

## AVENANT N°1

### A L'ACCORD DU 15 JANVIER 2015 RELATIF AU PARCOURS DES SALARIES CONSACRANT AU MOINS 50% DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL A L'EXERCICE DE MANDAT(S) SYNDICAUX ET/OU REPRESENTATIFS

#### PREAMBULE

L'accord GRDF relatif au parcours des salariés consacrant au moins 50% de leur temps de travail à l'exercice de mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs a été signé le 15 janvier 2015.

Compte tenu :

- d'une part des récentes évolutions législatives en matière de valorisation des parcours syndicaux et/ou représentatifs,
- et d'autre part de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'Entreprise, précisée par la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018, qui ont profondément modifié le paysage de la représentation du personnel,

les Organisations Syndicales et la Direction ont décidé d'adapter l'accord précité pour tenir compte de ces évolutions.

#### ARTICLE 1 : Dispositions de l'accord initial modifiées par le présent avenant

Les modifications de fond apportées par le présent avenant à l'Accord initial du 15 janvier 2015 sont les suivantes :

- Modification du préambule de l'accord initial
- Modification de l'article relatif au champ d'application (article 1 de l'accord initial)
- Création d'un chapitre 1 relatif à la situation des salariés consacrant entre 30% et 49% de leur temps de travail à l'exercice de mandats représentatifs et/ou syndicaux
- Création d'un chapitre 2 relatif aux Parcours des salariés consacrant au moins 50% de leur temps de travail à l'exercice de mandats représentatifs et/ou syndicaux
- Modification de l'article relatif à l'entretien de prise de mandat (article 2.2 de l'accord initial)
- Modification de l'article relatif à l'établissement de la convention (article 2.3 de l'accord initial)
- Modification de l'article relatif au maintien de la rémunération (article 2.4 de l'accord initial)
- Modification de l'article relatif aux conditions d'exercice du mandat (article 2.5 de l'accord initial)
- Modification de l'article relatif à l'évolution de la rémunération (article 3.1 de l'accord initial)
- Modification de l'article relatif à l'évolution du classement (article 3.2 de l'accord initial)
- Modification de l'article relatif aux entretiens de jalonnement (article 4.1 de l'accord initial)
- Modification de l'article relatif à l'accompagnement et le développement des compétences (article 4.2 de l'accord initial)
- Création d'un nouvel article « Valorisation des compétences acquises au cours d'un mandat syndical et/ou représentatif »

- Modification de l'article relatif à l'anticipation et l'accompagnement des réintégrations (article 4.3 de l'accord initial)
- Modification de l'article relatif à la mise en œuvre de l'accord (article 5 de l'accord initial)
- Modification de l'article relatif aux dispositions finales (article 6 de l'accord initial)
- Modification de l'annexe N°1 de l'accord initial relative au modèle de convention
- Ajout d'une annexe n°2 (modèle de document à co-signer pour les salariés titulaires de mandats syndicaux et/ou représentatifs leur procurant un volume de crédits d'heures au moins égal à 30% mais inférieur à 50% de leur temps de travail)

Ces modifications ou créations sont explicitées par le présent avenant. Toutefois, pour permettre à tous d'avoir une meilleure lisibilité des dispositions applicables dans le cadre du parcours des détachés GRDF et d'**avoir une vision consolidée des dispositions en vigueur à la suite de cet avenant, il a été décidé par les parties signataires de reprendre, dans son intégralité, le texte consolidé, en annexe du présent avenant.** Cette annexe à l'avenant, faisant partie intégrante du présent avenant, devra être paraphée par chaque signataire.

### **Article 2 : Modification du préambule de l'accord initial**

Les parties signataires conviennent d'insérer, à la fin du préambule le paragraphe suivant :

*« Enfin, le présent accord aborde – dans son chapitre 1<sup>er</sup> - la situation spécifique des salariés, titulaires de mandats représentatifs et/ou syndicaux au sein de GRDF et du Service commun, leur procurant, tous mandats confondus, un volume de crédits d'heures au moins égal à 30% mais inférieur à 50% de leur temps de travail »*

### **ARTICLE 3 : Modification de l'article 1 de l'accord initial « Champ d'application »**

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 1 « champ d'application » de l'accord initial de la façon suivante :

*« Le présent accord s'applique au sein des établissements de GRDF et du Service Commun d'Enedis-GRDF.*

*Entrent dans le dispositif du présent accord tous les salariés, titulaires de mandat(s) représentatifs et/ou syndicaux, au sein de GRDF et du Service Commun, leur procurant, tous mandats confondus, un volume de crédit d'heures au moins égal à 50% de leur temps de travail.*

*Enfin, la situation spécifique des salariés, titulaires de mandats représentatifs et/ou syndicaux au sein de GRDF et du Service commun, leur procurant, tous mandats confondus, un volume de crédits d'heures au moins égal à 30% mais inférieur à 50% est abordée au chapitre 1 du présent accord. »*

### **ARTICLE 4 : création d'un chapitre 1 relatif à la situation des salariés consacrant entre 30% et 49% de leur temps de travail à l'exercice de mandats représentatifs et/ou syndicaux**

Les parties signataires conviennent d'insérer, à la suite de l'article 1 de l'accord initial, le chapitre suivant :

**« CHAPITRE 1 – Situation des salariés titulaires de mandats syndicaux et/ou représentatifs leur procurant un volume de crédit d'heures au moins égal à 30% mais inférieur à 50% de leur temps de travail**

*« La situation spécifique des salariés, titulaires de mandats représentatifs et/ou syndicaux au sein de GRDF et du Service commun, leur procurant tous mandats confondus, un volume de crédits d'heures légaux et conventionnels*

au moins égal à 30% mais inférieur à 50% de leur temps de travail, font l'objet d'un suivi particulier par le Responsable Ressources Humaines de leur Unité.

A ce titre, pour permettre l'identification des salariés concernés, une demande écrite de l'Organisation Syndicale représentative est adressée à la Direction de l'Etablissement de rattachement du salarié. Elle doit comporter les éléments suivants :

- La nature des mandats, représentatifs et/ou syndicaux du salarié et le volume de crédits d'heures associés,
- La durée prévisible des mandats.

Après avoir accusé réception de cette demande et après vérification de ces éléments par l'Etablissement, un entretien de prise de mandat(s) est organisé dans les deux mois maximum suivants la réception de la demande.

Ces salariés bénéficient d'un entretien organisé par la filière RH à mi-mandat et en fin de mandat. Le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant à l'Entreprise et au syndicat concerné.

Cet entretien ne se substitue pas à l'EAAP dont bénéficiera le salarié au titre de son activité professionnelle.

Il sera veillé au respect des principes d'équité et de non-discrimination en matière de garantie salariale. A cet effet, afin de s'assurer que le salarié n'a pas été pénalisé en matière d'augmentation individuelle, un examen attentif de sa situation est réalisé au cours de cet entretien. Le représentant de la Direction du périmètre concerné examine en cohérence avec l'appréciation annuelle du professionnalisme du salarié, son évolution salariale en prenant comme point de repère la moyenne des augmentations individuelles attribuées sur la même période, dans l'Entreprise, aux salariés du même collège et dont l'ancienneté est comparable<sup>1</sup>. Si des écarts sont constatés et non justifiés par des critères objectifs, les correctifs nécessaires seront apportés.

Cet entretien permet également d'échanger sur les compétences acquises dans le cadre de l'activité syndicale et/ou représentative et sur leur prise en compte dans la suite du parcours professionnel et syndical.

La situation de ces salariés et le régime associé prévu par le présent article seront tracés dans un document signé par le salarié mandaté, le représentant de l'organisation syndicale et le représentant de la Direction de l'Unité (modèle en annexe 2).

Un bilan du traitement de cette population spécifique sera réalisé en comité de suivi de l'accord. »

### **Article 5 : création d'un chapitre 2 relatif au Parcours des salariés consacrant au moins 50% de leur temps de travail à l'exercice de mandats représentatifs et/ou syndicaux**

A la suite du nouveau Chapitre 1, il est ajouté un **Chapitre 2 « Parcours des salariés consacrant au moins 50% de leur temps de travail à l'exercice de mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs »** qui regroupera les articles 2 et suivants de l'accord initial.

### **ARTICLE 6 - Modification de l'article 2.2 de l'accord initial « Entretien à la prise de mandat »**

<sup>1</sup> Sont considérés comme ayant une ancienneté comparable les salariés entrés dans l'Entreprise la même année, ainsi que ceux entrés l'année précédente et l'année suivante.

Les parties signataires conviennent d'ajouter, à la fin de l'article 2.2. de l'accord initial, le paragraphe suivant :

*« Une trame d'entretien de prise et de suivi de mandat est annexée à la note d'application du présent accord et devra servir de base à la réalisation de ces rencontres. »*

#### **ARTICLE 7 - Modification de l'article 2.3 de l'accord initial « Etablissement de la convention »**

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 2.3. de l'accord initial de la manière suivante :

*« Les éléments de l'entretien sont formalisés dans une « convention de détachement » cosignée par le salarié mandaté, le représentant de l'organisation syndicale et le représentant de la Direction de l'établissement d'appartenance du salarié ou de l'entité en charge du dispositif pour les mandats nationaux.*

Les modèles-types de convention sont joints en Annexe 1 du présent accord :

- Le modèle de convention pour les salariés consacrant 100% de leur temps de travail à l'exercice de mandats
- Le modèle de convention pour les salariés consacrant entre 50% et moins de 100% de leur temps de travail à l'exercice de mandats

*La durée de la convention sera alignée avec la durée des mandats entre deux élections professionnelles au sein de l'Entreprise. La durée du mandat - à partir des élections de représentativité du 14 novembre 2019- est fixée conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.*

*Si le salarié est amené à changer d'affectation et/ou de rattachement (en raison de modifications d'organisations à l'initiative de la Direction, ou à l'occasion d'une demande de l'organisation syndicale validée par la Direction) ou si les mandats du salarié sont modifiés, un avenant à la convention de détachement sera signé pour acter ces modifications. »*

#### **ARTICLE 8 – Modification de l'article 2.4 de l'accord initial « Maintien de la rémunération »**

Les paragraphes « Rémunération de la performance », « Rémunération de la disponibilité » et « Service actifs » sont modifiés de la façon suivante :

##### **« Rémunération de la performance**

*Conformément à la législation en vigueur et à l'entretien mentionné à l'article 2.2, les salariés, cadre ou maîtrise, bénéficiaires de primes perçues au titre de la performance (RPCC ou RPM) ne doivent pas perdre ce bénéfice en s'engageant dans un mandat syndical et/ou représentatif.*

*Ainsi, le salarié cadre titulaire de mandat(s) à 100% du temps de travail bénéficie chaque année d'une prime correspondant à la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes au titre de la performance (RPCC).*

*A défaut de pouvoir calculer cette moyenne du fait d'un passage au statut cadre en début ou en cours de mandats, cette prime est calculée à la moyenne du taux accordé dans le contingent jeunes cadres au titre de la performance (RPCC) dans l'année en cours au périmètre de l'Unité<sup>2</sup>.*

<sup>2</sup> Si le nombre de jeunes cadres au sein de l'Unité est inférieur à 10, la moyenne du taux à prendre en compte sera celle du périmètre national.

A partir de la 4<sup>ème</sup> année, le salarié cadre titulaire de mandat(s) à temps plein percevra une RPCC au taux qui lui est le plus favorable entre :

- la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes
- ou la moyenne des taux perçus au titre de la performance (RPCC) par les salariés du même GF au périmètre de l'Unité<sup>3</sup>

En ce qui concerne les salariés cadres qui exercent une activité professionnelle inférieure ou égale à 50% de leur temps de travail, la rémunération de la performance (RPCC) est déterminée :

- par le manager pour la part d'activité professionnelle.
- Pour le reste, une prime correspondant au pourcentage de leur temps de travail exercé au titre de leur(s) mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs est calculée, conformément à la méthode retenue pour le montant au titre de la performance (RPCC) pour les salariés exerçant des mandats à 100%.

Le salarié maîtrise, titulaire de mandat(s) à 100% du temps de travail et bénéficiaire d'une prime au titre de la RPM, percevra chaque année une prime correspondant à la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes.

A partir de la 4<sup>ème</sup> année, le salarié maîtrise titulaire de mandat(s) à temps plein percevra une RPM au taux qui lui est le plus favorable entre :

- la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes au titre de la RPM
- ou la moyenne des taux perçus au titre de la performance (RPM) par les salariés du même GF au périmètre de l'Unité<sup>4</sup>

En ce qui concerne les salariés maîtrise qui exercent une activité professionnelle inférieure ou égale à 50% de leur temps de travail, la rémunération de la performance (RPM) est déterminée :

- par le manager pour la part d'activité professionnelle.
- Pour le reste, une prime correspondant au pourcentage de leur temps de travail exercé au titre de leur(s) mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs, est calculée, conformément à la méthode retenue pour le montant au titre de la performance (RPM) pour les salariés exerçant des mandats à 100%. »

#### « Rémunération de la disponibilité »

##### Prime de disponibilité :

L'exercice de(s) mandat(s) peut parfois nécessiter une certaine disponibilité. Ainsi, il paraît opportun de la reconnaître et de la rétribuer en conséquence via une prime de disponibilité ouverte aux salariés relevant du champ du chapitre 2 du présent accord, quel que soit leur collège.

Chaque année, trois critères permettent de déterminer la disponibilité nécessaire pour l'exercice du mandat :

- Les déplacements : nombre et périmètre des déplacements ;
- Les contraintes particulières (en fonction de l'agenda social) ;
- L'animation et le pilotage d'équipe.

Ces 3 critères seront individuellement cotés (de 0 à 4), chaque année et pour chaque mandat syndical et/ou représentatif exercé au sein de l'Entreprise, en toute impartialité et neutralité. Suite à cette cotation, la rétribution

<sup>3</sup> Si le nombre de salariés du même GF au sein de l'Unité est inférieur à 10, la moyenne des taux à prendre en compte sera celle du périmètre national

<sup>4</sup> Si le nombre de salariés du même GF au sein de l'Unité est inférieur à 10, la moyenne des taux à prendre en compte sera celle du périmètre national

de la disponibilité de l'année sera déterminée par un taux allant de 0 à 6% de la rémunération annuelle brute (13<sup>ème</sup> mois inclus).

Une grille indicative du taux en fonction des mandats exercés figure au sein de la note d'application du présent accord.

La cotation des critères, et le taux en résultant, sont impérativement définis après un dialogue entre l'Organisation Syndicale (DS ou DSC) et l'interlocuteur RH identifié ; chacune des parties prenantes pouvant prendre l'initiative de cet échange. Cet examen devra avoir lieu au plus tard en mai de l'année N+1. En cas d'impossibilité d'examen de la situation avant le 1<sup>er</sup> juillet, la cotation qui sera retenue sera celle figurant dans la grille indicative.

