

ACCORD AMBITION SOCIALE À GRDF

FICHE PRATIQUE

RÉSUMÉ DE L'ACCORD :

Cet accord vise à prévenir et lutter contre les préjugés, les discriminations et les atteintes à la dignité dans et hors de l'entreprise. Il se fonde sur des principes incontournables : civilité, traiter les autres avec égard, respect de l'autre (y compris de son travail et de ses valeurs), rejeter toute forme de violence et respecter la liberté d'expression.

Durée de l'accord : 2022-2025

Signature CGT : OUI



Scannez ce QR Code pour lire
l'accord dans son intégralité

LES ENGAGEMENTS DE GRDF

ÉLIGIBILITÉ :

- **Rendre accessibles et visibles les dispositifs légaux de prévention et lutte contre les préjugés**, la liste des 25 critères de discrimination, les agissements et violences sexistes et sexuels.
- **Informé des recours internes et externes** : médecin du travail, Allo discrim, Allo sexism, assistants sociaux et la mise en place d'un Numéro Vert et un Numéro Bleu (spécifique manager).

Les 25 critères de discriminations interdits par la loi				
 Apparence physique	 Age	 Etat de santé	 Appartenance ou non à une prétendue race	 Appartenance ou non à une nation
 Sexe	 Identité de genre	 Orientation sexuelle	 Grossesse	 Situation de famille
 Handicap	 Caractéristiques génétiques	 Moeurs	 Patronyme	 Activités syndicales
 Origine	 Lieu de résidence	 Appartenance ou non à une ethnie	 Opinions politiques	 Domiciliation bancaire
 Perte d'autonomie	 Capacité à s'exprimer dans une langue étrangère	 Religion	 Vulnérabilité résultant de sa situation économique	 Opinions philosophiques

FORMATION :

- **Former et sensibiliser** tous les agents chaque année sur l'inclusion.
- Créer et mettre en place une **formation « Inclusion by GRDF »** accessible et obligatoire à terme à l'ensemble des salariés, en commençant par les managers, les RH, les préventeurs santé au travail, les représentants du personnel et les nouveaux embauchés.

COMMUNICATION :

- Permettre à chacun une **liberté d'expression** par la culture inclusive sans conséquence.
- Encourager la ligne managériale à privilégier une **communication directe** pour éviter les interprétations mais aussi être exemplaire dans la prise des congés et veiller à celles des agents (habituels ou liés à la parentalité).
- Mettre en place des **groupes "multi-disciplinaires" en région** pour écouter, partager et suivre les situations remontées.
- Capter les **signaux faibles**.

PROCESSUS RH :

- Instaurer un **recrutement objectif** et non discriminant en informant les postulants des recours possibles s'ils s'estiment discriminés.
- Pour tous les agents : maintenir une rémunération équitable fixe et variable, garantir l'absence de discrimination dans l'accès aux formations avec une **attention particulière pour les publics prioritaires** (femmes, seniors, personnes en situation de handicap)

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :

- **Aménagement des locaux** et adaptation du matériel de manière équitable (ex PMR).
- Dispositifs d'écoute et de **prévention des risques psychosociaux (RPS)**.
- **Soutien et accompagnement par l'entreprise lors d'incivilités** des parties prenantes externes à l'entreprise (accompagnement psychologique).
- Création de **locaux d'allaitement et/ou de repos**.

VIE PRO / VIE PERSO :

- Rappeler aux encadrants les limites et les respecter via, notamment, le **droit à la déconnexion**.
- Eviter les réunions tardives et **respecter les horaires de travail**.



ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS EN SITUATION COMPLEXE :

- Pour les **salariés fragiles** (y compris parents isolés et événements personnels) ou proches aidants, **facilitation de l'aménagement du temps de travail** (rdv médicaux etc), mise à disposition de lignes d'écoute, information et sensibilisation collective.
- **Entretien de retour en cas d'absence prolongée** (> 30jours) quel que soit le motif afin de définir les modalités de reprise du travail.
- **Respecter l'identité d'usage** pour les agents en processus de transition.

LES REVENDICATIONS CGT NON PRISES EN COMPTE

Intégration des familles monoparentales aux publics prioritaires, notamment pour l'accès à la formation et faciliter les conditions de travail des séniors en fin de carrière.

Valorisation des compétences des agents en fin de carrière (transmission de connaissances par exemple) seulement encouragée dans l'accord et proposition de missions spécifiques et moins physiques

Accompagnement plus spécifique des familles en difficulté (ex : prise en charge de frais de garde supplémentaires au-delà du plafond existant ou programmation des formations en tenant compte de la spécificité de l'aménagement du temps de travail).

Cadrage plus rigoureux du **droit à la déconnexion et exemplarité du management**.

Création d'une **grille objective**, co-construite avec les OS, sur l'**appréciation du savoir être**.

Participation systématique des Représentants du Personnel dans les groupes multi-disciplinaires.

Généralisation des Repères de Pratiques Professionnelles à tous les métiers.

Doublement de la prime de rachat d'as-treinte après 50 ans.



Scannez ce QR Code pour accéder à l'ensemble des fiches pratiques

