

**Accord collectif
relatif à l'alternance
au sein de GRDF**

Handwritten signatures and initials: *ds* *DD* *SPB* *78*

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	4
CHAPITRE 1 – ENGAGEMENTS ET AMBITIONS DE GRDF EN FAVEUR DE L’ALTERNANCE	5
1.1. Contribuer au besoin de renouvellement des compétences	5
1.2. Renforcer la responsabilité sociétale et l’ancrage territorial.....	5
1.3. S’appuyer sur la mise en place d’une filière de formation gazière.....	7
1.4. Faire du tutorat un facteur de réussite	7
1.5. Mettre en œuvre un dispositif d’accompagnement de qualité des alternants	8
CHAPITRE 2 – LES CONTRATS D’ALTERNANCE	8
2.1. Les différents types de contrat	8
2.2. Le contrat d’apprentissage.....	8
2.3. Le contrat de professionnalisation	9
CHAPITRE 3 – LES TUTEURS ET LES MAÎTRES D’APPRENTISSAGE	10
3.1. Conditions d’exercice du tutorat	10
3.2. Reconnaissance tutorale	11
CHAPITRE 4 – L’ACCOMPAGNEMENT DES ALTERNANTS	12
4.1. La vie quotidienne des alternants.....	12
4.2. La rémunération des alternants	12
4.3. Temps de travail et modalités d’organisation du travail.....	13
4.4. Les congés et les congés exceptionnels.....	15
4.5. L’aide à l’hébergement	15
4.6. Les frais de transport	16
4.7. Les frais professionnels	16
4.8. L’aide au permis de conduire	16
4.9. Intéressement, PERCOL et CET	16
4.10. Couverture Santé et Prévoyance	17
4.11. L’accompagnement des alternants sortants vers l’emploi	17
CHAPITRE 5 – SUIVI, COMMUNICATION ET PORTAGE	18
5.1- Comité de suivi de l’accord	18
5.2- Communication et portage	18
CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS FINALES	19
6.1- Champ d’application de l’accord	19
6.2- Entrée en vigueur – durée.....	19
6.3- Révision	19
6.4- Dépôt et publicité.....	19
ANNEXE 1	20
Lettre de mission tutorale	20

—

ANNEXE 2	22
Trame d'évaluation trimestrielle	22
ANNEXE 3	23
Référentiel des aides à l'hébergement	23
ANNEXE 4	25
Cycle annuel du dialogue social sur l'Alternance	25

alsn *DD* *SPJ* *VB*

PREAMBULE

La Loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel – dite « Loi Avenir Professionnel » –, les décrets parus par la suite, ainsi que les mesures prises dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage, ont réformé en profondeur le système de l'apprentissage et visent à faire de l'alternance un enjeu national.

L'alternance est une voie d'excellence de la formation, de la professionnalisation et de l'insertion des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi ; les signataires de cet accord sont convaincus qu'il s'agit **d'une opportunité pour l'entreprise et pour les alternants, ainsi qu'un outil majeur pour répondre aux enjeux de renouvellement des compétences** :

- L'alternance représente un véritable enjeu citoyen car elle facilite l'accès des jeunes à leur premier emploi et contribue à la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi ;
- Il s'agit d'une filière d'excellence constituant un levier majeur au service des politiques de recrutement de l'entreprise ;
- L'alternance répond à des enjeux à la fois économiques et stratégiques, en permettant un transfert des compétences dans des conditions favorables pour l'alternant et l'entreprise.

Compte tenu de ces enjeux, les signataires de cet accord expriment la volonté de mettre en place des **dispositions attractives et un accompagnement de qualité pour faciliter le recrutement d'apprenants en alternance motivés et de bon niveau, et contribuer à leur réussite.**

Cette politique d'alternance s'appuie notamment sur **les partenariats-écoles** noués par GRDF, en cohérence avec la politique stagiaire existante, l'entreprise organisant la découverte de ses métiers lors d'événements avec visites de sites, ou lors d'interventions dans les écoles.

GRDF s'engage à accueillir chaque année des jeunes en alternance à hauteur au moins de 6% de ses effectifs statutaires pour les former à ses métiers, en cohérence avec sa politique de gestion des emplois et des compétences. Cet accueil doit permettre à des publics aux profils très variés d'accéder à une formation générale, théorique et pratique, les conduisant à l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme.

Recruté pour acquérir des connaissances, des compétences, et obtenir son diplôme, l'alternant est accompagné durant toute la durée de son contrat par un tuteur ou un maître d'apprentissage et n'a pas vocation à remplacer un salarié de l'entreprise, ni à occuper un emploi. Le tuteur, ou le maître d'apprentissage, est le référent de l'alternant dans l'entreprise.

Note : L'entreprise GRDF est engagée dans une politique de promotion de l'égalité des chances et de lutte contre les discriminations, dont l'égalité entre les femmes et les hommes et la mixité. Cependant, afin de faciliter la lecture du présent texte, le masculin y est employé comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

CHAPITRE 1 – ENGAGEMENTS ET AMBITIONS DE GRDF EN FAVEUR DE L'ALTERNANCE

L'engagement de GRDF en faveur de l'alternance s'inscrit dans la volonté des pouvoirs publics de développer la formation des jeunes par la voie de l'alternance et de faciliter leur accueil dans l'entreprise.

Cet engagement s'appuie sur des ambitions fortes visant à :

- **Contribuer aux besoins de renouvellement des compétences** en lien étroit avec la politique de gestion de l'emploi et des compétences de l'entreprise ;
- **Renforcer la responsabilité sociétale et l'ancrage territorial** de notre entreprise, et :
 - Agir pour la mixité et l'égalité, en encourageant la féminisation des métiers ;
 - Lutter contre l'exclusion, en accueillant des alternants en situation de handicap, notamment en faisant appel à des cabinets de sourcing spécialisés ;
 - Contribuer au développement de l'emploi local.
- **S'appuyer sur la mise en place d'une filière de formation gazière** couvrant plusieurs niveaux d'études, pour développer les compétences métiers de l'entreprise ;
- **Faire du tutorat un facteur de réussite** en mobilisant tuteurs et maîtres d'apprentissage, et en reconnaissant leur investissement ;
- **Mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement de qualité** à destination de l'ensemble des alternants qu'elle accueille, afin qu'ils soient dans les meilleures conditions possibles pour obtenir le diplôme préparé et trouver un emploi à l'issue de leur contrat.

1.1. Contribuer au besoin de renouvellement des compétences

L'alternance constitue pour GRDF un levier important de renouvellement des compétences. Cela fait plus de 10 ans que l'entreprise s'appuie sur l'alternance pour se doter de nouvelles compétences et se projeter sur de nouveaux métiers, en cohérence avec son Plan Emploi et ses politiques de GPEC opérationnelles.

En effet, l'alternance constitue un vivier pour préparer les embauches de l'entreprise, notamment sur les métiers cœur d'activité. Depuis 2008, ce sont ainsi plus de 5000 personnes qui ont été formées à nos métiers, sur tous les niveaux de qualification, et sur toute la France.

GRDF souhaite continuer à développer l'alternance à tous les niveaux de diplôme, afin de permettre aux futurs alternants d'acquérir les compétences théoriques mais aussi les compétences métiers nécessaires à l'exercice des missions et activités spécifiques à nos emplois.

1.2. Renforcer la responsabilité sociétale et l'ancrage territorial

Agir pour la mixité et l'égalité par la féminisation des métiers

En cohérence avec son accord égalité professionnelle, GRDF s'engage à faire de l'alternance un levier de mixité en renforçant le recrutement des femmes sur tous ses métiers, notamment sur les métiers techniques.

Afin d'encourager la féminisation de nos métiers, GRDF s'engage, au titre du présent accord, à mettre en œuvre plusieurs actions :

- Développer les partenariats sur la féminisation au niveau local, les structures d'insertion (associations intermédiaires et entreprises d'insertion), qui constituent un moyen particulièrement efficace pour répondre à ces enjeux ;
- Généraliser les sessions de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) dans toutes ses régions durant la campagne alternance ;
- Renforcer l'accompagnement et la bonne intégration des femmes dans les équipes.