Dans le cadre des salariés titulaires de plusieurs mandats (cumul de mandats locaux et/ou nationaux), la rétribution de leur disponibilité est celle correspondant au mandat ayant obtenu la cotation la plus importante, majorée de 1%.

Il est à noter que la prime de disponibilité n'est pas cumulable avec la RCTD (laquelle est abordée ci-dessous).

#### **RCTD :**

Les salariés cadres bénéficiaires de RCTD ne doivent pas perdre ce bénéfice en s'engageant dans un mandat syndical et/ou représentatif.

Ainsi, les salariés cadres bénéficiaires d'une convention forfait jours auront le choix de :

- conserver leur convention forfait-jour : dans ce cas, ces salariés bénéficieront chaque année d'une RCTD correspondant à la moyenne des taux qu'ils ont perçus dans les trois années précédentes, au titre de celle-ci.
- de mettre fin à leur convention forfait-jour, et dans ce cas d'adhérer au dispositif de prime de disponibilité prévus ci-dessus

En cas de signature d'une convention de forfaits-jours en début ou en cours de mandat, le salarié percevra une prime correspondant à la moyenne des taux de RCTD perçus par les salariés du même GF au périmètre de l'Unité<sup>5</sup>.

A partir de la 4<sup>ème</sup> année, le salarié cadre titulaire de mandat(s) à temps plein percevra une RCTD au taux qui lui est le plus favorable entre :

- la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes au titre de la RCTD
- ou la moyenne des taux perçus au titre de la RCTD par les salariés du même GF au périmètre de l'Unité<sup>5</sup>

#### **« Services actifs**

Conformément aux mesures de raccordement prévues par l'accord relatif à la spécificité de métiers dans la branche professionnelle des IEG signé le 16 avril 2010, les salariés statutaires embauchés avant la date du 17 avril 2010 conservent, à titre personnel, le bénéfice du taux de service actifs détenu le 31 mai 2012, si celui-ci est plus favorable, tant qu'ils restent dans leur poste ou en cas de changement imposé par une réorganisation, et ce, au plus tard jusqu'au 15 avril 2020. Dans le cadre de cet accord, pour ces salariés, le taux de services actifs constaté à l'entrée du dispositif sera maintenu pendant toute ou partie de la durée de la convention, sans pouvoir être prolongé au-delà du 15 avril 2020.

---

<sup>5</sup> Si le nombre de salariés du même GF au sein de l'Unité est inférieur à 10, la moyenne des taux à prendre en compte sera celle du périmètre national.

*Les autres salariés qui relèvent des nouvelles dispositions relatives à la spécificité des métiers conserveront le taux de service actif défini dans l'emploi occupé à l'entrée dans le dispositif et ce pendant la durée de la convention, y compris en cas de changement de rattachement administratif pour les salariés exerçant des mandats à 100%. »*

#### **ARTICLE 9 : Modification de l'article 2.5 de l'accord initial « Conditions d'exercice du mandat »**

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 2.5. de l'accord initial de la manière suivante :

*« L'exercice de mandat(s) au moins égaux à 50% du temps de travail passe par la conciliation des nécessités d'organisation de l'activité professionnelle, compte tenu des différentes contraintes et absences prévisibles du salarié, ainsi que des droits détenus au titre des mandats exercés. Il convient également de s'accorder sur l'adaptation éventuelle du poste de travail du salarié, tout en veillant à préserver l'intérêt de l'Entreprise et l'équilibre souhaitable entre activités professionnelles, activités représentatives et/ou syndicales et vie personnelle.*

*En fonction de la nature de l'emploi tenu, un changement d'emploi peut être envisagé notamment pour faciliter l'exercice des mandats, maintenir le niveau de qualification, préserver l'intérêt du service et les possibilités d'évolution du salarié. Dans ce dernier cas, la nouvelle mission devra être de qualification égale, le changement d'emploi devant être réalisé en accord avec le salarié et formalisé dans la convention de gestion. »*

#### **ARTICLE 10 : Modification de l'article 3.1 de l'accord initial « Evolution de la rémunération »**

Les parties signataires conviennent de modifier les trois premiers paragraphes de l'article 3.1 de l'accord initial de la manière suivante : (le reste de l'article reste inchangé)

*« La rémunération principale des salariés relevant de l'accord évolue durant la période d'exercice des mandats par référence à l'évolution annuelle moyenne des NR déterminée pour l'Entreprise dans le collège d'appartenance de l'intéressé. Les Organisations Syndicales seront également destinataires de ces évolutions.*

Les avancements sont attribués au cours du premier semestre de l'année N, hors contingent, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier. Une notification est faite aux intéressés.

Une attention particulière sera portée aux salariés dont le départ en IVD intervient au 1<sup>er</sup> juillet de l'année N, afin que l'attribution éventuelle de NR soit bien prise en compte avant le 30 juin, pour une date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N.

Chaque année, le taux d'avancement correspond à la somme :

- du taux d'avancement au choix retenu dans l'accord (ou la décision) d'Entreprise pour l'année en cours (N) et pour le collège d'appartenance (application des taux retenus pour les contingents spéciaux aux salariés relevant du présent accord et entrant dans les catégories concernées) ;
- et du taux moyen de gain de NR consécutif aux promotions de l'année précédente (N-1) constaté dans l'Entreprise pour le collège considéré. »

#### **ARTICLE 11 : Modification de l'article 3.2 de l'accord initial « Evolution du classement »**

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 3.2 de l'accord initial de la manière suivante :

*« Pour les salariés exerçant leur(s) mandat(s) avec un détachement à 100% :*

Une grille de répartition par NR et GF de l'ensemble des salariés, permettant de définir le NR moyen de chaque GF pour l'Entreprise, est établie tous les 2 ans, au 1<sup>er</sup> janvier. Cette grille sert de référence en matière d'évolution du classement. Une première grille de répartition est constituée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Chaque année après la date de son entrée dans le dispositif, la situation du salarié en cours de mandat(s) fait l'objet d'un examen par rapport à la grille de répartition. Dès lors que le niveau de NR du salarié atteint le NR moyen du GF supérieur constaté dans la grille de répartition, il lui est attribué un nouveau positionnement en GF.

Les nouveaux positionnements en GF sont attribués au cours du premier semestre de l'année, hors contingent, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier de la même année.

Le positionnement au GF supérieur au titre de l'évolution du classement n'entraînera pas d'attribution de NR dans la mesure où la procédure prévue à l'article 3.1 intègre déjà cette attribution.

Par ailleurs, lorsque cette attribution conduira à un changement de plage d'emploi ou à un changement de collège, elle sera soumise à l'appréciation du responsable du suivi de la convention de gestion. Il sera engagé un processus d'accompagnement et de préparation du salarié à ce changement de plage ou de collège (cf. article 4.2).

Lorsque le terme du/des mandat(s) intervient avant l'échéance prévue, un point spécifique est réalisé à l'occasion de la cessation du/des mandat(s).

Enfin, si un salarié atteint une ancienneté d'au moins 5 ans dans son GF, un examen de situation portant notamment sur les compétences et l'expérience acquises par le salarié sera effectué par le RH de l'Unité à la demande du DS. Cet examen évaluera s'il y a lieu, ou non, de procéder à un reclassement par rapport à son classement.

Pour les salariés exerçant une activité professionnelle inférieure ou égale à 50% de leur temps de travail :

L'évolution du classement pour les salariés exerçant une activité professionnelle inférieure ou égale à 50% de leur temps de travail relève de la tenue de l'emploi.

En cas de désaccord sur l'appréciation annuelle de son professionnalisme dans l'emploi par sa hiérarchie, notamment en matière de critères et d'objectifs, le salarié pourra solliciter un entretien avec le responsable en charge du suivi de sa convention dans l'établissement. L'organisation syndicale sera associée à cette démarche. Il en est de même lorsque le classement en NR atteint le niveau moyen du GF supérieur (par référence à la grille présentée ci-dessus) sans que celui-ci ait bénéficié d'un reclassement en GF au titre de l'appréciation de son professionnalisme dans son emploi.

Le positionnement au GF supérieur au titre de l'appréciation du professionnalisme se fera selon les règles en vigueur dans l'Entreprise.

Lorsque le terme du/des mandat(s) intervient avant l'échéance prévue, le point spécifique est réalisé à l'occasion de la cessation du/des mandat(s).»

**ARTICLE 12 : Modification de l'article 4.1 de l'accord initial « Assurer le suivi avec les entretiens de jalonnement »**

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 4.1. de l'accord initial de la manière suivante :



**« L'entretien à l'entrée du mandat :**

*Tel que prévu dans l'article 2.2 du présent accord, celui-ci permet de faire un point sur les compétences du salarié et d'identifier les formations initiales nécessaires.*

*Dans ce cadre, le salarié aura la possibilité de bénéficier d'une analyse de son profil au travail via un questionnaire (Test d'Approche du Comportement au Travail) pour identifier les compétences majeures du salarié. Ce test d'approche du comportement au travail (TACT) est défini en Annexe 3 <sup>6</sup>. Il constitue une proposition pour le salarié et n'est pas obligatoire : cette démarche doit rester une volonté personnelle du salarié. Si le salarié a souhaité réaliser un test TACT, il lui sera adressé le document de restitution (compte-rendu écrit d'analyse du prestataire). Il lui sera alors proposé un entretien d'interprétation des résultats avec l'interlocuteur RH dédié à cet effet, afin d'appréhender au mieux l'analyse du TACT et identifier d'éventuelles actions de formation à effectuer durant l'exercice du mandat.*

*En complément des formations qui relèvent de dispositions spécifiques prévues par le Code du travail, il peut être proposé au salarié à chaque prise d'un mandat syndical et/ou représentatif, de l'inscrire à une formation, lui donnant les principales notions juridiques et pratiques, dispensée par un organisme de formation agréé afin de lui permettre d'assurer l'exercice quotidien de son mandat.*

*Comme précisé à l'article 2.2. du présent accord, une trame d'entretien de prise de mandat est annexée à la note d'application du présent accord et devra servir de base à la réalisation de cet entretien. »*

**L'entretien annuel :**

*Cet entretien a pour but de veiller au respect des modalités prévues par le présent accord et il est l'occasion de faire le point sur les formations en cours ou terminées et sur les formations complémentaires nécessaires à envisager.*

*Il constitue également le moment propice pour engager une première réflexion en vue d'une réintégration et/ou d'un accompagnement au changement de collègue, le cas échéant.*

*Lorsque le salarié se situera à mi-mandat, cet entretien annuel sera également le moment propice pour faire un premier point sur les compétences acquises.*

*Pour les salariés exerçant une part d'activité professionnelle égale ou inférieure à 50%, deux entretiens doivent être distingués :*

- *l'entretien annuel prévu au présent article, dont le but est de veiller au respect et au suivi des modalités prévues par le présent accord pour la part d'activité syndicale et/ou représentative*
- *l'entretien annuel d'appréciation Professionnel (EAAP classique) pour la part d'activité professionnelle*

**L'entretien en fin de mandat(s) :**

*Cet entretien a pour objectif, dans la perspective de la réintégration du salarié titulaire de mandat(s) représentatifs et/ou syndicaux, d'aborder la valorisation des compétences acquises et son projet professionnel.*

---

<sup>6</sup> Le certificat de conformité de l'outil TACT au Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD) sera transmis aux Organisations Syndicales Représentatives de GRDF, dès production de celui-ci par le Prestataire.

Ainsi, le salarié se verra proposer au cours de cet entretien de fin de mandat la possibilité de bénéficier d'une analyse des compétences acquises via le questionnaire TACT (Test d'Approche du Comportement au Travail) pour identifier ses compétences majeures. Si le salarié a souhaité réaliser un test TACT, il lui sera adressé le document de restitution (compte-rendu écrit d'analyse du prestataire).

Sur la base des résultats du test TACT, le salarié pourra bénéficier d'un entretien d'appropriation des résultats avec l'interlocuteur RH dédié à cet effet (Les tests TACT effectués à la prise de mandat et effectué en fin de mandat serviront de base à cet entretien).

Les résultats issus de cet outil pourront permettre d'identifier des types d'emploi, la mise en place de passerelles d'accompagnement ou encore un plan de formation à un nouveau métier.

Les outils et les passerelles d'accompagnement peuvent être envisagés dès l'entretien de prise de mandat ou l'entretien annuel permettant ainsi une meilleure anticipation de la réintégration professionnelle.»

Il est à noter que s'agissant des salariés exerçant leur activité syndicale et/ou représentative à 100% de leur temps de travail, ces différents entretiens de jalonnement du mandat constituent leurs entretiens professionnels. »

### **Article 13 : Modification de l'article 4.2 « accompagner le développement des compétences »**

Les parties signataires conviennent de modifier le paragraphe « le bilan de compétences » de l'article 4.2. de l'accord initial de la manière suivante :

- **« Le bilan de compétences »**

*Dans le cadre des droits existants en la matière, un bilan de compétences pourra être demandé par le salarié exerçant ou ayant exercé un ou plusieurs mandats. Ce bilan, organisé selon les procédures en vigueur au sein de l'Entreprise, servira de base à l'élaboration d'un projet professionnel ou donnera lieu à un programme de formation en vue d'une reconversion vers une nouvelle filière professionnelle et/ou une spécialisation dans un domaine de compétences. A l'issue de ce bilan de compétences, un nouvel entretien sera organisé entre le salarié et le responsable de l'établissement en charge du suivi de la convention de gestion, afin d'en déterminer les suites. »*

### **ARTICLE 14 : Création d'un nouvel article « Valorisation des compétences acquises au cours d'un mandat syndical et/ou représentatif »**

Les parties signataires conviennent d'ajouter, à la suite de l'article 4.2 de l'accord initial, le nouvel article suivant qui sera numéroté article 4.3 :

#### **Article 4.3 – Valorisation des compétences acquises au cours d'un mandat syndical et/ou représentatif**

*L'identification, la reconnaissance et la valorisation des compétences acquises au cours de l'exercice d'un mandat syndical et/ou représentatif ont été identifiées comme des enjeux par le législateur.*

*Ainsi, deux arrêtés ministériels du 18 juin 2018 <sup>7</sup> ont créé une « certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical »<sup>8</sup> structurée autour de 6 domaines de compétences : encadrement et animation d'équipe, gestion et traitement de l'information,*

<sup>7</sup> Arrêté du 18 juin 2018 portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical / arrêté du 18 juin 2018 fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi

<sup>8</sup> Article L 6112-4 du Code du Travail

assistance dans la prise en charge de projet, mise en œuvre d'un service de médiation sociale, prospection et négociation commerciale et suivi de dossier social d'Entreprise.

La certification est enregistrée autour de ces 6 blocs de compétences, qui donnent chacun lieu à un certificat de compétences professionnelles (CCP) et qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la certification est obtenue par validation des 6 certificats de compétences professionnelles (CCP) constituant la certification.

La session visant l'obtention d'un ou plusieurs certificats de compétences professionnelles est dénommée « session CCP ». Peuvent se présenter aux sessions d'examen en vue de l'obtention d'un ou plusieurs certificats de compétences professionnelles les candidats justifiant l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des cinq années précédant la session d'examen, quelle qu'en soit sa durée.

