

Accord relatif aux mesures reconnaissant la mobilisation des salariés pendant la crise sanitaire de la Covid-19 et accompagnant la reprise d'activités

Préambule

La crise sanitaire sans précédent que nous avons vécue a créé une situation inédite pour tous.

Elle porte aussi en germe un risque de fragilisation dans la durée pour notre entreprise si nous ne réussissons pas, collectivement, à faire face à nos engagements vis-à-vis de nos clients (particuliers, tertiaires, industriels, producteurs de biométhane...), nos engagements auprès de nos parties prenantes au premier rang desquels se placent les collectivités territoriales, et à nos engagements réglementaires.

Si les activités essentielles indispensables à la sécurité du réseau et à la continuité de l'acheminement ont pu être assurées au plus fort de la crise, d'importants retards ont été accumulés qu'il nous importe de rattraper en 2020.

Dans le même temps, la place du gaz dans la nécessaire transition énergétique n'est toujours pas pleinement assurée et les exigences tarifaires actuelles et futures limitent d'autant nos marges de manœuvre.

Cette crise sanitaire a néanmoins permis à l'entreprise et à ses salariés de faire preuve, une nouvelle fois, d'une grande capacité de réactivité et, également, de démontrer notre attachement indéfectible à la préservation, en toutes circonstances, de la santé et de la sécurité de chacun : salarié, prestataire ou client.

Un dialogue social nourri, franc et responsable, a été maintenu tout au long de la crise. Il s'illustre au travers de la conclusion du présent accord.

ES

DS

SR

SR

SOMMAIRE

Article 1 – Objet et champ d’application de l’accord	4
Chapitre 1 –	
Rappel des mesures prises sur la période du 16 mars 2020 au 30 juin 2020	4
Article 2 – Mesures relatives à la période du 16 mars 2020 au 30 juin 2020	4
Article 3 – Mesure relative aux congés annuels	5
Chapitre 2 –	
Dispositions relatives à l’accompagnement de la reprise d’activité	5
Article 4 – Recours aux heures supplémentaires	5
Article 5 – Modalités de rétribution des heures supplémentaires	5
Article 6 – Déplafonnement du nombre d’astreintes possibles par an	6
Article 7 – Mesure relative aux prises et fins de travail sur le lieu du chantier	6
Article 8 – Mesures relatives au travail à distance	6
Chapitre 3 –	
Mesures reconnaissant la mobilisation des salariés	7
Article 9 – Mesure relative à la reconnaissance de l’engagement exceptionnel au cœur de la crise sanitaire	7
Article 10 – Mesure relative à la reconnaissance de la réussite de la résorption des retards au cours du second semestre 2020	8
Chapitre 4 – Dispositions finales	8
Article 11 – Entrée en vigueur et durée de l’accord	8
Article 12 – Comité de suivi de l’accord	9
Article 13 – Notification, dépôt et publicité de l’accord	9

Article 1 – Objet et champ d'application de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les dispositions permettant d'accompagner la relance de toutes nos activités pour rattraper les retards et de préciser comment s'opèrera la reconnaissance des efforts réalisés pour honorer nos engagements.

Certaines dispositions présentent un caractère temporaire, limitées à la durée de cet accord, ne préjugant pas des négociations futures qui pourraient ou non les consolider.

Il est applicable dans l'ensemble des entités de GRDF, à savoir les directions nationales, les directions réseaux, les directions clients territoires et l'UON (pour l'UON, dans le cas où un accord comportant des mesures identiques serait existant à ENEDIS, ces mesures ne pourront être cumulatives) et couvre la période à venir jusqu'au 31 décembre 2020.

Chapitre 1 – Rappel des mesures prises sur la période du 16 mars 2020 au 30 juin 2020

Article 2 – Mesures relatives à la période du 16 mars 2020 au 30 juin 2020

Dès le 16 mars 2020, l'entreprise s'est organisée pour que la majorité de ses salariés puisse continuer leur activité et/ou ne soit pas impactée financièrement par la crise sanitaire.