Les ambitions en matière de recrutement de femmes en alternance et de féminisation des métiers techniques sont précisées et suivies dans l'accord égalité professionnelle de GRDF.

Lutter contre l'exclusion des personnes en situation de handicap

Depuis des années, GRDF soutient les personnes en situation de handicap dans leur volonté de réussir une vie professionnelle compatible avec leur situation par le biais de l'alternance.

En cohérence avec l'accord « Handicap », GRDF a pour ambition :

- De renforcer les recrutements en alternance des personnes en situation de handicap notamment en faisant appel à des cabinets de sourcing spécialisés ;
- De faire évoluer les mentalités vers une meilleure acceptation du handicap pour faciliter l'intégration professionnelle des collaborateurs concernés, par la mise en place d'actions concrètes durant la campagne alternance ;
- D'impliquer l'ensemble des salariés, toutes directions, métiers et collèges confondus, en faveur d'une meilleure intégration professionnelle des personnes en situation de handicap dans leur emploi.

GRDF s'engage à accueillir des alternants en situation de handicap au sein de l'ensemble des collèges et à tous les niveaux de diplômes, et à déployer l'accompagnement et les aménagements spécifiques nécessaires à la bonne intégration de ces alternants.

Contribuer au développement de l'emploi local

Des actions de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) sont mises en œuvre à la maille de l'entreprise, en partenariat avec Pôle Emploi, afin de permettre à un ou des demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences pour occuper un emploi identifié au sein de GRDF.

Le dispositif de POEC permet à GRDF d'intégrer des personnes actuellement en recherche d'emploi, et de développer leurs compétences par un premier niveau de professionnalisation d'une durée maximale de 400 heures, afin de permettre l'exercice d'un métier en tension identifié par l'OPCO 21, lié à une offre d'emploi en alternance.

Pour GRDF, la POEC permet à la fois de sécuriser les recrutements en offrant une phase d'intégration progressive dans l'entreprise au demandeur d'emploi, de former les candidats au plus près de nos besoins, mais également de contribuer aux défis sociétaux de lutte contre le chômage et l'exclusion.

Les signataires du présent accord souhaitent que le dispositif de POEC soit déployé dans l'ensemble des régions de GRDF.

SR →  NB

1.3. S'appuyer sur la mise en place d'une filière de formation gazière

A partir de 2015, le positionnement du gaz dans la transition écologique, l'émergence des nouvelles technologies impactant fortement les activités du secteur du gaz, et les réelles opportunités de renouvellement de compétences liées à la pyramide des âges, ont amené GRDF et les entreprises du secteur à créer, en partenariat avec l'Education Nationale, une filière de formation gazière diplômante.

Les enjeux du développement de cette filière de formation pour GRDF sont les suivants :

- Préparer le futur et se doter des compétences permettant au gaz de garder toute sa place dans le mix énergétique : compteurs communicants, gaz verts, réseaux communicants et interconnectés, mobilité durable... ;
- Créer des diplômes spécifiques à la filière gazière, s'appuyant sur un socle de compétences partagé ;
- Garantir le renouvellement des compétences en recherchant de nouveaux profils, ayant développé des compétences gazières en formation initiale ;
- Mieux impliquer l'entreprise dans la vie territoriale et les bassins d'emplois, en développant et favorisant les relations écoles/entreprise ;
- Renforcer la culture gazière et la culture sécurité par l'alternance.

Afin de favoriser l'alternance en tant que voie privilégiée à l'embauche statutaire dans nos cœurs de métier, GRDF a progressivement mis en place, en collaboration avec un réseau partenaire et l'Education Nationale :

- Un diplôme de **Titre Technicien Réseau Gaz (2015)**, dispensé en région par les neuf CFA des lycées partenaires de l'entreprise ;
- Un **Baccalauréat Professionnel Technicien Gaz (2017)**, dispensé par ces neuf mêmes CFA ;
- GRDF s'oriente vers un **nouveau diplôme en alternance, type BTS ou BUT**, intégrant des modules de formation sur la filière gaz. Ce cursus doit permettre de couvrir nos besoins de recrutement sur les métiers de chargé d'affaires, de référent d'équipe, d'assistant chef d'équipe, de coordinateur PPI.
- Un **Mastère Spécialisé Ingénierie et Gestion du Gaz (2018)**, dispensé par Mines ParisTech.

Sur cette filière de formation gaz développée par l'entreprise, Energy Formation est l'acteur central et référent en tant que porteur de l'ingénierie pédagogique gaz, de l'identification des besoins de compétences métier à la mise en œuvre des actions de formation.

Les contenus de formation « modulaires » intègrent les évolutions de la filière, afin d'anticiper les enjeux de la transition énergétique, le verdissement du gaz, et le développement des nouvelles compétences attendues. Certains travaux pratiques se déroulent sur les plateformes pédagogiques d'Energy Formation.

1.4. Faire du tutorat un facteur de réussite

Les signataires considèrent qu'un tutorat de qualité est indispensable pour garantir la réussite des parcours de formation en alternance et de la préparation opérationnelle à l'emploi.

La fonction tutorale exercée par un salarié ou dans le cadre d'une équipe tutorale offre par ailleurs aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité, voire de développer des compétences d'accompagnement, tout en transmettant leur savoir et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent.

La fonction tutorale a ainsi pour objet :

- D'accueillir, d'accompagner les alternants dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- D'aider, d'informer et de guider les alternants en formation dans le cadre des contrats de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage ;
- D'assurer la liaison avec le ou les organismes ou établissements de formation ;
- De contribuer à l'acquisition de connaissances en situation professionnelle.

GRDF souhaite mobiliser les tuteurs et maîtres d'apprentissage dans leurs rôles et responsabilités d'encadrement des alternants, reconnaître et valoriser leur implication et leur investissement, pour faire du tutorat un facteur de réussite essentiel de sa politique en faveur de l'alternance – cf. III de ce chapitre.

1.5. Mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement de qualité des alternants

L'alternance est un dispositif de formation combinant enseignements théoriques et enseignements pratiques en entreprise. Parce qu'elle est diplômante ou qualifiante, tout en étant associée à une véritable expérience professionnelle, l'alternance facilite l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle.

GRDF souhaite mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement de qualité à destination de toutes les personnes accueillies en alternance, leur donnant les meilleures conditions possibles pour obtenir le diplôme préparé et trouver un emploi à l'issue de leur contrat – cf. IV de ce chapitre.

CHAPITRE 2 – LES CONTRATS D'ALTERNANCE

2.1. Les différents types de contrat

Les deux contrats de travail spécifiques à l'alternance, le **contrat d'apprentissage** et le **contrat de professionnalisation**, répondent au même objectif de montée en compétence de l'alternant. Ils permettent de se former à un métier et de s'intégrer plus facilement à la vie et la culture de l'entreprise. C'est un système de formation alternant phases pratiques et phases théoriques.

GRDF assure la formation pratique des alternants, parallèlement à la formation théorique qui leur est dispensée par l'organisme de formation. Les contrats d'alternance peuvent légalement être conclus à durée indéterminée ou déterminée. Au sein de GRDF, ils sont principalement conclus à durée déterminée.

Les activités confiées à l'alternant sont en lien direct avec la formation ou la qualification visée et les enseignements théoriques dispensés en organisme de formation.

2.2. Le contrat d'apprentissage

Objet et statut :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail visant l'acquisition d'une certification adaptée aux métiers de l'entreprise, en alternance entre entreprise et un centre de formation des apprentis (CFA). Le

salarié concerné (non statutaire) relève du droit commun et est régi par les dispositions du Code du travail. Il bénéficie de l'accompagnement d'un **maître d'apprentissage**.

Publics éligibles :

Le contrat d'apprentissage est destiné aux **jeunes âgés de 16 à 29 ans** révolus pour compléter leur formation initiale.