Les candidats adressent au centre agréé chargé de l'organisation de la session (AFPA) une demande d'inscription aux épreuves leur permettant d'obtenir le ou les CCP visés.

Outre ce dispositif externe légal ouvert aux salariés volontaires titulaires d'un mandat représentatif ou syndical qui souhaiteraient s'engager dans une certification professionnelle, d'autres outils internes sont ou pourront également être mis en place au sein de GRDF :

- D'une part, le présent accord prévoit un outil d'identification des compétences via le test TACT (Test d'Approche du Comportement au Travail) qui permet d'identifier les compétences majeures du salarié.
- D'autre part, un groupe de Travail – composé de représentants de la filière RH et des Organisations Syndicales - est actuellement en cours au sein du Groupe ENGIE portant sur la valorisation des compétences acquises au cours d'un mandat. Le but de ce groupe de travail est notamment d'identifier les domaines de compétences (comportementales, transverses, technicité métier) et d'inventorier et définir les compétences dans chaque domaine. Les parties signataires du présent accord conviennent – à l'issue de ce groupe de travail – d'examiner les mesures ou recommandations qui en résulteront afin de les intégrer le cas échéant au présent accord par la voie d'un avenant.

#### **ARTICLE 15 : modification de l'article 4.3 de l'accord initial « anticiper et accompagner les réintégrations », devenant l'article 4.4**

Les parties signataires conviennent que l'article 4.3 de l'accord initial est désormais numéroté 4.4, et est modifié de la manière suivante :

##### **« L'anticipation de la reprise d'activité professionnelle**

*Afin de faciliter la reprise d'une activité professionnelle, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement au moment de cette reprise par les équipes RH de son établissement d'appartenance.*

*Les actions de professionnalisation nécessaires peuvent être engagées avant l'échéance du mandat, une fois le projet professionnel finalisé entre les parties.*

*En particulier, afin de déterminer ou de confirmer leur projet professionnel à l'issue de la période de mandat, des périodes d'immersion dans le métier de retour envisagé pourront être réalisées. Le responsable RH, après échange et validation avec le salarié sur son projet, organisera avec la filière managériale l'immersion souhaitée.*

Lors de l'attribution de GF, en cas de réserve sur les capacités à tenir un emploi de classement correspondant, les signataires de la convention examineront au plus tôt les actions de professionnalisation et les possibilités de réintégration.

**L'aide pour la recherche d'emploi et la proposition d'affectation**

La recherche d'emploi d'affectation devra s'attacher à valoriser la qualité et le transfert des compétences acquises ou développées par le salarié dans le cadre de l'exercice de mandat(s).

L'affectation du salarié dans un emploi suite à un parcours syndical est assurée par l'Entreprise en priorité dans le bassin d'emploi d'origine, en veillant autant que possible à préserver l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle. Ce point est examiné dans le cadre de l'établissement de la Convention Parcours des mandats.

La proposition d'affectation devra intervenir 6 mois avant la fin du mandat.

La reprise d'une activité professionnelle s'effectuera :

- soit sur l'emploi d'origine, s'il est disponible et correspond au classement de l'intéressé en fin de mandat(s),
- soit dans un nouvel emploi équivalent,
- soit dans un nouvel emploi prenant en compte le classement du salarié et les compétences acquises dans l'exercice de mandat(s).

**L'entretien d'intégration dans un nouvel emploi et possibilité de compagnonnage**

Afin de veiller à la réussite de la réintégration du salarié dans son emploi, le manager doit accorder une attention particulière aux conditions d'accueil. Dès l'arrivée - ou le retour - le manager réalisera, avec l'appui d'un RH, un entretien pour favoriser l'intégration et la prise en main de l'emploi par le salarié.

En complément, lors de sa réintégration, le salarié pourra également, s'il le souhaite, disposer d'une période de compagnonnage afin de l'aider dans sa reprise d'activité métier. Le tuteur, désigné par la ligne managériale parmi les experts dans le métier réintégré, accompagne-le mandaté durant une période à définir lors de l'entretien de fin de mandat ou lors de l'entretien d'intégration dans le nouvel emploi. »

**ARTICLE 16 : Modification de l'article 5 de l'accord initial « Mise en œuvre de l'accord »**

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 5 de l'accord initial de la manière suivante :

« Le présent dispositif s'applique dès la signature de l'accord, pour les salariés prenant un mandat syndical et/ou représentatif pour un temps correspondant au moins à 50% de leur temps de travail.

Les salariés actuellement titulaires de mandats représentatifs et/ou syndicaux pour un temps correspondant au moins à 50 % de leur temps de travail ne peuvent plus se prévaloir des dispositions prévues par la Circulaire PERS. 245 et la Note du 2 août 1968 et ont vocation à rejoindre le présent dispositif.

Enfin, le dispositif de suivi particulier prévu au Chapitre 1er du présent accord s'applique dès la signature de l'accord, pour les salariés prenant un mandat syndical et/ou représentatif leur procurant un volume de crédits d'heures au moins égal à 30% mais inférieur à 50% de leur temps de travail. »

## **ARTICLE 17 : Modification de l'article 6 de l'accord initial « Dispositions finales »**

Les articles 6.1 et 6.4 de l'accord initial sont modifiés de la façon suivante :

### **« 6.1 – Comité de suivi**

*Un comité de suivi national composé des signataires du présent accord est mis en place. Il a pour mission de suivre la mise en œuvre de l'accord, d'examiner les difficultés rencontrées et de proposer des solutions d'amélioration. Il se réunira au moins deux fois par an les deux premières années puis au moins une fois par an. Un premier bilan de la mise en œuvre de l'accord sera effectué au bout d'une année.*

*En outre, conformément au Chapitre 1 du présent accord, un bilan du traitement de la population spécifique des salariés consacrant entre 30% et 49% de leur temps de travail à l'exercice de mandats représentatifs et/ou syndicaux sera réalisé lors de ce comité de suivi national de l'accord.*

*Enfin, dans chaque Unité, un point annuel (avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre) sera fait avec chaque Organisation Syndicale sur le suivi des détachés de leur organisation »*

### **« 6.4 – Révision**

*Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord dans les conditions prévues par l'article L.2261-7-1 et L2261-8 du Code du travail. »*

## **ARTICLE 18 : Modification des annexes de l'accord initial**

Il sera ajouté à l'annexe n°1 de l'accord initial le modèle-type de convention de détachement pour les salariés consacrant entre 50% et moins de 100% de leur temps de travail à l'exercice de mandats.

Une annexe 2 à l'accord est créée : il s'agit du modèle de document à co-signer pour les salariés titulaires de mandats syndicaux et/ou représentatifs leur procurant un volume de crédit d'heures au moins égal à 30% mais inférieur à 50% de leur temps de travail (conformément au chapitre 1<sup>er</sup> de l'accord).

Enfin l'annexe relative à la présentation du test Tact, initialement numérotée « annexe 2 » devient « annexe 3 ».

## **Article 19 : Disposition finales du présent avenant**

### **19.1 Champ d'application de l'avenant**

Le présent avenant s'applique au sein des établissements de GRDF et du Service Commun.

### **19.2. Entrée en vigueur et durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la mise en place des nouvelles institutions représentatives du personnel qui interviendra à l'issue des élections de novembre 2019.

### **19.3 Révision**

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L 2261-7-1 et L 2261-8 du code du travail.

DD  
PD  
R.  
JBS

### 19.4 Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par les articles L 2261-9 à L 2261-12 du code du travail.

### 19.5 Notification, dépôt et publicité de l'avenant

Le présent avenant, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise.

Il sera déposé, à la diligence de l'Entreprise, dans les conditions prévues par les articles D 2231-2 et suivants du code du travail.

Le présent avenant est établi en 7 exemplaires, et un exemplaire dûment signé sera remis à chaque partie.



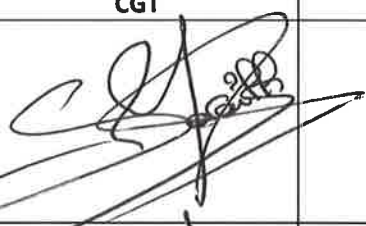
Fait à Paris, le ..... **24 AVR. 2019**

**Pour GRDF :**



**Patrick BONNEAU**  
 Directeur des Ressources Humaines  
 et de la Transformation

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives :**

CFDT	CFE-CGC	CGT	FO
			
Delphine DELOFFEL	Pascal DANIEL	SARAILLON JP	

## ANNEXE DE L'AVENANT N°1 : VERSION CONSOLIDEE DE L'ACCORD DU 15 JANVIER 2015, SUITE AUX MODIFICATIONS APORTEES PAR L'AVENANT

**Remarque préalable** : afin d'avoir une meilleure lisibilité des dispositions applicables dans le cadre du parcours des détachés sous convention GRDF et d'avoir une **vision consolidée des dispositions en vigueur à la suite de la conclusion de l'avenant n°1, est reproduit ci-dessous le texte consolidé dans son intégralité (corps de l'accord + ses annexes).**

**Le texte figurant ci-dessous constitue donc l'accord tel qu'il est applicable à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant N°1, soit à compter de la mise en place des nouvelles institutions représentatives du personnel qui interviendra à l'issue des élections de novembre 2019.**

### PREAMBULE

Les signataires du présent accord affirment leur volonté commune d'instaurer les conditions permettant de reconnaître, d'intégrer et de valoriser le parcours représentatif et/ou syndical de GRDF, dans le cadre d'un projet professionnel motivant pour le salarié et utile pour l'Entreprise.

Ils considèrent que le maintien et le développement d'un dialogue social de qualité passent par le renforcement de l'attractivité pour la prise de responsabilités syndicales et/ou représentatives auprès des salariés, afin d'assurer le renouvellement des compétences des représentants du personnel dans les prochaines années.

C'est pourquoi l'exercice de mandat(s) représentatif et/ou syndical, auquel tout salarié, quelle que soit son activité professionnelle, peut accéder, doit lui permettre de bénéficier de garanties explicites et encadrées par des règles partagées et doit être sans incidence sur l'évolution de sa situation professionnelle.

De plus, afin que l'exercice de mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs puisse constituer une étape valorisante du parcours professionnel, les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de mettre en place une démarche concertée et articulée entre le salarié concerné, l'Organisation Syndicale et le management/RH permettant un accompagnement personnalisé tout au long du mandat et à la reprise d'activité.

Le présent accord a ainsi pour objet de mettre en place un dispositif formalisé de gestion et de suivi spécifique applicable aux salariés exerçant au moins 50% de leur temps de travail au titre de leur(s) mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs au sein de l'Entreprise. Il est notamment destiné à garantir l'équité de traitement en matière d'évolution de leur rémunération et de déroulement de carrière entre les salariés titulaires de mandat(s) et l'ensemble des salariés de l'Entreprise. Il prévoit également un dispositif complet de suivi et de réintégration professionnelle du salarié basé sur l'identification des compétences acquises durant l'exercice du mandat.

Enfin, le présent accord aborde – dans son chapitre 1<sup>er</sup> - la situation spécifique des salariés, titulaires de mandats représentatifs et/ou syndicaux au sein de GRDF et du Service commun, leur procurant, tous mandats confondus, un volume de crédits d'heures au moins égal à 30% mais inférieur à 50% de leur temps de travail.

## Sommaire

PREAMBULE.....	15
Article 1 : champ d'application .....	17
CHAPITRE 1 – Situation des salariés titulaires de mandats syndicaux et/ou représentatifs leur procurant un volume de crédit d'heures au moins égal à 30% mais inférieur à 50% de leur temps de travail .....	17
CHAPITRE 2 - Parcours des salariés consacrant au moins 50% de leur temps de travail à l'exercice de mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs .....	18
Article 2 : les modalités de la prise de mandats et les principes de gestion du salaire .....	18
Article 2.1 Entrée dans le dispositif .....	18
Article 2.2 – Entretien à la prise de mandat .....	18
Article 2.3 – Etablissement de la Convention .....	19
Article 2.4 – Maintien de la rémunération .....	19
Article 2.5 – Conditions d'exercice du mandat.....	22
Article 3 : Évolution de carrière et de rémunération durant l'exercice du (ou des) mandat(s) .....	23
Article 3.1 – Évolution de la rémunération .....	23
Article 3.2 – Évolution du classement .....	24
Article 4 : Suivi des parcours professionnels et développement des compétences des salariés bénéficiaires du présent accord .....	25
Article 4.1 - Assurer le suivi avec « les entretiens de jalonnement » .....	25
Article 4.2 - Accompagner le développement des compétences .....	26
Article 4.3 – Valorisation des compétences acquises au cours d'un mandat syndical et/ou représentatif. 27	
Article 4.4 - Anticiper et accompagner les réintégrations .....	28
Article 5 : Mise en œuvre de l'accord .....	29
Article 6 : Dispositions finales .....	29
6.1 –Comité de suivi .....	29
6.2 -Entrée en vigueur et durée de l'accord .....	30
6.3 - Dénonciation .....	30
6.4 – Révision .....	30
6.5 –Dépôt et publicité.....	30
Annexe 1 de l'accord : MODELES de CONVENTION pour les salariés consacrant au moins 50% de leur temps de travail à l'exercice de mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs.....	31
Annexe 2 de l'accord : document à co-signer pour les salariés titulaires de mandats syndicaux et/ou représentatifs leur procurant un volume de crédit d'heures au moins égal à 30% mais inférieur à 50% de leur temps de travail .....	42
ANNEXE 3 de l'accord – PRESENTATION DU TEST D'APPROCHE DU COMPORTEMENT AU TRAVAIL (TACT) ...	44



## **Article 1 : champ d'application**

Le présent accord s'applique au sein des établissements de GRDF et du Service Commun d'Enedis GRDF.

Entrent dans le dispositif du présent accord tous les salariés, titulaires de mandat(s) représentatifs et/ou syndicaux, au sein de GRDF et du Service Commun, leur procurant, tous mandats confondus, un volume de crédit d'heures au moins égal à 50% de leur temps de travail.

Enfin, la situation spécifique des salariés, titulaires de mandats représentatifs et/ou syndicaux au sein de GRDF et du Service commun, leur procurant, tous mandats confondus, un volume de crédits d'heures au moins égal à 30% mais inférieur à 50% est abordée au chapitre 1 du présent accord.

## **CHAPITRE 1 – Situation des salariés titulaires de mandats syndicaux et/ou représentatifs leur procurant un volume de crédit d'heures au moins égal à 30% mais inférieur à 50% de leur temps de travail**

La situation spécifique des salariés, titulaires de mandats représentatifs et/ou syndicaux au sein de GRDF et du Service commun, leur procurant tous mandats confondus, un volume de crédits d'heures légaux et conventionnels au moins égal à 30% mais inférieur à 50% de leur temps de travail, font l'objet d'un suivi particulier par le Responsable Ressources Humaines de leur Unité.

