

ACCORD SUR LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUELLES
DES AGENTS MUTÉS DES FONCTIONS CENTRALES D'EGD ET GRD
A LA FILIALE DISTRIBUTION DE GAZ DE FRANCE

SOMMAIRE :

PREAMBULE

I - Les bénéficiaires de l'accord

II - Le dispositif d'accompagnement des agents

- 1 - Information collective et entretien individuel
- 2 - les mesures d'accompagnement
- 3 - La prime de mobilité fonctionnelle orientée (MFO)
- 4 - Le congé de fin de carrière (CFC)

III - L'impact sur les accords locaux en vigueur

- 1 - Accord local sur le temps de travail
- 2 - Accord d'intéressement décentralisé 2005-2007 - Avenant 2007
- 3 - Les autres accords collectifs applicables

IV - Les modalités de suivi de l'accord

V - Les dispositions finales

- 1 - Durée et entrée en vigueur de l'accord
- 2 - Révision de l'accord
- 3 - Dénonciation de l'accord
- 4 - Dépôt et publicité de l'accord

PREAMBULE

Dans le cadre de la constitution de la filiale de distribution de Gaz de France SA, les agents des fonctions centrales de GRD et des agents des fonctions centrales d'EGD seront appelés à rejoindre la tête de cette entreprise.

Conformément à l'accord de méthode signé par les directions et les organisations syndicales représentatives une négociation a été engagée pour définir les modalités d'accompagnement applicables à l'ensemble des agents des fonctions centrales de GRD et d'EGD mutés à la filiale distribution de Gaz de France ainsi que les modalités transitoires liées aux accords spécifiques en vigueur dans les services concernés.

Ce dispositif négocié vise à accompagner et réussir les changements qui interviennent dans le cadre de la mise en place de la filialisation du distributeur, tant pour les agents que pour le Groupe Gaz de France, en offrant aux agents des emplois adaptés et des possibilités d'évolution de carrière et en favorisant le gréement de la tête de filiale de distribution de Gaz de France.

I. LES BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des agents des fonctions centrales de GRD et d'EGD mutés à la filiale de distribution de Gaz de France (ci-après « les agents ») après la suppression des fonctions centrales de GRD et d'EGD ou mutés avant la date de suppression des fonctions centrales d'EGD dans des groupes ou équipes projets constitués au sein de GRD. Une attention particulière sera apportée à la situation des agents handicapés. Il sera notamment veillé à ce qu'un emploi leur soit effectivement proposé avec prise en compte de leur handicap.

II. LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

1. Information collective et entretien individuel

Les agents bénéficieront jusqu'à la date de suppression des fonctions centrales de GRD et d'EGD d'une information collective régulière sur le projet de réorganisation (calendrier, étapes...), ses conséquences envisagées en termes d'évolution des besoins de compétence.

Une attention particulière sera également apportée à l'information individuelle des Agents.

Un entretien individuel sera systématiquement réalisé avec chaque agent par un responsable hiérarchique missionné par le management. Plusieurs entretiens peuvent s'avérer nécessaires pour finaliser le projet professionnel de l'agent. L'entretien a pour objectif de préciser les incidences de la réorganisation sur la situation de l'agent, rechercher et lui proposer une affectation conformément aux dispositions du chapitre 2 de la N70-48, l'informer sur le dispositif d'accompagnement qui lui sera applicable.

La forme et le contenu de chaque entretien devront permettre de créer les conditions les plus favorables pour garantir la réussite de la transformation engagée, tant du point de vue de l'agent que de celui de l'entreprise.

Une attention particulière est apportée à la préparation et à la conduite des entretiens. Ils donnent lieu à un suivi rigoureux.

L'agent dispose d'un crédit de temps de 2 heures pour préparer ses entretiens au cours duquel les points suivants seront abordés :

- l'information sur les possibilités de parcours professionnel
- les éléments relatifs à la situation des salariés

- la (les) proposition(s) d'affectation qui lui est(ont) faite(s) en fonction de la connaissance des organisations au moment de l'entretien
- les mesures d'accompagnement qui sont appliquées au salarié selon sa situation et les caractéristiques des propositions d'affectation envisagées
- les éléments relatifs aux éventuels engagements d'évolution de la rémunération dans l'année

S'il le souhaite, le salarié peut se faire assister lors de l'entretien d'un représentant du personnel ou d'un délégué syndical.

A l'issue de l'entretien, son contenu et ses conclusions sont consignés dans un document ci-après désigné la fiche de suivi individuelle d'entretien, qui est signé par les deux parties. Cette signature atteste de la conformité du compte rendu à la teneur de l'entretien. Un exemplaire de ce document signé est remis au salarié.

Si à l'issue de l'entretien, le salarié et son responsable s'accordent sur une solution d'affectation, les conditions d'affectation et les mesures individuelles dont bénéficient le salarié sont formalisées et co-signées par le salarié et le management. La « fiche de suivi individuelle d'entretien » sera annexée au présent accord.

2. Les mesures d'accompagnement

Les textes en vigueur à Gaz de France (Chapitre 3 de la N70-48, N70-49 et DP 20-159) sont applicables aux agents concernés.

Toutefois les aménagements suivants sont apportés aux mesures existantes :

Temps supplémentaire de trajet

Le taux horaire retenu pour l'indemnisation du temps supplémentaire de trajet, est celui correspondant au niveau de rémunération d'un salarié à l'échelon 4, plafonné au NR 100

Le dispositif d'indemnisation du temps de trajet supplémentaire doit intégrer les évolutions significatives en matière de réduction et d'aménagement du temps de travail. Le nombre de trajets indemnisés est calculé au prorata du nombre de jours travaillés (indépendamment du nombre d'heures travaillées) sur la base du tableau de service.

Frais supplémentaires de transport

La prise en charge des frais de transport en véhicule personnel est envisageable dans le cas où l'utilisation des transports en commun est manifestement inadaptée.

Pour les frais supplémentaires de transport en cas d'utilisation d'un véhicule personnel, le plafond de l'indemnité kilométrique est porté à la puissance fiscale de 5CV. Le nombre de trajets indemnisés est calculé au prorata du nombre de jours travaillés (indépendamment du nombre d'heures travaillées) sur la base du tableau de service.

Chèque Emploi Service Universel (CESU)

Tout agent rejoignant la filiale de distribution de Gaz de France, bénéficiant d'une indemnisation de l'allongement du temps de trajet pourra à sa demande bénéficier de CESU pour la garde tout enfant de moins de 11 ans durant une période d'un an. Les CESU remis sont destinés à couvrir les frais supplémentaires de garde pour les jours travaillés. Le temps supplémentaire de prise en charge de l'enfant sera égal au temps supplémentaire du temps de trajet quotidien arrondi à l'heure supérieure. L'entreprise cofinance les CESU remis à l'agent à hauteur de 50% de leur montant le solde étant à la charge de l'agent, le calcul se fait sur la base d'une heure de garde valorisée à 6,75€.