Il n'y a pas de limite d'âge supérieure quand le contrat d'apprentissage est souscrit par :

- Une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- Une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau ;
- Un apprenti préparant un diplôme ou un titre supérieur à celui obtenu ;
- Une personne ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Qualifications :

Le contrat d'apprentissage a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme d'Etat de type Bac Pro, BTS, DUT, Licence, Master, diplôme d'ingénieur ou une qualification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Il vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle du salarié.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) interne ou externe à l'entreprise, une section d'apprentissage, ou une unité de formation par apprentissage.

Durée du contrat :

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat (L.6222-7- 1 du Code du Travail).

Elle peut varier **entre 6 mois et 3 ans** en fonction du type de métier et de la qualification préparée (cycle de formation), cette durée pouvant être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti. La durée maximale peut être **portée à 4 ans** lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti ou en cas de redoublement, réorientation, ou spécialisation complémentaire de l'apprenti.

En cas d'échec à l'examen, il est possible de prolonger un contrat d'un an après avis du CFA, de l'équipe tutorale et du responsable RH, pour permettre à l'apprenti de se représenter à l'examen.

2.3. Le contrat de professionnalisation

Objet et statut :

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail visant à acquérir une certification adaptée aux métiers de l'entreprise, en alternance entre entreprise et organisme de formation agréé (lycée, université, grande école...). Le salarié concerné (non statutaire) relève du droit commun et son contrat de travail est régi par les dispositions du Code du travail. Il bénéficie de l'accompagnement d'un **tuteur**.

La mise en œuvre des contrats de professionnalisation relaie les orientations des pouvoirs publics en faveur de certaines populations éloignées de l'emploi et/ou peu qualifiées, dites publics « nouvelle chance ».

Publics éligibles :

Le contrat de professionnalisation est destiné à :

- **Des publics dits « classiques »**
 - Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale ;
 - Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ces personnes devant être inscrites comme demandeurs d'emploi à Pôle emploi.

- **Des publics dits « nouvelle chance »**
 - Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (qualification équivalente au baccalauréat) et ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - Les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, qu'elles soient âgées de 16 à 25 ans révolus, ou de 26 ans et plus ;
 - Les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ou de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), ou les personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI).

Qualifications :

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), ou ouvrant droit aux Certificats de Qualification Professionnelle de Branche (CQP) ou Interbranches (CQPI).

Durée du contrat :

La durée du contrat de professionnalisation est comprise **entre 6 et 12 mois**. Elle varie en fonction du niveau de formation du salarié et des exigences liées à la qualification visée.

Cette durée minimale peut être allongée **jusqu'à 36 mois pour les publics dits « nouvelle chance »**.

La durée du contrat peut être prolongée **jusqu'à 24 mois** pour tous les publics **lorsque la nature de la qualification l'exige**.

CHAPITRE 3 – LES TUTEURS ET LES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

3.1. Conditions d'exercice du tutorat

Les tuteurs sont des acteurs clés de l'alternance. Ils doivent tous être formés et accompagnés pour comprendre les attendus de leur mission, accueillir l'apprenant, accompagner le développement de ses compétences et évaluer ses acquis.

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage, pouvant relever de l'ensemble des collèges (exécution, maîtrise, cadre), sont choisis par l'entreprise, sur la base du volontariat, parmi les salariés :

- **Titulaires d'un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel** correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'alternant ou d'un niveau au moins équivalent, et justifiant d'un **temps d'exercice d'au moins 2 ans** d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée ;
- **Ou** justifiant d'un **temps d'exercice d'au moins 3 ans** d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé, et d'un **niveau minimal de qualification** déterminé par le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, l'entreprise met en place une **formation préparant à l'exercice de la fonction tutorale**. Les salariés devant exercer pour la première fois une mission de tuteur suivent cette formation.

Par ailleurs une action de formation supplémentaire d'une journée pourra également être proposée aux tuteurs qui auront à accompagner des populations spécifiques.

Un tuteur ou maître d'apprentissage **ne peut pas accompagner simultanément plus de deux alternants**. La prise de fonction tutorale donne lieu à une évaluation de la charge de travail du salarié tuteur ou maître d'apprentissage, qui doit être adaptée pour lui permettre d'assurer l'ensemble de ses missions, et favoriser la qualité de l'accompagnement offert au salarié alternant.

3.2. Reconnaissance tutorale

La mission tutorale fait systématiquement l'objet d'une **contractualisation par une lettre de mission** précisant les objectifs, les moyens mis à disposition, la durée, les responsabilités respectives, et le temps disponible alloué au tuteur ou au maître d'apprentissage – cf. **Annexe 1**. Le salarié en mission tutorale devra pouvoir dégager le temps nécessaire à sa bonne réalisation.

Cette mission fait partie de l'activité du salarié tuteur ou maître d'apprentissage. Elle est **formalisée dans son entretien annuel et pleinement intégrée dans les critères de reconnaissance de son activité**. Elle est également valorisée lors de l'entretien professionnel, le tutorat par des salariés de 45 ans et plus étant tout particulièrement encouragé.

Afin de reconnaître et de valoriser la mission tutorale, les signataires décident que le salarié tuteur ou maître d'apprentissage bénéficie du versement d'une prime annuelle de 250 euros, quel que soit le nombre d'alternants accompagnés.

L'activité de maître d'apprentissage permet en outre d'acquérir des **droits comptabilisés en euros, inscrits sur le Compte Engagement Citoyen – CEC** – (art L 5151-9 du code du travail modifié par la Loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018).

CHAPITRE 4 – L'ACCOMPAGNEMENT DES ALTERNANTS

4.1. La vie quotidienne des alternants

La **qualité de l'accueil des alternants** au sein de GRDF est une phase essentielle du processus de leur formation. Un **livret d'accueil** est mis à la disposition de chaque alternant, contenant l'ensemble des informations utiles à son intégration dans l'entité d'accueil. Il y est notamment informé de ses droits liés à son statut d'alternant, tels que définis dans le présent accord – rémunération, logement, transports, égalité professionnelle, non-discrimination... – mais également de ses devoirs : règles internes de l'entité, relatives à l'hygiène, à la sécurité, aux conditions de travail et à la surveillance médicale notamment.

Une **journée consacrée à l'accueil** des alternants est organisée localement à la rentrée des nouvelles promotions, avec une présentation de l'entreprise, de ses métiers, de ses activités sociales, des principes de sécurité, des principes éthiques et du code de bonne conduite.

Il est rappelé que les alternants bénéficient au même titre que les salariés statutaires, des activités sociales et culturelles des entreprises de la branche des industries électriques et gazières et des offres proposées par la CCAS.

Les **alternants en situation de handicap** font l'objet d'une attention particulière, des mesures individualisées étant mises en œuvre en tenant compte de la nature de leur handicap, avec le soutien des organismes spécialisés. Les unités accueillant ces alternants pourront adapter leur soutien aux nécessités imposées par chaque situation individuelle.

Afin d'assurer le **suivi et l'évaluation de l'alternant** :

- Le document de liaison permet au tuteur ou au maître d'apprentissage d'évaluer régulièrement les connaissances professionnelles acquises par l'alternant et de suivre sa progression ;
- Des entretiens trimestriels – cf. **Annexe 2** – sont organisés entre l'alternant et son manager ;
- La liaison entre l'entreprise et l'établissement scolaire est assurée tout au long de l'alternance.

4.2. La rémunération des alternants

La rémunération des alternants est fixée par le Code du travail. **Les signataires du présent accord souhaitent cependant offrir aux alternants une rémunération plus favorable et plus attractive**, à même de leur assurer une plus grande autonomie financière.

Rémunération des alternants en contrat d'apprentissage chez GRDF :

La rémunération mensuelle minimale de l'alternant en contrat d'apprentissage est la suivante :

Année d'exécution du Contrat	Age de l'apprenti				
	Moins de 21 ans	De 21 ans à 23 ans révolus	De 24 ans à 25 ans révolus	Préparation d'un diplôme de l'enseignement supérieur long	26 ans et plus
1ère année	45% du SMIC	60% du SMIC	70% du SMIC	82% du SMIC	100% du SMIC
2ème année	60% du SMIC	75% du SMIC	80% du SMIC		
3ème année	67% du SMIC	82% du SMIC	82% du SMIC		

Cette rémunération évolue :

- En fonction de l'âge de l'apprenti : lorsqu'il atteint l'âge de 21 ans, de 24 ans ou de 26 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois suivant la date d'anniversaire ;
- A la date anniversaire du contrat : l'évolution de la rémunération de l'apprenti au cours de son contrat intervient chaque année à la date anniversaire du contrat ;
- Les diplômes de l'enseignement supérieur long comprennent les diplômes de niveau 6 (licence, licence professionnelle, BUT, master 1, maîtrise...), de niveau 7 (master, DEA, DESS, diplômes de grandes écoles...) et de niveau 8 (doctorat).