A ce titre, pour permettre l'identification des salariés concernés, une demande écrite de l'Organisation Syndicale représentative est adressée à la Direction de l'Etablissement de rattachement du salarié. Elle doit comporter les éléments suivants :

- La nature des mandats, représentatifs et/ou syndicaux du salarié et le volume de crédits d'heures associés,
- La durée prévisible des mandats.

Après avoir accusé réception de cette demande et après vérification de ces éléments par l'Etablissement, un entretien de prise de mandat(s) est organisé dans les deux mois maximum suivants la réception de la demande.

Ces salariés bénéficient d'un entretien organisé par la filière RH à mi-mandat et en fin de mandat. Le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant à l'Entreprise et au syndicat concerné.

Cet entretien ne se substitue pas à l'EAAP dont bénéficiera le salarié au titre de son activité professionnelle.

Il sera veillé au respect des principes d'équité et de non-discrimination en matière de garantie salariale. A cet effet, afin de s'assurer que le salarié n'a pas été pénalisé en matière d'augmentation individuelle, un examen attentif de sa situation est réalisé au cours de cet entretien. Le représentant de la Direction du périmètre concerné examine en cohérence avec l'appréciation annuelle du professionnalisme du salarié, son évolution salariale en prenant comme point de repère la moyenne des augmentations individuelles attribuées sur la même période, dans l'Entreprise, aux salariés du même collège et dont l'ancienneté est comparable<sup>1</sup>. Si des écarts sont constatés et non justifiés par des critères objectifs, les correctifs nécessaires seront apportés.

---

<sup>1</sup> Sont considérés comme ayant une ancienneté comparable les salariés entrés dans l'Entreprise la même année, ainsi que ceux entrés l'année précédente et l'année suivante.



Cet entretien permet également d'échanger sur les compétences acquises dans le cadre de l'activité syndicale et/ou représentative et sur leur prise en compte dans la suite du parcours professionnel et syndical.

La situation de ces salariés et le régime associé prévu par le présent article seront tracés dans un document co-signé par le salarié, le représentant de l'Organisation Syndicale et le représentant de la Direction de l'Unité (modèle en annexe 2).

Un bilan du traitement de cette population spécifique sera réalisé en comité de suivi national de l'accord.

## **CHAPITRE 2 - Parcours des salariés consacrant au moins 50% de leur temps de travail à l'exercice de mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs**

### **Article 2 : les modalités de la prise de mandats et les principes de gestion du salaire**

#### **Article 2.1 Entrée dans le dispositif**

Pour permettre l'entrée d'un salarié dans le dispositif prévu par le présent accord, une demande écrite de l'Organisation Syndicale représentative est adressée à la Direction de l'Etablissement de rattachement du salarié. Elle doit comporter les éléments suivants :

- La nature des mandats, représentatifs et/ou syndicaux du salarié et les crédits d'heures cumulés associés,
- La durée prévisible des mandats.

Après avoir accusé réception de cette demande et après vérification de ces éléments par l'Etablissement, un entretien de prise de mandat(s) est organisé dans les deux mois maximum suivants la réception de la demande.

#### **Article 2.2 – Entretien à la prise de mandat**

A la suite de la désignation d'un salarié par une Organisation Syndicale et/ou de son élection dans une instance de représentation du personnel, le responsable RH de l'Etablissement organise un entretien entre le salarié bénéficiaire du présent accord, un représentant habilité de son Organisation Syndicale et un représentant de la Direction de l'Etablissement.

Pour les salariés exerçant principalement des mandats au niveau national, l'entretien a lieu avec un représentant de l'Organisation Syndicale désigné par la fédération et le responsable de la DRH en charge des relations sociales ou son représentant.

Cet entretien a pour objectif de faire un point initial sur la situation individuelle du salarié au moment de son entrée dans le dispositif, de déterminer, si possible, une échéance de retour à une activité professionnelle totale, de l'informer sur sa situation pendant la période de dispense d'activité professionnelle partielle ou totale (en particulier sur les principes d'évolution de sa rémunération et de son classement) et sur les conditions matérielles d'exercice du mandat.

Pour les titulaires de mandat(s) entre 50% et 100% de leur temps de travail, l'entretien détermine également en lien avec le manager, les conditions d'exercice de leur activité professionnelle.

Les points suivants sont obligatoirement abordés lors de l'entretien :

- Conditions matérielles et lieux d'exercice du/des mandat(s) ; conditions d'organisation de l'activité professionnelle lorsque celle-ci correspond à un temps de travail inférieur ou égal à 50% ;
- Situation et revue des éléments de rémunération du salarié à la prise de mandat(s) (aménagement du temps de travail et dispositions relatives aux RTT et aux congés annuels, éléments de rémunération, sujétion de service, pénibilité, accessoires liés à l'emploi initial) ;
- Position et classement initial du salarié : une attention particulière sera portée sur sa situation. De plus, dans l'hypothèse où, à la prise de mandat, un changement d'emploi ou une évolution du salarié avait déjà été actée entre la hiérarchie et ce dernier, celui-ci pourra bénéficier de la mesure à laquelle il aurait dû normalement accéder ;
- Information sur les mécanismes d'évolution de la rémunération et du classement durant la période d'exercice du mandat ;
- Conditions d'accès à la formation professionnelle ;
- Information sur les principes, conditions et perspectives en vue de la reprise de l'activité professionnelle et de la valorisation de cette période dans le parcours professionnel ;
- Désignation des interlocuteurs dans l'Etablissement (ou pour les titulaires de mandats nationaux à temps plein, dans l'Entreprise) en charge du suivi de la convention, de la reprise d'activité professionnelle et de la fixation de la périodicité des entretiens.

Une trame d'entretien de prise et de suivi de mandat est annexée à la note d'application du présent accord et devra servir de base à la réalisation de ces rencontres.

### Article 2.3 – Etablissement de la Convention

Les éléments de l'entretien sont formalisés dans une « convention de détachement » cosignée par le salarié mandaté, le représentant de l'Organisation Syndicale et le représentant de la Direction de l'Etablissement d'appartenance du salarié ou de l'entité en charge du dispositif pour les mandats nationaux.

Les modèles-types de convention sont joints en Annexe 1 du présent accord :

- Le modèle de convention pour les salariés consacrant 100% de leur temps de travail à l'exercice de mandats
- Le modèle de convention pour les salariés consacrant entre 50% et moins de 100% de leur temps de travail à l'exercice de mandats

La durée de la convention sera alignée avec la durée des mandats entre deux élections professionnelles au sein de l'Entreprise. La durée du mandat - à partir des élections professionnelles du 14 novembre 2019 - est fixée conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Si le salarié est amené à changer d'affectation et/ou de rattachement (en raison de modifications d'organisations à l'initiative de la Direction, ou à l'occasion d'une demande de l'Organisation Syndicale validée par la Direction) ou si les mandats du salarié sont modifiés, un avenant à la convention de détachement sera signé pour acter ces modifications.

### Article 2.4 – Maintien de la rémunération

- Rémunération principale et indemnités de sujétions de service

La rémunération principale du salarié est maintenue à la prise de mandat(s) (NR, échelon).



Les éléments de rémunération compensant une sujétion de service (astreinte, service continu, ...) sont maintenus dès lors que la sujétion perdure.

La sujétion sera considérée comme incompatible avec l'exercice de mandat(s) dès lors que :

- le salarié exercera des mandats à hauteur de 100% de son temps de travail,
- la part d'activité professionnelle exercée ne permettra pas le maintien du professionnalisme gazier, garantissant l'ISG en toute sécurité,
- le salarié changera d'emploi dans le cadre des dispositions de l'article 2.5 du présent accord.

Les sujétions devenant incompatibles avec l'exercice de mandat(s) seront indemnisées à hauteur du montant total perçu à ce titre par le salarié durant les deux années précédentes. Le versement de ce rachat sera, au choix du salarié :

- effectué en une fois,
- ou
- échelonné sur une période de trois ans à raison de 50% du montant global la première année, 35% la seconde année et 15% la dernière année.

#### • Rémunération de la performance

Conformément aux dispositions en vigueur et à l'entretien mentionné à l'article 2.2, les salariés, cadre ou maîtrise, bénéficiaires de primes perçues au titre de la performance (RPCC ou RPM) ne doivent pas perdre ce bénéfice en s'engageant dans un mandat syndical et/ou représentatif.

Ainsi, le salarié cadre titulaire de mandat(s) à 100% du temps de travail bénéficie chaque année d'une prime correspondant à la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes au titre de la performance (RPCC).

A défaut de pouvoir calculer cette moyenne du fait d'un passage au statut cadre en début ou en cours de mandats, cette prime est calculée à la moyenne du taux accordé dans le contingent jeunes cadres au titre de la performance (RPCC) dans l'année en cours au périmètre de l'Unité<sup>2</sup>.

A partir de la 4<sup>ème</sup> année, le salarié cadre titulaire de mandat(s) à temps plein percevra une RPCC au taux qui lui est le plus favorable entre :

- la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes
- ou la moyenne des taux perçus au titre de la performance (RPCC) par les salariés du même GF au périmètre de l'Unité<sup>3</sup>

En ce qui concerne les salariés cadres qui exercent une activité professionnelle inférieure ou égale à 50% de leur temps de travail, la rémunération de la performance (RPCC) est déterminée :

- par le manager pour la part d'activité professionnelle.
- pour le reste, une prime correspondant au pourcentage de leur temps de travail exercé au titre de leur(s) mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs est calculée, conformément à la méthode retenue pour le montant au titre de la performance (RPCC) pour les salariés exerçant des mandats à 100%.

<sup>2</sup> Si le nombre de jeunes cadres au sein de l'Unité est inférieur à 10, la moyenne du taux à prendre en compte sera celle du périmètre national.

<sup>3</sup> Si le nombre de salariés du même GF au sein de l'Unité est inférieur à 10, la moyenne des taux à prendre en compte sera celle du périmètre national.

Le salarié maîtrise, titulaire de mandat(s) à 100% du temps de travail et bénéficiaire d'une prime au titre de la RPM, percevra chaque année une prime correspondant à la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes.

A partir de la 4<sup>ème</sup> année, le salarié maîtrise titulaire de mandat(s) à temps plein percevra une RPM au taux qui lui est le plus favorable entre :

- la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes au titre de la RPM
- ou la moyenne des taux perçus au titre de la performance (RPM) par les salariés du même GF au périmètre de l'Unité<sup>4</sup>

En ce qui concerne les salariés maîtrise qui exercent une activité professionnelle inférieure ou égale à 50% de leur temps de travail, la rémunération de la performance (RPM) est déterminée :

- par le manager pour la part d'activité professionnelle.
- pour le reste, une prime correspondant au pourcentage de leur temps de travail exercé au titre de leur(s) mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs, est calculée, conformément à la méthode retenue pour le montant au titre de la performance (RPM) pour les salariés exerçant des mandats à 100%.

- Rémunération de la disponibilité

**Prime de disponibilité :**

L'exercice de(s) mandat(s) peut parfois nécessiter une certaine disponibilité. Ainsi, il paraît opportun de la reconnaître et de la rétribuer en conséquence via une prime de disponibilité ouverte aux salariés, quel que soit leur collègue.

Chaque année, trois critères permettent de déterminer la disponibilité nécessaire pour l'exercice du mandat :

- Les déplacements : nombre et périmètre des déplacements,
- Les contraintes particulières (en fonction de l'agenda social),
- L'animation et le pilotage d'équipe.

Ces 3 critères seront individuellement cotés (de 0 à 4), chaque année et pour chaque mandat syndical et/ou représentatif exercé au sein de l'Entreprise, en toute impartialité et neutralité. Suite à cette cotation, la rétribution de la disponibilité de l'année sera déterminée par un taux allant de 0 à 6% de la rémunération annuelle brute (13<sup>ème</sup> mois inclus).

Une grille indicative du taux en fonction des mandats exercés figure au sein de la note d'application du présent accord.

La cotation des critères, et le taux en résultant, sont impérativement définis après un dialogue entre l'Organisation Syndicale (DS ou DSC) et l'interlocuteur RH identifié ; chacune des parties prenantes pouvant prendre l'initiative de cet échange. Cet examen devra avoir lieu au plus tard en mai de l'année N+1. En cas d'impossibilité d'examen de la situation avant le 1<sup>er</sup> juillet, la cotation qui sera retenue sera celle figurant dans la grille indicative.

Dans le cadre des salariés titulaires de plusieurs mandats (*cumul de mandats locaux et/ou nationaux*), la rétribution de leur disponibilité est celle correspondant au mandat ayant obtenu la cotation la plus importante, majorée de 1%.

Il est à noter que la prime de disponibilité n'est pas cumulable avec la RCTD (laquelle est abordée ci-dessous).

---

<sup>4</sup> Si le nombre de salariés du même GF au sein de l'Unité est inférieur à 10, la moyenne des taux à prendre en compte sera celle du périmètre national.

JRS DD  
Pd



### **RCTD :**

Les salariés cadres bénéficiaires de RCTD ne doivent pas perdre ce bénéfice en s'engageant dans un mandat syndical et/ou représentatif.

Ainsi, les salariés cadres bénéficiaires d'une convention forfait jours auront le choix de :

- conserver leur convention forfait-jour : dans ce cas, ces salariés bénéficieront chaque année d'une RCTD correspondant à la moyenne des taux qu'ils ont perçus dans les trois années précédentes, au titre de celle-ci,
- mettre fin à leur convention forfait-jour, et dans ce cas d'adhérer au dispositif de prime de disponibilité prévu ci-dessus.

En cas de signature d'une convention de forfaits-jours en début ou en cours de mandat, le salarié percevra une prime correspondant à la moyenne des taux de RCTD perçus par les salariés du même GF au périmètre de l'Unité<sup>5</sup>.

A partir de la 4<sup>ème</sup> année, le salarié cadre titulaire de mandat(s) à temps plein percevra une RCTD au taux qui lui est le plus favorable entre :

- la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes au titre de la RCTD
  - ou la moyenne des taux perçus au titre de la RCTD par les salariés du même GF au périmètre de l'Unité<sup>5</sup>
- 
- Services actifs

Conformément aux mesures de raccordement prévues par l'accord relatif à la spécificité de métiers dans la branche professionnelle des IEG signé le 16 avril 2010, les salariés statutaires embauchés avant la date du 17 avril 2010 conservent, à titre personnel, le bénéfice du taux de service actifs détenu le 31 mai 2012, si celui-ci est plus favorable, tant qu'ils restent dans leur poste ou en cas de changement imposé par une réorganisation, et ce, au plus tard jusqu'au 15 avril 2020. Dans le cadre de cet accord, pour ces salariés, le taux de services actifs constaté à l'entrée du dispositif sera maintenu pendant toute ou partie de la durée de la convention, sans pouvoir être prolongé au-delà du 15 avril 2020.

Les autres salariés qui relèvent des nouvelles dispositions relatives à la spécificité des métiers conserveront le taux de service actif défini dans l'emploi occupé à l'entrée dans le dispositif et ce pendant la durée de la convention, y compris en cas de changement de rattachement administratif pour les salariés exerçant des mandats à 100%.