Pour que cela soit possible, plusieurs décisions ont été prises et des dispositifs mis en place :

- Le télétravail pour tous les salariés pouvant exercer leur activité à distance
- La réduction des activités aux activités essentielles pour les salariés ne pouvant réaliser leur travail à distance, entraînant une mise en réserve de certains salariés
- Le maintien des primes d'astreinte pour les salariés déclarés vulnérables
- Des absences rémunérées (maintien à 100 % du salaire) pour les salariés :
 - se trouvant dans l'obligation de garder leurs enfants à domicile, pendant une période de trois mois et demi (jusqu'au 30 juin 2020)
 - en situation médicale à risque
- La décision de ne pas recourir au chômage partiel, même pour les salariés non éligibles au télétravail et ne pouvant plus exercer leur activité

En contrepartie, deux décisions portant sur la prise au total de 10 jours de JRTT, RC, Jours de repos, sur la période, ont été prises en application de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020.

Article 3 – Mesure relative aux congés annuels

Par la DUE datée du 6 juin 2020, GRDF a exprimé sa volonté de permettre à chaque salarié d'organiser ses congés d'été sur une période maximale de 3 semaines, consécutives ou non (exemple : 2 semaines + 1 semaine) sur les mois de juillet et/ou août.

Toutefois, en fonction de la nature de l'activité et de la charge de travail constatée, ou encore pour prendre en compte des situations particulières (ex. garde d'enfants), le management pourra faire preuve de souplesse et accepter une durée d'absence supérieure.

Chapitre 2 – Dispositions relatives à l'accompagnement de la reprise d'activité

Il s'agit d'adapter la disponibilité des salariés à l'activité de l'entreprise durant la période de l'accord.

Article 4 – Recours aux heures supplémentaires

Le rattrapage des retards entraîne un accroissement de l'activité.

Aussi, le recours aux heures supplémentaires sera élargi au sein de GRDF dans le respect des règles actuelles, applicables en matière de durée du travail.

Les heures supplémentaires seront ainsi effectuées en dehors de l'horaire habituel de travail, sur demande du management.

Un délai de prévenance suffisant permettra au salarié concerné de s'organiser ou de faire valoir des contraintes particulières.

L'organisation de l'activité durant la période couverte par le présent accord pourra également rendre nécessaire un recours au travail le samedi (en dehors des équipes en astreinte ou en service continu), ou en lieu et place de jours de RTT, sur la base du volontariat.

Ces heures supplémentaires seront majorées conformément aux dispositions de l'article 16 du Statut National du Personnel des IEG.

Article 5 – Modalités de rétribution des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires générées au cours de la période d'application de l'accord (réalisées dans le cadre de l'astreinte ou à l'occasion des travaux de résorption des retards) seront automatiquement payées dans leur intégralité, à l'exception des repos compensateurs obligatoires au regard des dispositions du Code du Travail.

Cette règle se substitue, pour la durée de l'accord, à toutes les dispositions conventionnelles, unilatérales ou existantes par voie d'usage, en vigueur dans les établissements de GRDF à la date de signature du présent accord.

Article 6 – Déplafonnement du nombre d'astreintes possibles par an

Du fait du remplacement de collègues en situation médicale à risque sur des périodes d'astreinte, certains salariés pourraient atteindre, avant la fin de l'année 2020, la limite du nombre d'astreintes possibles prévue dans les accords d'unité.

Pour maintenir le niveau de sécurité des biens et des personnes, les parties conviennent de déplafonner le nombre d'astreintes possibles pour l'année 2020 en permettant d'effectuer, au-delà du plafond prévu dans l'accord d'astreinte de l'entité d'appartenance du salarié, 3 périodes d'astreinte supplémentaires maximum.

Article 7 – Mesure relative aux prises et fins de travail sur le lieu du chantier

La situation sanitaire demeurant incertaine et afin de limiter les interactions entre les salariés lors de la prise de travail sur le lieu habituel, GRDF rend possible, pour les salariés dont l'activité nécessite des déplacements, la prise de travail sur le lieu de leur première intervention ou premier rendez-vous.