Rémunération des alternants en contrat de professionnalisation chez GRDF :

La rémunération mensuelle minimale de l'alternant en contrat de professionnalisation est la suivante :

Durée du contrat	Âge de l'alternant en contrat de professionnalisation			
	Moins de 21 ans		De 21 ans à 25 ans révolus	26 ans et plus
	Préparant un diplôme de niveau 3 à 6	Préparant un diplôme de niveau 7	Quel que soit le niveau de diplôme préparé	
Contrat d'une durée inférieure ou égale à 1 an	65 % du SMIC	65 % du SMIC	80 % du SMIC	100% du SMIC
Contrat d'une durée supérieure à 1 an	65 % du SMIC	78 % du SMIC	80 % du SMIC	

4.3. Temps de travail et modalités d'organisation du travail

Durée du travail :

La durée légale de travail des alternants est de **35 heures par semaine**. Le code du travail précise (art L.6222-24) que le temps consacré par l'alternant aux enseignements et activités pédagogiques est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'alternant et acceptés par le CFA.

Il convient donc de décompter le temps de formation (hors modules optionnels) à la durée hebdomadaire pour définir la durée du temps de travail en entreprise.

L'alternant n'a pas vocation à réaliser des heures supplémentaires, sauf sur demande expresse de son manager. Il ne peut pas être sollicité pour réaliser un travail en astreinte.

Horaires de travail :

L'accord du 12 décembre 2011 sur le temps de travail des salariés hors forfait jours s'applique par extension aux alternants, tout en respectant le cadre réglementaire lié à leur statut particulier.

Un alternant majeur peut ainsi se voir appliquer l'horaire d'aménagement du temps de travail de l'équipe à laquelle il est rattaché. Pour autant, GRDF préconise d'opter pour un **horaire de type 5 jours de 7 heures**.

Cette règle n'est pas impérative. Pour faciliter l'apprentissage et la mise en situation sur le terrain, l'alternant, intégré à une équipe peut effectuer les semaines en entreprise sur le rythme de 4 jours de 8 heures, et 3 heures le 5ème jour, dans le respect de l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle.

L'enregistrement dans GTA est de la responsabilité de l'Agence Contrat de Travail.

4.4. Les congés et les congés exceptionnels

Les alternants en contrat d'apprentissage et les alternants en contrat de professionnalisation disposent de congés payés annuels selon les règles décrites ci-dessous :

Contrat d'apprentissage		Contrat de professionnalisation	
30 jours de congés payés annuels, à prendre obligatoirement par année de contrat hors période de cours		27 jours de congés payés annuels, à prendre obligatoirement par année de contrat hors période de cours	
En jours	En heures	En jours	En heures
2,50 jours/mois	17,50 heures/mois	2,25 jours/mois	15,75 heures/mois

Les congés annuels sont pris à n'importe quel moment de l'année, en dehors des périodes de cours, **avec l'accord de la hiérarchie.**

Ils bénéficient également des congés légaux pour événements familiaux.

La loi Avenir Professionnel prévoit, dans le cadre des contrats d'apprentissage, **l'octroi de 5 jours d'absence non rémunérés au bénéfice de l'apprenti pour la préparation aux examens.** Ces jours sont pris dans le mois qui précède les examens et uniquement dans le cadre d'épreuves officielles.

Dans le cadre de cet accord il est convenu que **GRDF attribue ces 5 jours en absence rémunérée à l'ensemble de ses alternants, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, pour la préparation à leurs examens.**

4.5. L'aide à l'hébergement

Afin d'assurer à ses alternants de bonnes conditions de formation et d'apprentissage, l'entreprise propose un dispositif d'aide à l'hébergement.

Ce dispositif est ouvert aux alternants qui **doivent prendre un hébergement** pour se rapprocher de leur lieu de travail et/ou de leur lieu d'école, à la condition que **le délai de trajets aller-retour** entre le domicile¹ principal habituel et l'école, et/ou entre le domicile principal habituel et le lieu de travail soit supérieur à :

- **1h30** à Paris ou en Ile de France
- **1h15** dans les autres métropoles²
- **1 h** dans les petites agglomérations ou zones rurales.

Un alternant qui doit prendre un premier logement pour se rapprocher de son lieu de travail et un second pour être plus près de son lieu d'études, si les conditions des critères de délais de trajets susmentionnés sont remplies dans les deux cas, se voit proposer une double aide.

Le montant de **l'aide à l'hébergement mensuelle** versée par l'entreprise s'appuie sur le quotient de cherté établi par le référentiel national Clameur (cf. **Annexe 3**). La grille de ce référentiel est **découpée en 6 tranches distinctes.**

¹ La notion de domicile est le lieu d'habitation habituel de l'alternant avant la signature du contrat. C'est également l'adresse qui est indiquée sur le CERFA.

² La métropole se définit comme un « établissement public de coopération intercommunale (EPCI) » à fiscalité propre qui regroupe plusieurs communes d'un seul tenant et sans enclave. Liste : Aix-en-Provence, Bordeaux, Brest, Clermont-Ferrand, Dijon, Grand Paris, Grenoble, Lille, Lyon, Marseille, Metz, Montpellier, Nancy, Nantes, Nice, Orléans, Rennes, Rouen, Saint Etienne, Strasbourg, Toulon, Toulouse, Tours.

Sa DD  NB

Cette aide **couvre les frais de logement de l'alternant** après déduction des aides délivrées par la CAF et Action Logement – APL, ALF, ALS et MOBILI Jeune – **dans la limite de :**

- **250 euros** dans les villes dont le quotient de cherté est inférieur à 0,75 (**tranche 1**) ;
- **300 euros** dans les villes dont le quotient de cherté est de 0,75 à 0,99 (**tranche 2**) ;
- **350 euros** dans les villes dont le quotient de cherté est de 1 à 1,24 (**tranche 3**) ;
- **400 euros** dans les villes dont le quotient de cherté est de 1,25 à 1,49 (**tranche 4**) ;
- **450 euros** dans les villes dont le quotient de cherté est de 1,50 à 1,99 (**tranche 5**) ;
- **500 euros** dans les villes dont le quotient de cherté est égal ou supérieur à 2 (**tranche 6**).

4.6. Les frais de transport

Pour l'alternant dont le logement est éloigné de son domicile habituel, **7 voyages aller-retour par année scolaire** sont pris en charge par GRDF, sur la base du tarif SNCF 2ème classe, en France métropolitaine sur présentation de justificatifs.

Au début et à la fin de chaque période d'alternance entre l'organisme de formation et le lieu de travail, GRDF prend en charge **les déplacements entre le CFA et le lieu de travail** sur la base du tarif SNCF 2ème classe, sur présentation de justificatifs.

Dans les agglomérations disposant de transports en commun, GRDF prend en charge les **titres d'abonnement à hauteur de 50 % pour effectuer les trajets quotidiens** entre le lieu de résidence et le lieu de travail et sur présentation des justificatifs.

A défaut de transports publics, l'alternant bénéficie des mesures mises en œuvre localement pour le transport des personnels vers le lieu de travail.

L'utilisation d'un véhicule personnel n'ouvre pas droit au remboursement de ces frais de trajet par l'entreprise.

4.7. Les frais professionnels

Les **frais professionnels de l'alternant dans le cadre de son travail sont indemnisés** dans les mêmes conditions que celles dont bénéficient les salariés de l'équipe à laquelle il appartient.

4.8. L'aide au permis de conduire

Si les activités confiées à l'alternant nécessitent l'utilisation d'un véhicule, l'entreprise met à sa disposition une **aide financière couvrant les frais d'obtention du permis de conduire B** après déduction de l'aide de l'Etat.