### **Article 2.5 – Conditions d'exercice du mandat**

L'exercice de mandat(s) au moins égaux à 50% du temps de travail passe par la conciliation des nécessités d'organisation de l'activité professionnelle, compte tenu des différentes contraintes et absences prévisibles du salarié, ainsi que des droits détenus au titre des mandats exercés. Il convient également de s'accorder sur l'adaptation éventuelle du poste de travail du salarié, tout en veillant à préserver l'intérêt de l'Entreprise et l'équilibre souhaitable entre activités professionnelles, activités représentatives et/ou syndicales et vie personnelle.

En fonction de la nature de l'emploi tenu, un changement d'emploi peut être envisagé notamment pour faciliter l'exercice des mandats, maintenir le niveau de qualification, préserver l'intérêt du service et les possibilités

---

<sup>5</sup> Si le nombre de salariés du même GF au sein de l'Unité est inférieur à 10, la moyenne des taux à prendre en compte sera celle du périmètre national.

d'évolution du salarié. Dans ce dernier cas, la nouvelle mission devra être de qualification égale, le changement d'emploi devant être réalisé en accord avec le salarié et formalisé dans la convention de gestion.

### **Article 3 : Évolution de carrière et de rémunération durant l'exercice du (ou des) mandat(s)**

L'exercice de mandat(s) représentatifs et/ou syndicaux ne doit ni favoriser ni pénaliser l'évolution de carrière d'un salarié. Afin de garantir que les possibilités d'évolution de rémunération et de classement respectent les principes d'équité, de transparence et de non-discrimination, les mécanismes suivants sont mis en œuvre.

#### **Article 3.1 – Évolution de la rémunération**

La rémunération principale des salariés relevant de l'accord évolue durant la période d'exercice des mandats par référence à l'évolution annuelle moyenne des NR déterminée pour l'Entreprise dans le collège d'appartenance de l'intéressé. Les Organisations Syndicales seront également destinataires de ces évolutions.

Les avancements sont attribués au cours du premier semestre de l'année N, hors contingent, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier. Une notification est faite aux intéressés.

Une attention particulière sera portée aux salariés dont le départ en IVD intervient au 1<sup>er</sup> juillet de l'année N, afin que l'attribution éventuelle de NR soit bien prise en compte avant le 30 juin, pour une date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N.

Chaque année, le taux d'avancement correspond à la somme :

- du taux d'avancement au choix retenu dans l'accord (ou la décision) d'Entreprise pour l'année en cours (N) et pour le collège d'appartenance (application des taux retenus pour les contingents spéciaux aux salariés relevant du présent accord et entrant dans les catégories concernées) ;
- et du taux moyen de gain de NR consécutif aux promotions de l'année précédente (N-1) constaté dans l'Entreprise pour le collège considéré.

En application de ce mécanisme, il est attribué un NR par tranche de 100% obtenue après cumul de ces deux taux, l'éventuelle part du taux non prise en compte pour l'attribution de NR restant acquise pour l'examen de l'année suivante.

Lorsque les salariés entrent dans le dispositif, l'examen est effectué dans le premier semestre de l'année civile qui suit cette entrée.

Le point de départ du calcul est fixé à la date d'attribution du dernier NR obtenu, quel qu'en soit le motif, avant son entrée dans le dispositif. L'examen est ensuite effectué tous les ans.

Les titulaires de mandat(s) conservant une activité professionnelle inférieure ou égale à 50% bénéficient du dispositif sous réserve que le responsable hiérarchique ne formule pas d'avis négatif motivé après évaluation annuelle de la partie consacrée à l'activité professionnelle.

En cas d'avis négatif de la hiérarchie, un entretien sera automatiquement réalisé avec le responsable de la convention de gestion et le représentant syndical concerné. Cet entretien aura pour but d'échanger sur la situation et d'expliquer au titulaire du mandat l'avis concernant l'évolution de sa rémunération. Un compte-rendu écrit de l'entretien sera effectué.

Si l'avis positif est affirmé, le salarié pourra bénéficier d'un NR lié à son professionnalisme. En revanche si l'avis négatif est confirmé, le salarié ne bénéficiera pas, pour l'année considérée, du dispositif relatif à l'évolution de la rémunération prévu par le présent article.

L'éventuelle part du taux d'avancement obtenu au titre de(s) mandat(s) non prise en compte pour l'attribution de NR restera toutefois acquise pour l'examen de l'année suivante.

### Article 3.2 – Évolution du classement

#### **Pour les salariés exerçant leur(s) mandat(s) avec un détachement à 100 % :**

Une grille de répartition par NR et GF de l'ensemble des salariés, permettant de définir le NR moyen de chaque GF pour l'Entreprise, est établie tous les 2 ans, au 1<sup>er</sup> janvier. Cette grille sert de référence en matière d'évolution du classement. Une première grille de répartition est constituée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Chaque année après la date de son entrée dans le dispositif, la situation du salarié en cours de mandat(s) fait l'objet d'un examen par rapport à la grille de répartition. Dès lors que le niveau de NR du salarié atteint le NR moyen du GF supérieur constaté dans la grille de répartition, il lui est attribué un nouveau positionnement en GF.

Les nouveaux positionnements en GF sont attribués au cours du premier semestre de l'année, hors contingent, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier de la même année.

Le positionnement au GF supérieur au titre de l'évolution du classement n'entraînera pas d'attribution de NR dans la mesure où la procédure prévue à l'article 3.1 intègre déjà cette attribution.

Par ailleurs, lorsque cette attribution conduit à un changement de plage d'emploi ou à un changement de collègue, elle sera soumise à l'appréciation du responsable du suivi de la convention de gestion. Il sera engagé un processus d'accompagnement et de préparation du salarié à ce changement de plage ou de collègue (cf. article 4.2).

Lorsque le terme du/des mandat(s) intervient avant l'échéance prévue, un point spécifique est réalisé à l'occasion de la cessation du/des mandat(s).

Enfin, si un salarié atteint une ancienneté d'au moins 5 ans dans son GF, un examen de situation portant notamment sur les compétences et l'expérience acquises par le salarié sera effectué par le RH de l'Unité à la demande du DS. Cet examen évaluera s'il y a lieu, ou non, de procéder à un reclassement par rapport à son classement.

#### **Pour les salariés exerçant une activité professionnelle inférieure ou égale à 50% de leur temps de travail :**

L'évolution du classement pour les salariés exerçant une activité professionnelle inférieure ou égale à 50% de leur temps de travail relève de la tenue de l'emploi.

En cas de désaccord sur l'appréciation annuelle de son professionnalisme dans l'emploi par sa hiérarchie, notamment en matière de critères et d'objectifs, le salarié pourra solliciter un entretien avec le responsable en charge du suivi de sa convention dans l'Etablissement. L'Organisation Syndicale sera associée à cette démarche. Il en est de même lorsque le classement en NR atteint le niveau moyen du GF supérieur (par référence à la grille présentée ci-dessus) sans que celui-ci ait bénéficié d'un reclassement en GF au titre de l'appréciation de son professionnalisme dans son emploi.

Le positionnement au GF supérieur au titre de l'appréciation du professionnalisme se fera selon les règles en vigueur dans l'Entreprise.



Lorsque le terme du/des mandat(s) intervient avant l'échéance prévue, le point spécifique est réalisé à l'occasion de la cessation du/des mandat(s).

#### **Article 4 : Suivi des parcours professionnels et développement des compétences des salariés bénéficiaires du présent accord**

L'intégration d'un parcours syndical et/ou représentatif dans le projet professionnel des salariés doit être accompagnée et partagée par toutes les parties prenantes, notamment pour faciliter le retour dans un emploi à l'issue de la période de détachement.

Les évolutions de rémunération (NR) et de carrière (GF) des salariés concernés résultent des dispositifs décrits dans l'article 3 ci-dessus. Afin d'accompagner la reprise d'un emploi du niveau correspondant au nouveau classement qui en sera issu, les signataires proposent d'engager une démarche d'accompagnement du parcours et de développement des compétences.

Cette démarche s'appuie sur les principes suivants :

- Suivre les salariés tout au long de leur parcours, dans le cadre formel d'entretiens réalisés **par un référent RH et un représentant de l'Organisation Syndicale** à 3 moments clés : à l'entrée du mandat, lors de l'entretien annuel et en fin de mandat(s) ;
- Formaliser ces entretiens afin de garantir le suivi des salariés et les impliquer en les rendant acteurs de leur parcours ;
- Identifier et valoriser les compétences acquises en cours de mandat(s) via un outil d'analyse des compétences.

#### **Article 4.1 - Assurer le suivi avec « les entretiens de jalonnement »**

##### **L'entretien à l'entrée du mandat :**

Tel que prévu dans l'article 2.2 du présent accord, celui-ci permet de faire un point sur les compétences du salarié et d'identifier les formations initiales nécessaires.

Dans ce cadre, le salarié aura la possibilité de bénéficier d'une analyse de son profil au travail via un questionnaire (Test d'Approche du Comportement au Travail) pour identifier les compétences majeures du salarié. Ce test d'approche du comportement au travail (TACT) est défini en Annexe 3<sup>6</sup>. Il constitue une proposition pour le salarié et n'est pas obligatoire : cette démarche doit rester une volonté personnelle du salarié. Si le salarié a souhaité réaliser un test TACT, il lui sera adressé le document de restitution (compte-rendu écrit d'analyse du prestataire). Il lui sera alors proposé un entretien d'interprétation des résultats avec l'interlocuteur RH dédié à cet effet, afin d'appréhender au mieux l'analyse du TACT et identifier d'éventuelles actions de formation à effectuer durant l'exercice du mandat.

En complément des formations qui relèvent de dispositions spécifiques prévues par le Code du travail, il peut être proposé au salarié à chaque prise d'un mandat syndical et/ou représentatif, de l'inscrire à une formation, lui donnant les principales notions juridiques et pratiques, dispensée par un organisme de formation agréé afin de lui permettre d'assurer l'exercice quotidien de son mandat.

Comme précisé à l'article 2.2. du présent accord, une trame d'entretien de prise de mandat est annexée à la note d'application du présent accord et devra servir de base à la réalisation de cet entretien.

---

<sup>6</sup> Le certificat de conformité de l'outil TACT au Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD) sera transmis aux Organisations Syndicales Représentatives de GRDF, dès production de celui-ci par le Prestataire.

#### **L'entretien annuel :**

Cet entretien a pour but de veiller au respect des modalités prévues par le présent accord et il est l'occasion de faire le point sur les formations en cours ou terminées et sur les formations complémentaires nécessaires à envisager.

Il constitue également le moment propice pour engager une première réflexion en vue d'une réintégration et/ou d'un accompagnement au changement de collègue, le cas échéant.

Lorsque le salarié se situera à mi-mandat, cet entretien annuel sera également le moment propice pour faire un premier point sur les compétences acquises.

Pour les salariés exerçant une part d'activité professionnelle égale ou inférieure à 50%, deux entretiens doivent être distingués :

- L'entretien annuel prévu au présent article, dont le but est de veiller au respect et au suivi des modalités prévues par le présent accord pour la part d'activité syndicale et/ou représentative
- L'entretien annuel d'appréciation Professionnel (EAAP classique) pour la part d'activité professionnelle

#### **L'entretien en fin de mandat(s) :**

Cet entretien a pour objectif, dans la perspective de la réintégration du salarié titulaire de mandat(s) représentatifs et/ou syndicaux, d'aborder la valorisation des compétences acquises et son projet professionnel.

Ainsi, le salarié se verra proposer au cours de cet entretien de fin de mandat la possibilité de bénéficier d'une analyse des compétences acquises via le questionnaire TACT (Test d'Approche du Comportement au Travail) pour identifier ses compétences majeures. Si le salarié a souhaité réaliser un test TACT, il lui sera adressé le document de restitution (compte-rendu écrit d'analyse du prestataire).

Sur la base des résultats du test TACT, le salarié pourra bénéficier d'un entretien d'appropriation des résultats avec l'interlocuteur RH dédié à cet effet (les test TACT effectués à la prise de mandat et effectués en fin de mandat serviront de base à cet entretien).

Les résultats issus de cet outil pourront permettre d'identifier des types d'emploi, la mise en place de passerelles d'accompagnement ou encore un plan de formation à un nouveau métier.

Les outils et les passerelles d'accompagnement peuvent être envisagés dès l'entretien de prise de mandat ou l'entretien annuel permettant ainsi une meilleure anticipation de la réintégration professionnelle.

Il est à noter que s'agissant des salariés exerçant leur activité syndicale et/ou représentative à 100% de leur temps de travail, ces différents entretiens de jalonnement du mandat constituent leurs entretiens professionnels.

### **Article 4.2 - Accompagner le développement des compétences**

- **Le plan de développement des compétences**

Un plan de développement des compétences sera établi avec le salarié et validé par le RH et le manager le cas échéant. Il pourra notamment s'agir d'un parcours de professionnalisation, d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), d'un accompagnement personnalisé ou de tutorat.

Il est formalisé à l'issue des entretiens de jalonnement.

- L'accès à la formation professionnelle

Le salarié titulaire de mandat(s) conserve le bénéfice, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés de son établissement de rattachement, des actions prévues au plan de formation de l'établissement ou des dispositifs de formation externes. Ces actions pourront être identifiées dans le cadre des entretiens mis en place dans le cadre du TACT (cf. article 4.1).

- Le compte personnel de formation

A l'instar de tous salariés, le titulaire de mandat(s) syndicaux à partir de 50% acquiert des droits au compte personnel de formation et peut utiliser ses heures dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'Entreprise.

- Le bilan de compétences

Dans le cadre des droits existants en la matière, un bilan de compétences pourra être demandé par le salarié exerçant ou ayant exercé un ou plusieurs mandats. Ce bilan, organisé selon les procédures en vigueur au sein de l'Entreprise, servira de base à l'élaboration d'un projet professionnel ou donnera lieu à un programme de formation en vue d'une reconversion vers une nouvelle filière professionnelle et/ou une spécialisation dans un domaine de compétences. A l'issue de ce bilan de compétences, un nouvel entretien sera organisé entre le salarié et le responsable de l'établissement en charge du suivi de la convention de gestion, afin d'en déterminer les suites.

- L'accompagnement de l'évolution du classement pendant le mandat

En cas de changement de collègue, une attention particulière sera portée à l'accompagnement du salarié. **Les dispositions en vigueur dans l'Entreprise lui seront appliquées.**

### Article 4.3 – Valorisation des compétences acquises au cours d'un mandat syndical et/ou représentatif

L'identification, la reconnaissance et la valorisation des compétences acquises au cours de l'exercice d'un mandat syndical et/ou représentatif ont été identifiées comme des enjeux par le législateur.