Inversement, la journée de travail peut se terminer sur le lieu de la dernière intervention ou du dernier rendez-vous.

Cette possibilité est ouverte aux salariés, à la demande de leur manager, et fera l'objet d'une convention entre le salarié et son entité employeur.

Les déplacements effectués dans ce cadre s'effectueront avec un véhicule de service, mis à disposition du salarié par GRDF.

Chaque semaine, et au plus tard le vendredi, le manager du salarié définira, pour la semaine suivante les jours où l'exécution du travail s'effectuera depuis le lieu de la première intervention ou premier rendez-vous du salarié.

Le manager sera également en charge du suivi des activités du salarié (brief et debrief, portage des mesures sanitaires adaptées, rappel des règles de prévention...).

Cette mesure provisoire, telle qu'énoncée dans le présent article s'éteindra à l'échéance de l'accord, soit le 31 décembre 2020. Les parties pourront toutefois permettre sa prolongation au travers d'un accord spécifique qui fera alors l'objet de négociations dédiées.

Article 8 – Mesures relatives au travail à distance

L'incertitude sur la situation sanitaire et la volonté de réduire les interactions sur les lieux de travail nous conduisent à autoriser le maintien d'un dispositif de travail à distance qui va au-delà des modalités prévues dans l'accord en vigueur à GRDF.

Toutefois, le temps de présence du salarié sur son lieu habituel de travail devra être d'au moins 3 jours par semaine. Des dispositions nouvelles pourront résulter des négociations de l'accord Travail à Distance à GRDF, au cours du dernier trimestre 2020 ; elles se substitueront alors à cette mesure.

Par ailleurs, les salariés qui ont dû travailler à leur domicile durant la période de confinement et jusqu'à la mise en application du PRA (du 17 mars au 18 mai 2020), et qui n'ont pas déjà perçu l'indemnisation au titre de leur convention individuelle de télétravail, conclue en application de l'accord GRDF du 17 mai 2018, percevront exceptionnellement une **indemnité forfaitaire d'un montant brut de 100 €**.

Compte tenu des circonstances, il est admis que tous les collaborateurs de GRDF, sauf ceux qui ont bénéficié sur la période (17 mars – 18 mai) des dispositions relatives à la garde d'enfant, ont eu, quelle que soit la nature de leur activité, à travailler ou à se former en mode digital depuis leur domicile.

Les salariés qui s'engageront postérieurement dans une convention individuelle de télétravail et qui auront bénéficié de cette indemnité dans le cadre du présent accord ne pourront pas y prétendre de nouveau lors de la signature de leur convention.

Chapitre 3 – Mesures reconnaissant la mobilisation des salariés

Article 9 – Mesure relative à la reconnaissance de l'engagement exceptionnel au cœur de la crise sanitaire

Les parties signataires conviennent de reconnaître l'engagement et la mobilisation de celles et ceux des salariés de GRDF, y compris les représentants du personnel, qui ont particulièrement contribué à assurer la continuité de fonctionnement des activités essentielles de l'entreprise.

Ainsi, une enveloppe maximum de **0,4 % des rémunérations principales (soit environ 1,7 M€)**, sera mise à disposition du management pour reconnaître ces salariés, dont l'engagement et la mobilisation sont à saluer.

Les salariés qui se sont fortement impliqués dans la mise en œuvre des Plans de Continuité et/ou de Reprise d'Activités, bien au-delà de leurs missions habituelles, seront éligibles à cette prime qui sera versée dans le courant du second semestre 2020.

Une attention particulière sera portée au management intermédiaire de proximité.

Cette prime pourra ainsi concerner entre 15 % et 20 % des collaborateurs de GRDF, dans une fourchette pouvant aller de 500 € à 1.200 € par attributaire.

A titre indicatif, des repères permettant au management d'orienter ses choix de reconnaissance seront partagés avec les entités au travers d'une note d'application, notamment :

- sollicitations fortes et dans des délais contraints,
- réalisation d'activités allant au-delà des attendus de la fonction,
- implication personnelle au service du collectif de travail,
- contribution personnelle à l'organisation du travail dans les circonstances particulières et inédites de la crise sanitaire,
- réalisations d'activités logistiques permettant la mise à disposition d'outils ou équipements essentiels au plan de continuité d'activité
- participation à la mise en place et / ou au portage du plan de continuité d'activité
- contributions fortes au plan de reprise d'activités...