L'attribution de cette aide doit être validée par l'employeur avant l'inscription aux cours de conduite, et versée sur présentation de justificatifs, en complément de l'aide de l'Etat, **dans la limite de 1 000 euros**.

4.9. Intéressement, PERCOL et CET

Les alternant(e)s bénéficient des dispositions relatives :

- **A l'Intéressement** des salariés de GRDF, sous réserve des conditions d'ancienneté dans l'année concernée : dès 3 mois d'ancienneté cumulés dans l'entreprise par un ou plusieurs contrats

successifs avec ou sans interruption depuis le 01/01/N-1 jusqu'à la fin de l'exercice de référence soit le 31/12/N ;

- **Au PERCOL** (Plan d'Epargne Retraite Collectif) sous réserve d'avoir une d'ancienneté minimale de 3 mois dans l'entreprise ou le cas échéant d'une autre entreprise du groupe ENGIE,
- **Au CET** (Compte Epargne Temps).

Les alternants n'ouvrent pas droit au paiement de la gratification de fin d'année (13e mois).

4.10. Couverture Santé et Prévoyance

Les alternants relèvent du régime général de la Sécurité Sociale. GRDF assure une couverture complémentaire santé collective en complément des garanties de base de l'assurance maladie et un régime de prévoyance couvrant les risques de décès et d'invalidité.

4.11. L'accompagnement des alternants sortants vers l'emploi

L'alternance est un dispositif de formation combinant enseignements théoriques et enseignements pratiques en entreprise. Parce qu'elle est diplômante ou qualifiante tout en étant associée à une véritable expérience professionnelle, l'alternance facilite l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle.

GRDF s'engage à mettre en place un dispositif de qualité pour l'accompagnement de ses alternants sortants vers le marché de l'emploi, lorsque leur contrat d'alternance n'est pas suivi d'une embauche dans l'entreprise.

Les objectifs de cet accompagnement sont les suivants :

- Faire un diagnostic de la situation professionnelle de l'alternant sortant ;
- Définir un ou plusieurs projets professionnels : recherche d'emploi, création d'entreprise, réorientation, nouvelle alternance... ;
- Construire les outils nécessaires à ces projets : lettre de motivation, CV, utilisation des réseaux sociaux professionnels ;
- Préparer les entretiens de recrutement ;
- Identifier les éventuels besoins en formation.

Cet accompagnement apporte à l'alternant sortant :

- Un accompagnement individualisé et sur-mesure ;
- Une approche spécifique des bassins d'emploi ;
- Une connaissance du marché économique régional et de la création d'entreprise ;
- Une expertise sur son évolution professionnelle et son projet, sur les métiers, sur les situations d'entretien (simulations) ;
- Un réseau national ;
- Un accompagnement en face-à-face et/ou à distance selon les impératifs.

Par ailleurs, GRDF s'engage à partager en interne GRDF et au sein d'ENGIE les CV des alternants ayant obtenu leur diplôme et témoigné d'une expérience réussie, mais ne pouvant faire l'objet d'une embauche au sein de leur unité.

L'entreprise souhaite ainsi permettre aux bénéficiaires de cet accompagnement de disposer des meilleures conditions possibles pour trouver un emploi à l'issue de leur contrat.

CHAPITRE 5 – SUIVI, COMMUNICATION ET PORTAGE

5.1- Comité de suivi de l'accord

Un comité national de suivi de cet accord est mis en place. Il est constitué pour s'assurer de la bonne application du présent accord. Il est composé de deux représentants par organisation syndicale signataire et de représentants de la direction. Il se réunira annuellement.

Les indicateurs ci-dessous seront notamment suivis :

- Les indicateurs remontés sont ceux de la trame nationale du Bilan Alternance.

En outre, les informations suivantes seront communiquées :

- La projection à 3 ans et à 5 ans des métiers en croissance, en transformation et des métiers fragilisés, est présentée dans le cadre du plan emploi à 5 ans réalisé tous les trois ans.
- La liste des partenariats école.

L'alternance fait par ailleurs l'objet de présentations, d'échanges et d'avis dans différentes instances représentatives du personnel et à différents moments de l'année.

Niveau CSE-Central

Au mois de mai de l'année N : Présentation du Bloc 2 « Formation & alternance », le Bilan et les Perspectives Alternance.

Au mois d'octobre de l'année N : recueil de l'avis global sur la Politique sociale de GRDF, les conditions de travail et l'emploi.

Niveau CSE-Etablissement

Au mois d'avril de l'année N : consultation du CSE-Etablissement sur le Bilan et les Perspectives Alternance.

Les informations mises à disposition dans la base de données économiques et sociales et environnementales

La BDESE rassemble l'ensemble des informations que l'employeur doit mettre à disposition du CSE dans le cadre de l'information/consultation de ce dernier.

Les Commissions Emploi Formation (CEF) ont notamment en charge d'étudier pour le compte du CSE-C et des CSE-E les questions ayant trait à l'alternance.

Le schéma du cycle annuel du dialogue social sur l'alternance figure en **Annexe 4**.

5.2- Communication et portage

La communication associée au déploiement de cet accord contribue à faire connaître, à soutenir et à promouvoir sa mise en place.

Des outils de portage seront mis à disposition du management et de la filière RH, et un espace dans WeLoveGaz sera dédié.

CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS FINALES

6.1- Champ d'application de l'accord

A compter de son entrée en vigueur, le présent accord se substitue à l'« Accord pour le développement de l'apprentissage à GRDF » du 27 juin 2008, ainsi qu'à toutes dispositions préexistantes dans l'entreprise ayant le même objet (usages, pratiques, ...). Il s'applique aux contrats conclus après son entrée en vigueur.

6.2- Entrée en vigueur – durée

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature sous réserve de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Il est conclu pour une **durée déterminée de 4 ans**.

Les signataires conviennent qu'un bilan global de la mise en œuvre de l'accord sera réalisé dans le cadre du comité de suivi un an avant son expiration, en vue de préparer la négociation d'un nouvel accord.

6.3- Révision

À tout moment, chaque partie signataire peut demander la révision de l'accord dans les conditions prévues par les articles L.2261-7 et suivants du Code du travail. La demande de révision devra être formulée par la partie diligente par lettre recommandée avec accusé de réception.

6.4- Dépôt et publicité

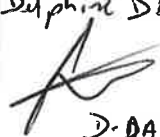
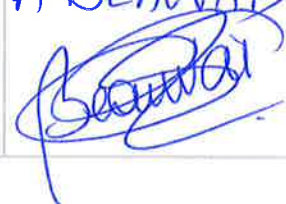


Le présent accord fera l'objet, à l'initiative de la Direction de GRDF, des formalités de publicité et de dépôt prévues par le Code du travail.

Fait à Paris, le 31/05/2022

Pour GRDF, le Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation
Nicolas LEFEBURE



Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT	Pour la CFE-CGC	Pour la CGT	Pour FO
Pour Délégué de Delphine DELCORNEC  D. DAMIEN	A. BEAUVAIS 	RAYA Sébastien 	N. BEAUVAIS 

SR >>  

ANNEXE 1

Lettre de mission tutorale

Adresse : xxxxxxxx

Civilité NOM Prénom (*tuteur*)
UM DUM SDUM

Interlocuteur : xxxxxxxx

Tél : xxxxxxxx

E-mail : xxxxxxxxxxx

A xxxx, le xx/xx/20xx

Objet : Lettre de mission tutorale

Madame, Monsieur,

Vous avez accepté d'assurer une mission de tuteur auprès de Mme/M. xxxxxx (*alternant*), qui prépare un (*nom du diplôme*), du xx/xx/20xx au xx/xx/20xx et nous vous remercions pour votre engagement.

Comme vous le savez, l'alternance constitue une occasion de contribuer à la solidarité en matière d'emploi, notamment en favorisant la professionnalisation des alternants. Il s'agit également d'un élément clé de nos politiques de ressources humaines, visant à assurer le maintien et le développement de nos compétences métiers, dans un objectif de performance et d'excellence de notre Unité.