Ainsi, deux arrêtés ministériels du 18 juin 2018<sup>7</sup> ont créé une « certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical »<sup>8</sup> structurée autour de 6 domaines de compétences : encadrement et animation d'équipe, gestion et traitement de l'information, assistance dans la prise en charge de projet, mise en œuvre d'un service de médiation sociale, prospection et négociation commerciale et suivi de dossier social d'Entreprise.

La certification est enregistrée autour de ces 6 blocs de compétences, qui donnent chacun lieu à un certificat de compétences professionnelles (CCP) et qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification.

---

<sup>7</sup> Arrêté du 18 juin 2018 portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical / arrêté du 18 juin 2018 fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi

<sup>8</sup> Article L 6112-4 du Code du Travail

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la certification est obtenue par validation des 6 certificats de compétences professionnelles (CCP) constituant la certification.

La session visant l'obtention d'un ou plusieurs certificats de compétences professionnelles est dénommée « session CCP ». Peuvent se présenter aux sessions d'examen en vue de l'obtention d'un ou plusieurs certificats de compétences professionnelles les candidats justifiant l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des cinq années précédant la session d'examen, quelle qu'en soit sa durée.

Les candidats adressent au centre agréé chargé de l'organisation de la session (AFPA) une demande d'inscription aux épreuves leur permettant d'obtenir le ou les CCP visés.

Outre ce dispositif externe légal ouvert aux salariés volontaires titulaires d'un mandat représentatif ou syndical qui souhaiteraient s'engager dans une certification professionnelle, d'autres outils internes sont ou pourront également être mis en place au sein de GRDF :

- D'une part, le présent accord prévoit un outil d'identification des compétences via le test TACT (Test d'Approche du Comportement au Travail) qui permet d'identifier les compétences majeures du salarié.
- D'autre part, un groupe de Travail – composé de représentants de la filière RH et des Organisations Syndicales - est actuellement en cours au sein du Groupe ENGIE portant sur la valorisation des compétences acquises au cours d'un mandat. Le but de ce groupe de travail est notamment d'identifier les domaines de compétences (comportementales, transverses, technicité métier) et d'inventorier et définir les compétences dans chaque domaine.  
Les parties signataires du présent accord conviennent – à l'issue de ce groupe de travail – d'examiner les mesures ou les recommandations qui en résulteront afin de les intégrer le cas échéant au présent accord par la voie d'un avenant.

#### Article 4.4 - Anticiper et accompagner les réintégrations

- L'anticipation de la reprise d'activité professionnelle

Afin de faciliter la reprise d'une activité professionnelle, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement au moment de cette reprise par les équipes RH de son établissement d'appartenance.

Les actions de professionnalisation nécessaires peuvent être engagées avant l'échéance du mandat, une fois le projet professionnel finalisé entre les parties.

En particulier, afin de déterminer ou de confirmer leur projet professionnel à l'issue de la période de mandat, **des périodes d'immersion dans le métier de retour envisagé pourront être réalisées**. Le responsable RH, après échange et validation avec le salarié sur son projet, organisera avec la filière managériale l'immersion souhaitée.

Lors de l'attribution de GF, en cas de réserve sur les capacités à tenir un emploi de classement correspondant, les signataires de la convention examineront au plus tôt les actions de professionnalisation et les possibilités de réintégration.

- L'aide pour la recherche d'emploi et la proposition d'affectation

La recherche d'emploi d'affectation devra s'attacher à valoriser la qualité et le transfert des compétences acquises ou développées par le salarié dans le cadre de l'exercice de mandat(s).

L'affectation du salarié dans un emploi suite à un parcours syndical est assurée par l'Entreprise en priorité dans le bassin d'emploi d'origine, en veillant autant que possible à préserver l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle. Ce point est examiné dans le cadre de l'établissement de la Convention Parcours des mandatés.

La proposition d'affectation devra intervenir 6 mois avant la fin du mandat.

La reprise d'une activité professionnelle s'effectuera :

- soit sur l'emploi d'origine, s'il est disponible et correspond au classement de l'intéressé en fin de mandat(s),
- soit dans un nouvel emploi équivalent,
- soit dans un nouvel emploi prenant en compte le classement du salarié et les compétences acquises dans l'exercice de mandat(s).
- 
- L'entretien d'intégration dans un nouvel emploi et possibilité de compagnonnage

Afin de veiller à la réussite de la réintégration du salarié dans son emploi, le manager doit accorder une attention particulière aux conditions d'accueil. Dès l'arrivée - ou le retour - le manager réalisera, avec l'appui d'un RH, un entretien pour favoriser l'intégration et la prise en main de l'emploi par le salarié.

En complément, lors de sa réintégration, le salarié pourra également, s'il le souhaite, disposer d'une période de compagnonnage afin de l'aider dans sa reprise d'activité métier. Le tuteur, désigné par la ligne managériale parmi les experts dans le métier réintégré, accompagne le mandaté durant une période à définir lors de l'entretien de fin de mandat ou lors de l'entretien d'intégration dans le nouvel emploi.

## Article 5 : Mise en œuvre de l'accord

Le présent dispositif s'applique dès la signature de l'accord, pour les salariés prenant un mandat syndical et/ou représentatif pour un temps correspondant au moins à 50% de leur temps de travail.

Les salariés actuellement titulaires de mandats représentatifs et/ou syndicaux pour un temps correspondant au moins à 50 % de leur temps de travail ne peuvent plus se prévaloir des dispositions prévues par la Circulaire PERS. 245 et la Note du 2 août 1968 et ont vocation à rejoindre le présent dispositif.

Enfin, le dispositif de suivi particulier prévu au Chapitre 1er du présent accord s'applique dès la signature de l'accord, pour les salariés prenant un mandat syndical et/ou représentatif leur procurant un volume de crédits d'heures au moins égal à 30% mais inférieur à 50% de leur temps de travail.

## Article 6 : Dispositions finales

### **6.1 –Comité de suivi**

Un comité de suivi national composé des signataires du présent accord est mis en place. Il a pour mission de suivre la mise en œuvre de l'accord, d'examiner les difficultés rencontrées et de proposer des solutions d'amélioration. Il se réunira au moins deux fois par an les deux premières années puis au moins une fois par an. Un premier bilan de la mise en œuvre de l'accord sera effectué au bout d'une année.

En outre, conformément au Chapitre 1 du présent accord, un bilan du traitement de la population spécifique des salariés consacrant entre 30% et 49% de leur temps de travail à l'exercice de mandats représentatifs et/ou syndicaux sera réalisé lors de ce comité de suivi national de l'accord.



Enfin, dans chaque Unité, un point annuel (avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre) sera fait avec chaque Organisation Syndicale sur le suivi des détachés de leur organisation.

### **6.2 -Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée.

### **6.3 - Dénonciation**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation dans les conditions prévues par l'article L 2261-9 du Code du travail.

### **6.4 – Révision**

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord dans les conditions prévues par l'article L.2261-7-1 et L2261-8 du Code du travail.

### **6.5 –Dépôt et publicité**

Les formalités de dépôt et de publicité seront effectuées à la diligence de l'employeur selon les modalités prévues par les dispositions du Code du travail.

\*\*\*\*

**Annexe 1 de l'accord : MODELES de CONVENTION pour les salariés consacrant au moins 50% de leur temps de travail à l'exercice de mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs**

1) Modèle pour les salariés exerçant une activité syndicale et/ou représentative à 100% de leur temps de travail :

**CONVENTION DE Monsieur/ Madame xxxxx**

Entre  
Adresse

1) **Unité**  
adresse xxxx

représentée par  
agissant en sa qualité de

**Monsieur**  
xxx

et

2) **Mme/Mr xxxx**

représentée par  
agissant en sa qualité de

3) **Organisation syndicale xxxx**  
adresse  
**Mr/Mme xxx**  
xxx

En application de l'accord GRDF relatif au « parcours des salariés consacrant au moins 50% de leur temps de travail à l'exercice de mandats syndicaux et/ou représentatifs du 15 janvier 2015 tel que modifié par son avenant n°1, la présente convention a pour objet de définir les modalités de gestion de Madame/Monsieur xxxx qui exerce des activités syndicales et/ ou représentatives au sein de l'Entreprise à **hauteur de 100 % de son temps de travail.**

Les signataires s'engagent à apporter le plus grand soin à sa réussite.

**I. ENTREE EN VIGUEUR**

**Article 1 :** Monsieur/ Madame xxxx, GF NR , exerce ses activités représentatives et/ou syndicales à 100 % de son temps de travail à compter du xxxx .

**Article 2 :** L'activité représentative et/ou syndicale est constituée des mandats et des crédits suivants :

**Au niveau Local/ régional :**

xxxxx

**Au niveau national**

Xxxx

**II. DUREE ET RENOUVELLEMENT DE LA PERIODE D'EXERCICE DE MANDATS REPRESENTATIFS OU SYNDICAUX A TEMPS PLEIN**

**Article 3 :** La période d'activité représentative et/ou syndicale de Monsieur/ Madame Nom Prénom est fixée à 4 ans, à compter du xxxxx, et jusqu'au xxxxxx .

Le terme prévu peut être avancé en cas de modification dans ses mandats électifs ou représentatifs ou de modification dans l'octroi de crédits au titre de ses activités syndicales.

**Article 4 :** En cas de renouvellement de la période d'activité représentative ou syndicale à temps plein demandé par l'intéressé(e) et son Organisation Syndicale, 3 mois avant l'échéance prévue, un avenant à la présente convention sera établi.

### III. GESTION ADMINISTRATIVE PENDANT LA PERIODE D'ACTIVITE REPRESENTATIVE OU SYNDICALE A TEMPS PLEIN

**Article 5 :** Monsieur/ Madame xxxx reste attaché(e) administrativement à son Unité d'appartenance, à savoir xxxx .

Monsieur/ Madame xxx assure la collecte de son activité dans GTA (PGI ou RAPSODIE)..

**Article 6 :** [Éventuellement]

Les sujétions de service auxquelles était assujéti(e) Monsieur/ Madame xxx étant devenues incompatibles avec l'exercice de ses mandats, elles donnent lieu au rachat de leurs indemnités conformément aux dispositions de l'article 2.4 de l'accord précité.

Par ailleurs, Monsieur/ Madame xxx bénéficie des nouvelles dispositions relatives à la spécificité des métiers et conserve à titre personnel et pendant la durée de la convention le taux de services actifs de .... % défini dans l'emploi qu'il/ elle occupait à l'entrée dans ce dispositif.

Ou

Par ailleurs, Monsieur/ Madame xxxxx, qui bénéficie des mesures de raccordement prévues par l'accord relatif à la spécificité des métiers dans la Branche professionnelle des IEG signé le 16 avril 2010, et qui occupait un emploi classé en services actifs, à xx% au 31 mai 2012, conserve à titre personnel ce pourcentage de services actifs selon les dispositions prévues dans l'accord précité. Le taux de service actifs constaté à l'entrée du dispositif sera maintenu pendant tout ou partie de la durée de la convention, sans pouvoir être prolongé au-delà du 15 avril 2020.

**Article 7 :** M./Mme xxxx aura à disposition, pour les besoins et la durée de ses mandats les moyens accordés conformément à l'accord NTIC du xxxxx.

**Article 8 :** Le référent RH responsable du suivi de la convention de Monsieur/ Madame xxx est :.....

### IV. MODALITES D'EVOLUTION PENDANT LA PERIODE D'ACTIVITE REPRESENTATIVE OU SYNDICAL A TEMPS PLEIN

**Article 9 :** La rémunération principale de Monsieur /Madame xxxx évoluera durant la période d'exercice des mandats, conformément à l'accord précité.

Les avancements attribués au titre de l'année N dans le cadre du présent dispositif sont hors contingent et prennent effet au 1er janvier.

Le premier examen relatif à la situation de Monsieur /Madame xxxxx aura lieu au cours du 1er semestre qui suit son entrée dans le dispositif, soit au plus tard le 1er juillet.....



Le point de départ du calcul du taux à appliquer est fixé à la date d'attribution du dernier NR obtenu par Monsieur /Madame xxxx , quel qu'en soit le motif, avant son entrée dans le dispositif, soit à compter du .....

L'examen est ensuite effectué tous les ans au 1<sup>er</sup> semestre de l'année N.

**Article 10 :** Au cours du 1<sup>er</sup> semestre de chaque année, la situation de Monsieur /Madame xxxxx fait l'objet d'un examen par rapport à la grille de répartition conformément à l'accord précité. Dès lors que son niveau de NR atteint le NR moyen du GF supérieur constaté dans la grille de référence, il lui est attribué un nouveau positionnement en GF.

Si cette attribution conduit à un changement de plage d'emploi ou à un changement de collège, elle est soumise à l'accord du responsable du suivi de la convention de gestion, dans la perspective de la réaffectation de Monsieur /Madame xxxxxx à la fin de sa période d'exercice de mandats représentatifs ou syndicaux à temps plein. Et il sera engagé un processus d'accompagnement et de préparation du salarié à ce changement de plage ou de collège.

Le positionnement au GF supérieur n'entraînera pas d'attribution de NR, la procédure prévue à l'article 9 de la présente convention intégrant cette disposition.

**Article 11 : [Si le salarié est cadre]**

Monsieur/ Madame Nom Prénom bénéficiera chaque année d'une prime correspondant à la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes au titre de la performance.

A partir de la 4<sup>ème</sup> année, Monsieur/ Madame xxxx percevra une RPCC au taux qui lui est le plus favorable entre :

- la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes
- ou la moyenne des taux perçus au titre de la performance (RPCC) par les salariés du même GF au périmètre de l'Unité (*Si le nombre de salariés du même GF au sein de l'Unité est inférieur à 10, la moyenne des taux à prendre en compte sera celle du périmètre national*).

**OU**

Du fait d'un passage au collège cadre de Monsieur /Madame xxxxxx au....., cette prime est calculée sur la moyenne du taux accordé dans le contingent jeunes cadres au titre de la performance (RPCC) dans l'année en cours (*Si le nombre de jeunes cadres au sein de l'Unité est inférieur à 10, la moyenne du taux à prendre en compte sera celle du périmètre national*).

A partir de la 4<sup>ème</sup> année, Monsieur/ Madame xxxx percevra une RPCC au taux qui lui est le plus favorable entre :

- la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes
- ou la moyenne des taux perçus au titre de la performance (RPCC) par les salariés du même GF au périmètre de l'Unité (*Si le nombre de salariés du même GF au sein de l'Unité est inférieur à 10, la moyenne des taux à prendre en compte sera celle du périmètre national*).

**[Si le salarié est maîtrise et bénéficiaire d'une prime au titre de la RPM]**

Monsieur /Madame xxxx bénéficiera chaque année d'une prime correspondant à la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes au titre de la performance.

A partir de la 4<sup>ème</sup> année, Monsieur/Madame xxxx percevra une RPM au taux qui lui est le plus favorable entre :

- la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes au titre de la RPM

- ou la moyenne des taux perçus au titre de la performance (RPM) par les salariés du même GF au périmètre de l'Unité (Si le nombre de salariés du même GF au sein de l'Unité est inférieur à 10, la moyenne des taux à prendre en compte sera celle du périmètre national).