Cette note d'application sera adressée en amont aux parties signataires du présent accord.

Un regard national sera porté sur les souhaits d'attribution de primes remontés par les régions pour veiller à une cohérence d'ensemble en termes de population bénéficiaire, de volumes et de montants.

Un point spécifique sera également réalisé en comité de suivi fin septembre 2020 ou début octobre 2020, avant passage en paie.

Article 10 – Mesure relative à la reconnaissance de la réussite de la résorption des retards au cours du second semestre 2020

L'accord Intéressement 2020 – 2022 comprend 5 critères (avec 2 indicateurs chacun) pesant chacun 20 % dans la détermination du montant nominal.

Afin de reconnaître les efforts collectifs pour surmonter les effets de la crise sanitaire et réussir la reprise de toutes les activités, un 6^{ème} critère, spécifique au seul exercice de l'année 2020 et relatif à la résorption des retards, sera ajouté aux autres critères de l'accord d'intéressement.

Ce critère à part entière permettra, s'il est atteint, une surperformance de 20 % du nominal, soit 490 € et sera intégré dans le calcul du taux d'atteinte de l'objectif global.

Ainsi, en cas d'atteinte, il permettra de majorer le montant de l'intéressement, quel que soit le niveau d'atteinte des 5 autres critères ; par exemple :

- o Si les 5 autres critères sont atteints, le nominal moyen perçu sera alors porté à 120 % du nominal initial : (5 x 20 %) soit 100 % + 20 %, soit 120 % du nominal
- o Si seuls 4 autres critères sont atteints et le 5^{ème} est à 0, le nominal moyen perçu sera alors de 100 % du nominal initial : (4 x 20 %) soit 80 % + 20 %, soit 100 % du nominal

La part de l'intéressement relative à ce 6^{ème} critère ne sera quant à elle pas affectée par les effets de l'éventuel plafonnement des sommes distribuées au titre des dispositifs d'Intéressement et de Participation (limité à 8 % des rémunérations principales, tel que figurant dans l'accord d'Intéressement), afin de garantir sa valeur.

Chapitre 4 – Dispositions finales

Article 11 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Il est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets le 31 décembre 2020.

Article 12 – Comité de suivi de l'accord

Un comité de suivi de l'accord composé de deux représentants par organisation syndicale signataire de l'accord est mis en place.

Il a pour mission de veiller à la mise en œuvre des dispositions de l'accord et de partager sur les éléments externes et internes de contexte pouvant intervenir au fur et à mesure de sa mise en œuvre, d'examiner les difficultés rencontrées et de proposer des solutions d'amélioration le cas échéant.

Le comité de suivi se réunira en octobre 2020 et fin janvier 2021.

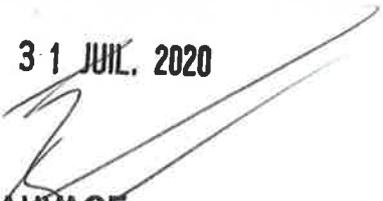
Article 13– Notification, dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail.

Il sera publié dans la base de données prévues à l'article L.2231-5-1 du Code du travail et donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail.

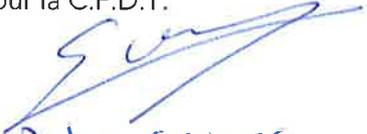
Fait à Paris, le **31 JUIL. 2020**

Pour GRDF :


Edouard SAUVAGE
Directeur Général

Pour les Fédérations Syndicales :

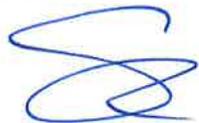
Pour la C.F.D.T.


Didier SALLES

Pour la C.F.E.- C.G.C.


Brahim EL Moutri

Pour la C.G.T.


SÉBASTIEN RAYA
Pour F.O.


Carine BRUSSON