Le Tuteur a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'alternant des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de Formation (article L.6223-5 du code de travail).

Vos activités de Tuteur consistent, vis-à-vis de l'alternant à :

- Préparer son arrivée et l'accueillir au sein de l'équipe et de l'Unité,
- Organiser son parcours de Formation au sein de l'Unité et l'évaluer,
- Assurer le lien avec la Délégation RH et l'organisme de Formation,
- Veiller au respect de l'emploi du temps, et du temps de travail,
- Contribuer à sa formation opérationnelle et l'évaluer,
- Participer à son évaluation trimestrielle,
- Participer à la décision relative à son avenir à l'issue du contrat (embauche, nouveau contrat, etc.).

Pour mener à bien votre mission de Tuteur, vous bénéficierez :

- Du temps nécessaire à l'accomplissement de votre mission ;
- D'une formation à l'exercice de l'activité tutorale. Cette formation doit être dispensée en amont de l'arrivée du/de la jeune apprenti(e) ;

Pour les tuteurs ayant à accompagner des populations spécifiques, une action de formation supplémentaire d'une journée pourra être proposée.

Votre mission tutorale fait pleinement partie de votre activité et sera prise en compte dans vos objectifs annuels. Cet investissement fera l'objet d'une évaluation, d'une valorisation et d'une reconnaissance :

- La mission tutorale sera évaluée annuellement et constituera l'un des éléments d'appréciation de votre professionnalisme ;
- Une attestation de l'exercice de cette mission de Tuteur sera établie (sur demande) et la mission sera portée sur votre fiche carrière. Cette expérience sera prise en compte comme un élément de capacité managériale ;
- Une prime d'un montant de 250 euros vous sera versée, appréciant la réussite de votre mission, quel que soit le nombre d'alternants encadrés, un tuteur étant autorisé à accompagner au maximum deux alternants simultanément.

Votre manager pilote et soutient la mission tutorale. Il est notamment chargé de conduire, en lien avec vous, les bilans trimestriels d'évaluation de l'alternant.

Vous pourrez également compter sur les conseils et l'assistance réglementaire de votre correspondant RH.

Nous vous remercions pour votre engagement dans cette démarche.

Veillez agréer l'assurance de nos salutations distinguées.

Le Délégué Ressources Humaines.
Civilité Prénom NOM - DRH

sa →  73

ANNEXE 2

Trame d'évaluation trimestrielle

Entretien alternance - HC Ateliers

INFORMATIONS LIEES AU CONTRAT	EVALUEZ VOS OBJECTIFS DE LA PERIODE ECOULEE								
Date de début du contrat d'apprentissage / de professionnalisation RR 18/07/2021	Objectifs								
Date de fin du contrat RR 11/09/2021	<table border="1"><thead><tr><th>Objectif</th><th>Evaluation responsable</th></tr></thead><tbody><tr><td>Objectif responsable 1 Description responsable 1</td><td>Non applicable <input type="checkbox"/> N/A Commentaire responsable 1</td></tr><tr><td colspan="2" style="text-align: center;">[...]</td></tr><tr><td>Objectif responsable 12 Description responsable 1</td><td>Atteint <input type="checkbox"/> N/A Commentaire responsable 12</td></tr></tbody></table>	Objectif	Evaluation responsable	Objectif responsable 1 Description responsable 1	Non applicable <input type="checkbox"/> N/A Commentaire responsable 1	[...]		Objectif responsable 12 Description responsable 1	Atteint <input type="checkbox"/> N/A Commentaire responsable 12
Objectif	Evaluation responsable								
Objectif responsable 1 Description responsable 1	Non applicable <input type="checkbox"/> N/A Commentaire responsable 1								
[...]									
Objectif responsable 12 Description responsable 1	Atteint <input type="checkbox"/> N/A Commentaire responsable 12								
Métier associé à l'apprentissage RR Réponse du responsable	Synthèse de l'évaluation RR Synthèse d'évaluation responsable								
Diplôme préparé RR Réponse du responsable	PROPOSITIONS D'OBJECTIFS POUR LA PERIODE A VENIR								
Agence / Pôle / Service RR Réponse du responsable	Objectifs								
Année/trimestre RR 2021/T2	<table border="1"><thead><tr><th>Objectif</th></tr></thead><tbody><tr><td>Objectif responsable 1 Description responsable 1</td></tr><tr><td colspan="2" style="text-align: center;">[...]</td></tr><tr><td>Objectif responsable 12 Description responsable 1</td></tr></tbody></table>	Objectif	Objectif responsable 1 Description responsable 1	[...]		Objectif responsable 12 Description responsable 1			
Objectif									
Objectif responsable 1 Description responsable 1									
[...]									
Objectif responsable 12 Description responsable 1									
FAITS MARQUANTS DE LA PERIODE ECOULEE	Synthèse RR Synthèse responsable								
Quels sont les faits marquants de la période ? RR Réponse du responsable	Immersion et formations à planifier RR Réponse du responsable								
OBJECTIFS									
Activités à découvrir, à acquérir et à mettre en œuvre ? RR Réponse du responsable									