**Article 12 :** Chaque année, la disponibilité de Monsieur /Madame xxxx sera étudiée, conformément à l'article 2.4 de l'accord précité. Monsieur /Madame xxxx pourra bénéficier d'une prime de disponibilité allant de 0 à 6% de sa rémunération brute annuelle.

**OU**

Dans le cadre de sa convention de forfait jours, Monsieur /Madame xxxx percevra une RCTD correspondant à la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes au titre de celle-ci.

A partir de la 4<sup>ème</sup> année, Monsieur/Madame xxxx percevra une RCTD au taux qui lui est le plus favorable entre :

- la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes au titre de la RCTD
- ou la moyenne des taux perçus au titre de la RCTD par les salariés du même GF au périmètre de l'Unité

**OU**

Du fait de la signature d'une convention de forfait-jours en début ou en cours de mandat, la RCTD de Mr/Mme xxx est calculée sur la moyenne des taux de RCTD perçus par les salariés du même GF au périmètre de l'Unité

## V. ACTIONS DE FORMATION

**Article 13 :** Durant la durée de la convention, Monsieur/ Madame xxxx pourra bénéficier, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés de son Unité de rattachement, d'actions de formation. Les formations envisagées seront définies lors des entretiens avec Mr/Mme ....., référent RH responsable du suivi de la convention de gestion.

**Article 14 :** Ces formations seront liées, soit à l'exercice de ses fonctions syndicales ou représentatives, soit à la perspective de sa réintégration, et n'entraîneront aucune évolution systématique du classement de l'intéressé.

A l'exception des dispositions prévues pour le congé de formation économique, sociale et syndicale, les formations relatives à l'activité syndicale ou représentative seront prises en charge par l'Organisation Syndicale.....

## VI. ENTRETIENS DE JALONNEMENT PENDANT LA PERIODE D'ACTIVITE REPRESENTATIVE OU SYNDICALE A TEMPS PLEIN

**Article 15 :** Monsieur/ Madame xxxx bénéficiera d'entretiens de jalonnement, à la prise de mandat, en cours de mandat et à la fin du mandat, conformément à l'article 4.1 de l'accord précité.

Des dispositions spécifiques interviendront lors de l'entretien de fin de mandat, en cas de réintégration, conformément à l'article 4.1 et à l'Annexe 3 de l'accord précité.

**VII. CONDITIONS DE REAFFECTATION APRES UNE PERIODE D'EXERCICE DE MANDATS A TEMPS PLEIN**

**Article 16 :** Monsieur/ Madame xxxxx et son Organisation Syndicale ..... s'engagent à signaler avec un préavis de 6 mois au Responsable RH de l'Unité (le Délégué des Relations Sociales pour les salariés prépondérants sur des mandats nationaux), la cessation ou la réduction de ses mandats représentatifs et/ou syndicaux et son souhait de reprendre une activité professionnelle. Monsieur/ Madame xxxx bénéficiera dans ce délai d'un entretien tripartite avec le référent RH responsable du suivi de la convention, et un représentant de son Organisation Syndicale qui déterminera :

- \* les conditions du parcours professionnel (métiers, fonction),
- \* la proposition du ou des emplois possibles pour l'intéressé,
- \* la zone géographique,
- \* les accompagnements à mettre en place (immersions, etc.).

La reprise d'activité professionnelle devra s'effectuer dans l'emploi d'origine s'il est disponible et correspondre au classement de l'intéressé au moment de la réintégration ou dans un nouvel emploi prenant en compte le classement de Monsieur/ Madame xxxx et les compétences acquises pendant l'exercice de ses mandats.

En fonction des emplois disponibles, la réaffectation se fera en priorité dans le bassin d'emploi d'origine, en veillant autant que possible à préserver l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle.

En cas d'interruption prématurée d'exercice des mandats ayant pour conséquence une reprise anticipée d'activité professionnelle, un entretien de reprise d'activité professionnelle sera organisé, selon les modalités ci-dessus, en vue d'une ré affectation au plus tard six mois après la fin des mandats.

**Article 17 :** Monsieur/ Madame xxxxxx sera réaffecté dans un emploi, selon les règles habituelles par mutation d'office, ou par mutation suite à publication (si l'emploi relève d'un G.F. supérieur au sien).

Fait en quatre exemplaires à....., le .....

Unité	
Signature	
Monsieur / Madame	Délégué Syndical de l'OS
Signature	Signature

JRS  
 DD  
 PO B.

2) Modèle pour les salariés exerçant une activité syndicale et/ou représentative entre 50% et moins de 100% de leur temps de travail

**CONVENTION DE MONSIEUR/MADAME xxxxx**

Entre  
Adresse

1) **Unité**  
adresse xxxx

représentée par  
agissant en sa qualité de

**Monsieur**  
xxx

et

2) **Mme/Mr xxxx**

représentée par  
agissant en sa qualité de

3) **Organisation syndicale xxxx**  
adresse  
**Mr/Mme xxx**  
xxx

En application de « l'accord relatif au parcours des salariés consacrant au moins 50% de leur temps de travail à l'exercice de mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs » du 15/01/2015 tel que modifié par son avenant N°1 du xxxx, la présente convention a pour objet de définir les modalités de mise en place du dispositif de gestion applicable à M./Mme xxxx qui exerce des activités syndicales et/ ou représentatives à hauteur de **XX%** de son temps de travail.

Les signataires s'engagent à apporter le plus grand soin à sa réussite.

**I. ENTREE EN VIGUEUR**

**Article 1 :** M./Mme xxxxx, G.F. ... N.R. .... exerce ses activités représentatives et/ou syndicales et conserve une part d'activité professionnelle à hauteur de **XX%** de son temps de travail à compter du xxxx.

**Article 2 :** L'activité représentative et/ou syndicale est constituée de(s) mandat(s) et de(s) crédit(s) suivants:

♦ **Au niveau national**

xxxxx

♦ **Au niveau local**

xxxxx

L'exercice de mandat(s) à partir de 50% et inférieur à 100% du temps de travail passe par la conciliation des nécessités d'organisation de l'activité professionnelle, compte tenu des différentes contraintes et absences prévisibles du salarié, ainsi que des droits détenus au titre des mandats exercés. Il convient également de s'accorder sur l'adaptation éventuelle du poste de travail du salarié, tout en veillant à préserver l'intérêt de l'Entreprise et l'équilibre souhaitable dans la répartition des activités professionnelles et représentatives et/ou syndicales exercées, et la vie personnelle.

## II. DUREE ET RENOUELEMENT DE LA PERIODE D'EXERCICE DE MANDAT(S) SYNDICAUX ET/OU REPRESENTATIFS

**Article 3 :** La période d'activité représentative et/ou syndicale de M./Mme xxxx à xxxx % du temps de travail est fixée pour 4 ans, à compter du xxxx, et jusqu'au xxxxx.

Le terme prévu peut être avancé en cas de modification dans les mandats électifs ou représentatifs du salarié ou de modification dans l'octroi de crédits au titre de ses activités syndicales.

**Article 4 :** En cas de renouvellement de la période d'activité représentative ou syndicale à XX% demandé par l'intéressé(e) et son Organisation Syndicale, un avenant à la présente convention sera établi trois mois avant l'échéance prévue.

## III. GESTION ADMINISTRATIVE DE LA PERIODE D'EXERCICE DE MANDAT(S) SYNDICAUX ET/OU REPRESENTATIFS

**Article 5 :** M./Mme xxxxxx reste attaché(e) administrativement à son Unité d'appartenance, à savoir la Direction xxxxxx .

M./Mme xxxxx assure la collecte de son activité dans GTA (PGI ou RAPSODIE).

**Article 6 :** *Si les sujétions de service sont incompatibles avec l'exercice de mandat(s)*

Les sujétions de service auxquelles était assujéti(e) M./Mme xxxxxx étant devenues incompatibles avec l'exercice de ses mandats, elles donnent lieu au rachat de leurs indemnités conformément aux dispositions de l'article 2.4 de l'accord précité.

Ou

*Si sujétions de service sont maintenues malgré la mise en œuvre de mandat(s)*

Les éléments de rémunération compensant une sujétion de service (astreinte, service continu, ...) sont maintenus dès lors que la sujétion perdure conformément à l'article 2.4 de l'accord précité.

ET

*Si le salarié ne bénéficie pas des mesures de raccordement au titre de l'accord IEG sur les spécificités des métiers du 16 avril 2010*

Par ailleurs, M./Mme xxxx bénéficie des nouvelles dispositions relatives à la spécificité des métiers et conserve à titre personnel pendant la durée de la convention le taux de services actifs de XX % défini dans l'emploi qu'il/elle occupait à l'entrée dans ce dispositif conformément à l'article 2.4 de l'accord précité.

Ou

*Si le salarié bénéficie des mesures de raccordement au titre de l'accord IEG sur les spécificités des métiers du 16 avril 2010*

Par ailleurs, M./Mme xxxx, qui bénéficie des mesures de raccordement prévues par l'accord relatif à la spécificité des métiers dans la Branche professionnelle des IEG signé le 16 avril 2010, et qui occupait un emploi classé en services actifs à XX% au 31 mai 2012, conserve à titre personnel ce pourcentage de services actifs conformément à l'article 2.4 de l'accord précité. Le taux de service actifs constaté à l'entrée du dispositif sera maintenu pendant tout ou partie de la durée de la convention, sans pouvoir être prolongé au-delà du 15 avril 2020.

**Article 7 :** M./Mme xxxx aura à disposition, pour les besoins et la durée de ses mandats les moyens accordés conformément à l'accord NTIC du xxxxx.

**Article 8 :** Le référent RH responsable du suivi de la présente convention de M./Mme xxxx est M./Mme xxxxx .

#### **IV. MODALITES D'EVOLUTION PENDANT LA PERIODE D'EXERCICE DE MANDAT(S) SYNDICAUX ET/OU REPRESENTATIFS**

**Article 9 :** La rémunération principale de M./Mme xxxx se constitue de la part d'activité professionnelle et de la part d'activité syndicale et/ou représentative. La part relative à l'activité représentative et/ou syndicale évoluera selon les dispositions de l'accord précité (article 2.4 et article 3). Les avancements attribués au titre de l'année N dans le cadre du présent dispositif sont hors contingent et prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N.

Le premier examen relatif à la situation de M./Mme xxxxx aura lieu au cours du 1<sup>er</sup> semestre qui suit son entrée dans le dispositif , soit au plus tard le xxxxx. Le point de départ de l'étude est fixé à la date d'attribution du dernier NR obtenu par M./Mme xxxx, quel qu'en soit le motif, avant son entrée dans le dispositif, soit à compter du xxxxx.

Conformément aux dispositions de l'accord, le manager peut formuler un avis négatif motivé après évaluation annuelle de la part du temps de travail consacrée à l'activité professionnelle. Dans ce cas, un entretien sera réalisé avec le salarié, le référent RH et le représentant syndical concerné pour échanger sur les raisons de ce refus. Si l'avis est positif, le salarié pourra bénéficier d'un NR lié à son professionnalisme. En revanche, si l'avis négatif est confirmé, le salarié ne bénéficiera pas, pour l'année considérée, du dispositif relatif à l'évolution de la rémunération.

L'examen est ensuite effectué tous les ans au 1<sup>er</sup> semestre.

**Article 10 :** Conformément à l'article 3.2 de l'accord, l'évolution du classement pour les salariés exerçant une activité professionnelle inférieure ou égale à 50% de leur temps de travail relève de la tenue de l'emploi.

En cas de désaccord sur l'appréciation annuelle de son professionnalisme dans l'emploi par sa hiérarchie, notamment en matière de critères et d'objectifs, le salarié pourra solliciter un entretien avec le responsable en charge du suivi de sa convention dans l'Etablissement. L'Organisation Syndicale sera associée à cette démarche. Il en est de même lorsque le classement en NR atteint le niveau moyen du GF supérieur sans que celui-ci ait bénéficié d'un reclassement en GF au titre de l'appréciation de son professionnalisme dans son emploi.

Le positionnement au GF supérieur au titre de l'appréciation du professionnalisme se fera selon les règles en vigueur dans l'Entreprise.

**Article 11 : (ARTICLE A SUPPRIMER SI EXECUTION OU MAITRISE SANS RPM)**

Chaque année, la rémunération de la performance est déterminée par le manager pour la part d'activité professionnelle et par les dispositions de l'article 2.4 de l'accord précité pour la part d'activité représentative et/ou syndicale.

**(SI LE SALARIE EST CADRE)**

A ce titre, M./Mme xxxx bénéficiera – pour la part d'activité syndicale et/ou représentative - d'une prime correspondant à la moyenne des taux qu'il/elle a perçus dans les trois années précédentes au titre de la performance (RPCC), rapportée au prorata du pourcentage du temps de travail de M./Mme xxxx exercé au titre de son(ses) mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs (soit XX%).

A partir de la 4<sup>ème</sup> année, Monsieur/ Madame xxxx bénéficiera – pour la part d'activité syndicale et/ou représentative – d'une RPCC au taux qui lui est le plus favorable entre :

- la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes au titre de la RPCC, rapportée au prorata du pourcentage du temps de travail de M./Mme xxxx exercé au titre de son(ses) mandat(s)
- ou la moyenne des taux perçus au titre de la performance (RPCC) par les salariés du même GF au périmètre de l'Unité, rapportée au prorata du pourcentage du temps de travail de M./Mme xxxx exercé au titre de son(ses) mandat(s) *(Si le nombre de salariés du même GF au sein de l'Unité est inférieur à 10, la moyenne des taux à prendre en compte sera celle du périmètre national).*

**OU**

Du fait d'un passage au collège cadre de Monsieur /Madame xxxxxx au....., le salarié bénéficiera - – pour la part d'activité syndicale et/ou représentative - d'une prime correspondant à la moyenne du taux accordé dans le contingent jeunes cadres au titre de la performance (RPCC) dans l'année en cours au périmètre de l'Unité *(Si le nombre de jeunes cadres au sein de l'Unité est inférieur à 10, la moyenne des taux à prendre en compte sera celle du périmètre national)* au prorata du pourcentage du temps de travail de M./Mme xxxx exercé au titre de son(ses) mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs (soit XX%).

A partir de la 4<sup>ème</sup> année, Monsieur/ Madame xxxx bénéficiera – pour la part d'activité syndicale et/ou représentative – d'une RPCC au taux qui lui est le plus favorable entre :

- la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes au titre de la RPCC, rapportée au prorata du pourcentage du temps de travail de M./Mme xxxx exercé au titre de son(ses) mandat(s)
- ou la moyenne des taux perçus au titre de la performance (RPCC) par les salariés du même GF au périmètre de l'Unité, rapportée au prorata du pourcentage du temps de travail de M./Mme xxxx exercé au titre de son(ses) mandat(s) *(Si le nombre de salariés du même GF au sein de l'Unité est inférieur à 10, la moyenne des taux à prendre en compte sera celle du périmètre national).*

**(SI LE SALARIE EST MAITRISE ET BENEFICIAIRE D'UNE PRIME AU TITRE DE LA RPM)**

M./Mme xxxx bénéficiera – pour la part d'activité syndicale et/ou représentative - d'une prime correspondant à la moyenne des taux qu'il/elle a perçus au cours des trois années précédentes au titre de la performance (RPM), rapportée au prorata du pourcentage du temps de travail de M./Mme xxxx exercé au titre de son(ses) mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs (soit XX%).