SR → dl AB AB

ANNEXE 3

Référentiel des aides à l'hébergement

Source : Référentiel national Clameur

Commune	Quotient de cherté	TRANCHE	Commune	Quotient de cherté	TRANCHE	Commune	Quotient de cherté	TRANCHE
ABBEVILLE	0,76	TRANCHE 2	CHARLEVILLE MEZIERES	0,63	TRANCHE 1	LANGRES	0,58	TRANCHE 1
AGEN	0,69	TRANCHE 1	CHARTRES	0,83	TRANCHE 2	LANNION	0,66	TRANCHE 1
AIX EN PROVENCE	1,28	TRANCHE 4	CHATEAU D'OLONNES	0,78	TRANCHE 2	LAVAL	0,75	TRANCHE 2
ALBI	0,75	TRANCHE 2	CHATEAUROUX	0,65	TRANCHE 1	LE BLANC	0,51	TRANCHE 1
ALENCON	0,73	TRANCHE 1	CHAUMONT	0,67	TRANCHE 1	LE BLANC MESNIL	1,26	TRANCHE 4
ALES	0,70	TRANCHE 1	CHAUNY	0,61	TRANCHE 1	LE CREUSOT	0,64	TRANCHE 1
ALFORTVILLE	1,39	TRANCHE 4	CHERBOURG EN COTENTIN	0,72	TRANCHE 1	LE HAVRE	0,92	TRANCHE 2
AMBERIEU EN BUGEY	0,67	TRANCHE 1	CHOLET	0,77	TRANCHE 2	LE KREMLIN BICETRE	1,21	TRANCHE 3
AMIENS	0,97	TRANCHE 2	CLAMART	1,56	TRANCHE 5	LE MANS	0,77	TRANCHE 2
ANGERS	0,85	TRANCHE 2	CLERMONT FERRAND	0,82	TRANCHE 2	LE MONTAT	0,64	TRANCHE 1
ANGLLET	0,92	TRANCHE 2	CLERMONT L HERAULT	0,77	TRANCHE 2	LE PASSAGE	0,63	TRANCHE 1
ANGOULEME	0,69	TRANCHE 1	CLUSES	0,85	TRANCHE 2	LE PUY EN VELAY	0,65	TRANCHE 1
ANNECY	1,16	TRANCHE 3	COGNAC	0,64	TRANCHE 1	LE TEICH	0,87	TRANCHE 2
ANNEMASSE	1,08	TRANCHE 3	COMPIEGNE	0,89	TRANCHE 2	LES ANDELYS	0,70	TRANCHE 1
ANNONAY	0,59	TRANCHE 1	COUDEKERQUE BRANCHE	0,85	TRANCHE 2	LILLE	1,08	TRANCHE 3
ANTIBES	1,26	TRANCHE 4	COULOUNIEUX CHAMIERES	0,69	TRANCHE 1	LIMOGES	0,73	TRANCHE 1
ARCUEIL	1,39	TRANCHE 4	COURBEVOIE	1,77	TRANCHE 5	L'ISLE D'ABEAU	0,77	TRANCHE 2
ARGENTAN	0,61	TRANCHE 1	COURCOURONNES	1,17	TRANCHE 3	LONGVIC	0,90	TRANCHE 2
ARLES	0,85	TRANCHE 2	CREIL	0,95	TRANCHE 2	LONS	0,74	TRANCHE 1
ARRAS	0,83	TRANCHE 2	CLUSSET	0,64	TRANCHE 1	LONS LE SAUNIER	0,59	TRANCHE 1
AUBAGNE	0,96	TRANCHE 2	DAINVILLE	0,83	TRANCHE 2	LOUHANS	0,57	TRANCHE 1
AUBIERE	0,89	TRANCHE 2	DAX	0,73	TRANCHE 1	LUNEL	0,82	TRANCHE 2
AUCH	0,72	TRANCHE 1	DECINES CHARPIEU	0,84	TRANCHE 2	LUNEVILLE	0,61	TRANCHE 1
AUXERRE	0,73	TRANCHE 1	DIEPPE	0,71	TRANCHE 1	LYON	1,05	TRANCHE 3
AVIGNON	0,91	TRANCHE 2	DIGNE LES BAINS	0,80	TRANCHE 2	LYON 07	1,05	TRANCHE 3
AVRILLE	0,74	TRANCHE 1	DIJON	0,92	TRANCHE 2	LYON 09	0,98	TRANCHE 2
BAGNEUX	1,31	TRANCHE 4	DOLE	0,60	TRANCHE 1	MACON	0,68	TRANCHE 1
BAILLY ROMAINVILLIERS	1,13	TRANCHE 3	DOMONT	1,13	TRANCHE 3	MAGNANVILLE	1,13	TRANCHE 3
BARENTIN	0,79	TRANCHE 2	DOUAI	0,78	TRANCHE 2	MARIGNANE	1,01	TRANCHE 3
BAYONNE	0,79	TRANCHE 2	DRAGUIGNAN	0,80	TRANCHE 2	MARMADE	0,64	TRANCHE 1
BEAUNE	0,79	TRANCHE 2	DRUELLE BALSAC	0,65	TRANCHE 1	MARSEILLE	1,02	TRANCHE 3
BEAUVAIS	0,82	TRANCHE 2	EPERNAY	0,66	TRANCHE 1	MARSEILLE 06	1,08	TRANCHE 3
BERCK	0,82	TRANCHE 2	EPINAL	0,66	TRANCHE 1	MARSEILLE 08	1,09	TRANCHE 3
BERGERAC	0,68	TRANCHE 1	EVREUX	0,88	TRANCHE 2	MASSY	1,23	TRANCHE 3
BERNAY	0,72	TRANCHE 1	FECAMP	0,66	TRANCHE 1	MAUBEUGE	0,70	TRANCHE 1
BESANCON	0,81	TRANCHE 2	FLERS	0,55	TRANCHE 1	MAUREPAS	1,23	TRANCHE 3
BETHUNE	0,83	TRANCHE 2	FLOIRAC	0,81	TRANCHE 2	MELUN	1,19	TRANCHE 3
BETTANCOURT LA FERREE	0,55	TRANCHE 1	FLORANGE	0,67	TRANCHE 1	MENTON	1,16	TRANCHE 3
BEZANNES	0,94	TRANCHE 2	FONTAINE	0,82	TRANCHE 2	MERIGNAC	0,97	TRANCHE 2
BEZIERS	0,70	TRANCHE 1	FOURMIES	0,62	TRANCHE 1	METZ	0,83	TRANCHE 2
BIHOREL	0,80	TRANCHE 2	FRANCOIS	0,80	TRANCHE 2	MEYTHET	1,08	TRANCHE 3
BLOIS	0,78	TRANCHE 2	FREYMIING MERLEBACH	0,59	TRANCHE 1	IMIGNE AUXANCES	0,87	TRANCHE 2
BOE	0,67	TRANCHE 1	FRONTIGNAN	0,94	TRANCHE 2	MILLAU	0,57	TRANCHE 1
BORDEAUX	1,09	TRANCHE 3	GAP	0,80	TRANCHE 2	MONDEVILLE	0,82	TRANCHE 2
BOURG EN BRESSE	0,77	TRANCHE 2	GENILAC	0,62	TRANCHE 1	MONT DE MARSAN	0,70	TRANCHE 1
BOURGES	0,78	TRANCHE 2	GENNEVILLIERS	1,23	TRANCHE 3	MONT ST AIGNAN	0,98	TRANCHE 2
BOVES	0,95	TRANCHE 2	GEX	1,27	TRANCHE 4	MONTARGIS	0,73	TRANCHE 1
BRASLES	0,73	TRANCHE 1	GIEN	0,64	TRANCHE 1	MONTAUBAN	0,66	TRANCHE 1
BRESSUIRE	0,54	TRANCHE 1	GLEIZE	0,76	TRANCHE 2	MONTBARD	0,59	TRANCHE 1
BREST	0,69	TRANCHE 1	GOUESNOU	0,69	TRANCHE 1	MONTBELIARD	0,74	TRANCHE 1
BRETIGNY SUR ORGE	1,14	TRANCHE 3	GRENOBLE	0,98	TRANCHE 2	MONTBRISON	0,65	TRANCHE 1
BRIOUDE	0,51	TRANCHE 1	GUERET	0,69	TRANCHE 1	MONTLIMAR	0,77	TRANCHE 2
BRIVE LA GAILLARDE	0,67	TRANCHE 1	GUIPAVAS	0,69	TRANCHE 1	MONTIGNY LE BRETONNEUX	1,29	TRANCHE 4
BROGNARD	0,74	TRANCHE 1	HAGUENAU	0,75	TRANCHE 2	MONTIGNY LES METZ	0,75	TRANCHE 2
CAEN	0,96	TRANCHE 2	HAZEBROUCK	0,70	TRANCHE 1	MONTIVILLIERS	0,94	TRANCHE 2
CAHORS	0,64	TRANCHE 1	HENIN BEAUMONT	0,77	TRANCHE 2	MONTLUCON	0,61	TRANCHE 1
CAISSARGUES	0,81	TRANCHE 2	HERIC	0,79	TRANCHE 2	MONTPELLIER	1,09	TRANCHE 3
CALAIS	0,68	TRANCHE 1	IFS	0,83	TRANCHE 2	MONTREUIL	1,55	TRANCHE 5
CAMBRAI	0,70	TRANCHE 1	ILLZACH	0,69	TRANCHE 1	MORLAIX	0,53	TRANCHE 1
CANNES	1,25	TRANCHE 4	INGRE	0,88	TRANCHE 2	MOULINS	0,57	TRANCHE 1
CANNES LA BOCCA	1,23	TRANCHE 3	ISTRES	0,86	TRANCHE 2	MURET	0,71	TRANCHE 1
CARCASSONNE	0,63	TRANCHE 1	IVRY SUR SEINE	1,50	TRANCHE 5	NANCY	0,86	TRANCHE 2
CARPENTRAS	0,73	TRANCHE 1	KINGERSHEIM	0,71	TRANCHE 1	NANTERRE	1,53	TRANCHE 5
CARRIERES SOUS POISSY	1,16	TRANCHE 3	L ARRBRESLE	0,77	TRANCHE 2	NANTES	0,96	TRANCHE 2
CASTELNAU D ESTRETEFONDS	0,76	TRANCHE 2	LA BATHIE	0,78	TRANCHE 2	NARBONNE	0,77	TRANCHE 2
CASTRES	0,67	TRANCHE 1	LA CHAUSSEE-SAINT-VICTOR	0,77	TRANCHE 2	NEVERS	0,62	TRANCHE 1
CAUDAN	0,75	TRANCHE 2	LA COURNEUVE	1,05	TRANCHE 3	NICE	1,28	TRANCHE 4
CENON	0,84	TRANCHE 2	LA FLECHE	0,57	TRANCHE 1	NIMES	0,82	TRANCHE 2
CERGY	1,29	TRANCHE 4	LA LOUPE	0,69	TRANCHE 1	NIORT	0,70	TRANCHE 1
CHALON SUR SAONE	0,70	TRANCHE 1	LA MADELEINE	0,91	TRANCHE 2	NOISY LE GRAND	1,29	TRANCHE 4
CHALONS EN CHAMPAGNE	0,83	TRANCHE 2	LA ROCHE SUR YON	0,77	TRANCHE 2	NOYAL SUR VILAINE	0,69	TRANCHE 1
CHAMBERY	0,95	TRANCHE 2	LA ROCHELLE	1,14	TRANCHE 3	ORANGE	0,72	TRANCHE 1
CHAMPAGNEULLES	0,66	TRANCHE 1	LAGORD	1,08	TRANCHE 3	ORLEANS	0,91	TRANCHE 2
CHAMPIGNY SUR MARNE	1,25	TRANCHE 4	LANGON	0,71	TRANCHE 1	ORVAULT	0,86	TRANCHE 2

Sc DD de JH 13

ANNEXE 4

Cycle annuel du dialogue social sur l'Alternance

CSE-C

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Orientations Stratégiques <small>(Tous les 3 ans – l'année où le CSE-C ne sera pas consulté, une information sera effectuée en séance en présence du représentant du COMEX)</small>					Commission Emploi Formation	CSE-C de Juin Présentation du Plan Emploi à 5 ans et du PDC à 3 ans – orientations formation					
Politique Sociale <small>(chaque année)</small>			Commission Emploi Formation		CSE-C de Mai Présentation du Bloc 2 – Formation et Alternance (Bilan alternance et Perspectives + Bilan du PDC N-1)				Commission Emploi Formation		CSE-C de Déc. Présentation du Bloc 2 – Formation et Alternance (PDC N+1)
									CSE-C d'Oct. Recueil de l'avis global sur la Politique Sociale		

CSE-E

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Accord formation et alternance <small>(chaque année)</small>		Commission Emploi Formation		CSE-E d'Avril Présentation du Bilan alternance et Perspectives et du Bilan du PDC N-1						Commission Emploi Formation	CSE-E de Déc. Présentation du PDC N+1

SR DD *dl* ASB AB

Commune	Quotient de cherté	TRANCHE	Commune	Quotient de cherté	TRANCHE
PACE	0,93	TRANCHE 2	STE SAVINE	0,68	TRANCHE 1
PAMBERS	0,63	TRANCHE 1	TARBES	0,66	TRANCHE 1
PANTIN	1,53	TRANCHE 5	THIERS	0,52	TRANCHE 1
PARAY LE MONIAL	0,65	TRANCHE 1	THIONVILLE	0,74	TRANCHE 1
PARIS	2,09	TRANCHE 6	THONON LES BAINS	0,95	TRANCHE 2
PARIS 09	2,24	TRANCHE 6	TIGNIEU JAMEZIEU	0,80	TRANCHE 2
PARIS 11	2,16	TRANCHE 6	TOLLEVAST	0,61	TRANCHE 1
PARIS 13	2,07	TRANCHE 6	TOUL	0,59	TRANCHE 1
PARIS 16	2,23	TRANCHE 6	TOULON	0,91	TRANCHE 2
PARON	0,72	TRANCHE 1	TOULOUSE	1,01	TRANCHE 3
PAU	0,80	TRANCHE 2	TOURS	0,96	TRANCHE 2
PERIGUEUX	0,73	TRANCHE 1	TULLE	0,63	TRANCHE 1
PERPIGNAN	0,75	TRANCHE 2	USSEL	0,57	TRANCHE 1
PLESCOP	0,77	TRANCHE 2	VALENCE	0,72	TRANCHE 1
PLOERMEL	0,59	TRANCHE 1	VALENCIENNES	0,92	TRANCHE 2
POITIERS	0,90	TRANCHE 2	VANNES	0,87	TRANCHE 2
PONT L EVEQUE	0,88	TRANCHE 2	VERDUN	0,59	TRANCHE 1
PONTARLIER	0,86	TRANCHE 2	VERNEUIL D AVRE ET D ITON	0,66	TRANCHE 1
PONTIVY	0,65	TRANCHE 1	VESOUL	0,63	TRANCHE 1
PONTOISE	1,30	TRANCHE 4	VIENNE	0,73	TRANCHE 1
PORNIC	0,78	TRANCHE 2	VIERZON	0,59	TRANCHE 1
PUTEAUX	1,70	TRANCHE 5	VILLEDIEU LES POELES	0,55	TRANCHE 1
QUIMPER	0,71	TRANCHE 1	VILLEFRANCHE SUR SAONE	0,77	TRANCHE 2
RAISMES	0,70	TRANCHE 1	VILLEMOMBLE	1,38	TRANCHE 4
REHON	0,80	TRANCHE 2	VILLENEUVE D ASCQ	0,95	TRANCHE 2
REIMS	0,95	TRANCHE 2	VILLENEUVE LA GARENNE	1,05	TRANCHE 3
RENNES	1,00	TRANCHE 3	VILLENEUVE LE ROI	1,32	TRANCHE 4
REVIN	0,62	TRANCHE 1	VILLENEUVE LES BEZIERS	0,71	TRANCHE 1
REZE	0,80	TRANCHE 2	VILLERS LES NANCY	0,98	TRANCHE 2
RIOM	0,63	TRANCHE 1	VILLEURBANNE	1,02	TRANCHE 3
ROANNE	0,63	TRANCHE 1	VITTEL	0,56	TRANCHE 1
RODEZ	0,66	TRANCHE 1	VOIRON	0,77	TRANCHE 2
ROMANS SUR ISERE	0,61	TRANCHE 1	WAMBRECHIES	0,84	TRANCHE 2
ROMILLY SUR SEINE	0,47	TRANCHE 1	WIMILLE	0,76	TRANCHE 2
ROUBAIX	1,07	TRANCHE 3	YZEURE	0,59	TRANCHE 1
ROUEN	0,94	TRANCHE 2			
ROYE	0,64	TRANCHE 1			
SAINT ANDRE DE SANGONIS	0,73	TRANCHE 1			
SAINT NAZAIRE	0,78	TRANCHE 2			
SAINTE	0,70	TRANCHE 1			
SALON DE PROVENCE	0,85	TRANCHE 2			
SARREBOURG	0,55	TRANCHE 1			
SARREGUEMINES	0,80	TRANCHE 2			
SARTROUVILLE	1,35	TRANCHE 4			
SAUMUR	0,66	TRANCHE 1			
SAVIGNY LE TEMPLE	1,05	TRANCHE 3			
SEDAN	0,54	TRANCHE 1			
SEGRE EN ANJOU BLEU	0,51	TRANCHE 1			
SELESTAT	0,74	TRANCHE 1			
SERRE LES SAPINS	0,80	TRANCHE 2			
SEYSSINET PARISET	0,85	TRANCHE 2			
SOISSONS	0,69	TRANCHE 1			
ST BRIEUC	0,66	TRANCHE 1			
ST CLAUDE	0,52	TRANCHE 1			
ST DIE DES VOSGES	0,60	TRANCHE 1			
ST DIZIER	0,59	TRANCHE 1			
ST ETIENNE	0,63	TRANCHE 1			
ST ETIENNE DE MONTLUC	0,81	TRANCHE 2			
ST ETIENNE DU ROUVRAY	0,63	TRANCHE 1			
ST FONS	0,75	TRANCHE 2			
ST GAUDENS	0,57	TRANCHE 1			
ST HERBLAIN	0,82	TRANCHE 2			
ST JUNIEN	0,48	TRANCHE 1			
ST LO	0,74	TRANCHE 1			
ST MALO	0,88	TRANCHE 2			
ST MARTIN BOULOGNE	0,76	TRANCHE 2			
ST NAZAIRE	0,78	TRANCHE 2			
ST OMER	0,77	TRANCHE 2			
ST OUEN	1,51	TRANCHE 5			
ST QUENTIN	0,64	TRANCHE 1			
ST QUENTIN FALLAVIER	0,78	TRANCHE 2			
ST RAPHAEL	1,05	TRANCHE 3			
ST SULPICE DE ROYAN	0,84	TRANCHE 2			
ST VALLIER	0,64	TRANCHE 1			

Su DD AB 73