A partir de la 4<sup>ème</sup> année, Monsieur/ Madame xxxx bénéficiera – pour la part d'activité syndicale et/ou représentative – d'une RPM au taux qui lui est le plus favorable entre :

- la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes au titre de la RPM, rapportée au prorata du pourcentage du temps de travail de M./Mme xxxx exercé au titre de son(ses) mandat(s)
- ou la moyenne des taux perçus au titre de la RPM par les salariés du même GF au périmètre de l'Unité, rapportée au prorata du pourcentage du temps de travail de M./Mme xxxx exercé au

*DD*  
*JES Pd P*

titre de son(ses) mandat(s) *(Si le nombre de salariés du même GF au sein de l'Unité est inférieur à 10, la moyenne des taux à prendre en compte sera celle du périmètre national).*

**Article 12 :** Chaque année, la disponibilité de M./Mme xxxx, sera étudiée, conformément à l'article 2.4 de l'accord précité. M./Mme xxxx pourra bénéficier d'une prime de disponibilité allant de 0 à 6% de la part de sa rémunération brute annuelle consacrée à l'exercice de ses mandats représentatifs et/ou syndicaux.

**OU**

Dans le cadre de sa convention de forfait jours, M./Mme xxxx percevra – pour la part d'activité syndicale et/ou représentative - une RCTD correspondant à la moyenne des taux qu'il/elle a perçus dans les trois années précédentes au titre de celle-ci, rapportée au prorata du pourcentage du temps de travail de M./Mme xxxx exercé au titre de son(ses) mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs (soit XX%).

A partir de la 4<sup>ème</sup> année, Monsieur/Madame xxxx percevra – pour la part d'activité syndicale et/ou représentative - une RCTD au taux qui lui est le plus favorable entre :

- la moyenne des taux qu'il a perçus dans les trois années précédentes au titre de la RCTD, rapportée au prorata du pourcentage du temps de travail de M./Mme xxxx exercé au titre de son(ses) mandat(s)
- ou la moyenne des taux perçus au titre de la RCTD par les salariés du même GF au périmètre de l'Unité, rapportée au prorata du pourcentage du temps de travail de M./Mme xxxx exercé au titre de son(ses) mandat(s) *(Si le nombre de salariés du même GF au sein de l'Unité est inférieur à 10, la moyenne des taux à prendre en compte sera celle du périmètre national).*

## V. ACTIONS DE FORMATION

**Article 13 :** Pendant toute la durée de la convention, M./Mme xxxx pourra bénéficier, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés de son Unité de rattachement, d'actions de formation. Les formations envisagées seront définies lors des entretiens de suivi de M./Mme xxxx avec le référent RH responsable du suivi de la présente convention et avec son manager lors des entretiens annuels conformément à l'article 4 de l'accord précité.

**Article 14 :** Ces formations seront liées, soit à l'exercice de ses fonctions syndicales ou représentatives, soit à l'exercice de son emploi conservé sur XX % du temps de travail.

A l'exception des dispositions prévues pour le congé de formation économique, sociale et syndicale, les formations relatives à l'activité syndicale ou représentative seront prises en charge par l'Organisation Syndicale.....

## VI. ENTRETIENS DE JALONNEMENT PENDANT LA PERIODE D'EXERCICE DE MANDAT(S) SYNDICAUX ET/OU REPRESENTATIFS

**Article 15 :** M./Mme xxxx bénéficiera d'entretiens de jalonnement, à la prise de mandat, en cours de mandat et à la fin du mandat, conformément à l'article 4.1 de l'accord précité. Des dispositions spécifiques interviendront lors de l'entretien de fin de mandat, en cas d'augmentation de la part d'activité professionnelle, conformément à l'article 4.1 et à l'Annexe 3 de l'accord précité.



**VII. CONDITIONS D'AUGMENTATION DE LA PART D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE APRES UNE PERIODE D'EXERCICE DE MANDAT(S) SYNDICAUX ET/OU REPRESENTATIFS**

**Article 16 :** M./Mme xxxx et son Organisation Syndicale ..... s'engagent à signaler, avec un préavis de 6 mois au Responsable RH de l'Unité (ou le Chef de Département Relations Sociales pour les salariés prépondérants sur des mandats nationaux), la cessation ou la réduction de ses mandats représentatifs et/ou syndicaux et son souhait de reprendre une part d'activité professionnelle plus importante.

M./Mme xxxxxx bénéficiera, dans ce délai, d'un entretien tripartite avec le référent RH responsable du suivi de la convention, et un représentant de son Organisation Syndicale qui déterminera :

- \* les conditions du parcours professionnel (métiers, fonction),
- \* les possibilités de reprise d'une activité à temps plein ou d'une augmentation de la part d'activité professionnelle,
- \* la zone géographique,
- \* les accompagnements à mettre en place (immersions, etc.).

L'augmentation de la part d'activité professionnelle ou la reprise de l'activité professionnelle à temps plein devra être analysée, dans un premier temps, dans l'emploi d'origine sous réserve de l'étude de l'activité du service par le management et le service ressources humaines de l'Unité.

Dans le cas d'une impossibilité de maintien sur l'emploi en raison de l'activité, une réaffectation devra être effectuée dans un nouvel emploi prenant en compte le classement de M./Mme xxxx et les compétences acquises pendant l'exercice de ses mandats.

En fonction des emplois disponibles, la réaffectation se fera en priorité dans le bassin d'emploi d'origine, en veillant autant que possible à préserver l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle.

En cas d'interruption prématurée d'exercice des mandats ayant pour conséquence une augmentation anticipée de la part d'activité professionnelle, un entretien sera organisé, selon les modalités ci-dessus, en vue d'une augmentation de la part d'activité professionnelle au plus tard six mois après la fin des mandats.

**Article 17 :** Dans le cas d'une réaffectation dans un nouvel emploi (conformément à l'article 16 de la présente convention), M./Mme xxxxx sera nommé(e) selon les règles habituelles par mutation d'office, ou par mutation suite à publication (si l'emploi relève d'un G.F. supérieur au sien).

Fait en quatre exemplaires à....., le .....

Signature	Unité
Signature	Délégué Syndical de l'OS

JRS DD 2  
PD

**Annexe 2 de l'accord : document à co-signer pour les salariés titulaires de mandats syndicaux et/ou représentatifs leur procurant un volume de crédit d'heures au moins égal à 30% mais inférieur à 50% de leur temps de travail**

**Convention d'entrée de Mr xxxx dans le régime applicable aux salariés titulaires de mandats syndicaux et/ou représentatifs au moins égal à 30% mais inférieur à 50% de leur temps de travail**

Entre	<b>1) Unité xxxx</b>
Adresse	xxx
représentée par	xxxx
agissant en sa qualité de	xxx
Et	<b>2) Madame/ Monsieur Prénom xxx</b>
	Unité xxxx
Et	<b>3) Organisation syndicale xxxx</b>
représentée par	Adresse xxxxx
agissant en sa qualité de	<b>Monsieur/Madame xxxx</b> Qualité / Titre xxxx

En application du chapitre 1<sup>er</sup> de « l'accord relatif au parcours des salariés consacrant au moins 50% de leur temps de travail à l'exercice de mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs » du 15/01/2015 tel que modifié par l'avenant n°1 du xxxx , le présent document a pour objet de rappeler le régime applicable à la situation spécifique des salariés titulaires de mandats représentatifs et/ou syndicaux au sein de GRDF et du Service commun leur procurant tous mandats confondus, un volume de crédits d'heures légaux et conventionnels au moins égal à 30% mais inférieur à 50% de leur temps de travail.

**I. IDENTIFICATION DES MANDATS ET DU VOLUME DE CRÉDITS D'HEURES**

**Article 1 :** M./Mme xxxxxx, G.F. ... N.R. .... exerce ses activités représentatives et/ou syndicales à hauteur de XX% de son temps de travail à compter du XX/XX/201X.

**Article 2 :** L'activité représentative et/ou syndicale est constituée de(s) mandat(s) et de(s) crédit(s) suivants:

♦ **Au niveau national**

*A compléter xxx*

♦ **Au niveau local**

*A compléter xxxx*

**II. DURÉE DE LA PÉRIODE D'EXERCICE DE MANDAT(S) SYNDICAUX ET/OU REPRÉSENTATIFS**

**Article 3 :** La période d'activité représentative et/ou syndicale de M./Mme xxxx à xxx % du temps de travail est alignée avec la durée des mandats entre deux élections professionnelles au sein de l'Entreprise.

**Article 4 :** En cas de modification dans les mandats électifs ou représentatifs du salarié ou de modification dans l'octroi de crédits au titre de ses activités syndicales ayant pour conséquence que la part d'activité syndicale et/ou représentative :

- atteint ou dépasse 50% du temps de travail du salarié concerné : dans ce cas le salarié basculera dans le régime prévu par le chapitre 2 de l'accord et bénéficiera d'une convention de détachement 50% et plus.
- diminue et représente moins de 30% du temps de travail : dans ce cas la présente convention prendra automatiquement fin et le régime prévu par le présent document ne sera plus applicable.

### III. GESTION ADMINISTRATIVE DE LA PERIODE D'EXERCICE DE MANDAT(S) SYNDICAUX ET/OU REPRESENTATIFS

**Article 5 :** M./Mme xxxxx reste attaché(e) administrativement à son Unité d'appartenance, à savoir la Direction Réseaux xxxxx .

M./Mme xxxx aura à sa disposition, pour les besoins et la durée de ses mandats les moyens accordés conformément à l'accord NTIC du xxxxx .

Le référent RH responsable du suivi de la situation de M./Mme xxxx est M./Mme xxxxxx.

### IV. RÉGIME APPLICABLE EN MATIÈRE DE SUIVI ET DE GARANTIE SALARIALE

**Article 6 :** M./Mme xxxxx bénéficiera d'un entretien organisé par la filière RH à mi-mandat et en fin de mandat.

Le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant à l'Entreprise et au syndicat concerné. Cet entretien ne se substitue pas à l'EAAP dont bénéficiera le salarié au titre de son activité professionnelle.

Il sera veillé au respect des principes d'équité et de non-discrimination en matière de garantie salariale. A cet effet, afin de s'assurer que le salarié n'a pas été pénalisé en matière d'augmentation individuelle, un examen attentif de sa situation est réalisé au cours de cet entretien. Le représentant de la Direction du périmètre concerné examine en cohérence avec l'appréciation annuelle du professionnalisme du salarié, son évolution salariale en prenant comme point de repère la moyenne des augmentations individuelles attribuées sur la même période, dans l'Entreprise, aux salariés du même collège et dont l'ancienneté est comparable. Si des écarts sont constatés et non justifiés par des critères objectifs, les correctifs nécessaires seront apportés.

Cet entretien permet également d'échanger sur les compétences acquises dans le cadre de l'activité syndicale et/ou représentative et sur leur prise en compte dans la suite du parcours professionnel et syndical.

Fait en trois exemplaires à....., le .....

Représentant de l'Unité xx	Salarié concerné xx	Représentant de l'OS
Nom :	Nom :	Nom :
Signature :	Signature :	Signature :

### **ANNEXE 3 de l'accord – PRESENTATION DU TEST D'APPROCHE DU COMPORTEMENT AU TRAVAIL (TACT)**

Les salariés exerçant un mandat représentatif et/ou syndical développent de nombreuses compétences lors de leur détachement. Ainsi, dans le cadre d'une démarche volontaire de la part du salarié, GRDF propose notamment la mise à disposition d'un outil de détection et de valorisation des compétences. Cet outil permet de mettre en évidence les compétences majeures acquises depuis le début de la carrière du salarié titulaire de mandat(s), intégrant aussi l'ensemble de celles obtenues dans la pratique du mandat représentatif et/ou syndical. Le test TACT constitue une proposition pour le salarié et n'est pas obligatoire : cette démarche doit rester une volonté personnelle du salarié et n'est aucunement obligatoire.

#### **Présentation du Test**

Le Test d'Approche du Comportement au Travail (TACT) est un outil d'ores et déjà utilisé par les équipes Emploi/Mobilité de GRDF. Cet outil, développé par un prestataire avec l'appui de chercheurs franco/canadiens, permet, via un questionnaire de 150 questions, d'identifier les compétences du salarié et leur degré de maîtrise. Les réponses au questionnaire vont permettre de définir le schéma global et l'analyse des compétences et l'environnement de travail optimal du salarié. L'ensemble de l'ossature du test pourra être aménagée en partenariat avec les Organisations Syndicales.

#### **Les résultats du Test**

Le TACT est un test générant ensuite un compte-rendu écrit suite à l'analyse du prestataire. Sur cette base, il est proposé au salarié un entretien d'interprétation des résultats avec l'interlocuteur RH dédié à cet effet, afin d'appréhender au mieux l'analyse du TACT et identifier d'éventuelles actions de formation à effectuer durant l'exercice du mandat

- **Le compte-rendu du TACT**

L'interprétation des résultats du test est faite au regard des caractéristiques de l'emploi visé. Deux comptes-rendus seront édités :

- **Un compte-rendu pour l'interlocuteur RH** : il contient le schéma global des compétences du salarié, l'analyse des compétences transverses, l'analyse du degré de travail d'équipe et l'analyse de l'environnement de travail optimal du salarié ;
- **Un compte-rendu complet pour le salarié** : il contient les compétences décelées (maîtrisées, en évolution ou à développer en fonction du poste choisi) et des pistes de développement par compétence à développer.

- **L'entretien d'approfondissement**

Si le salarié le souhaite, le test TACT est suivi d'un entretien d'interprétation et d'approfondissement. L'objectif de cet entretien est de reprendre l'ensemble des résultats du TACT et de pouvoir en discuter et échanger sur les compétences du salarié. S'en suivra une analyse commune sur le projet d'orientation optimale pour le salarié en vue d'une réintégration professionnelle. Cet entretien sera effectué avec un interlocuteur RH dédié à cet effet de l'Unité.

- **Le principe de confidentialité**

Il convient de préciser que l'ensemble de cette démarche et des résultats obtenus (résultats du TACT et informations issues de l'entretien d'approfondissement) sont garantis par le principe de confidentialité auquel est tenu l'expert en charge de la démarche du salarié. Aucune information ne sera divulguée à sa hiérarchie ou encore à la fédération du salarié exerçant un mandat représentatif et/ou syndical à ce propos. Cette démarche, effectuée sur la base du volontariat, ne sera divulguée que par le salarié s'il en éprouve le besoin.