

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE ET AU FONCTIONNEMENT
DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DU SERVICE COMMUN
D'ERDF ET DE GRDF ET DU SERVICE GAZ DE GRDF**

Sommaire

Préambule et objet de l'Accord	2
Mise en place et moyens de fonctionnement des comités d'établissement	3
Mise en place et moyens de fonctionnement des délégués du personnel	7
Mise en place et moyens de fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	10
Dispositions finales	13

FS GC PC
Co 1/13 AA

PREAMBULE ET OBJET DE L'ACCORD

Préambule

La loi n° 2004-803 du 9 août 2004 dispose au premier alinéa de son article 28 :

« Un décret en Conseil d'Etat procède pour les Entreprises dont le personnel relève du statut du personnel des industries électriques et gazières aux adaptations prévues à l'article L4111-1, à l'article L2311-1, et à l'article L2321-1 du Code du travail dans les conditions prévues par ces articles. »

Le décret n° 2007-548 du 11 avril 2007 a procédé pour l'ensemble des Entreprises de la branche des industries électriques et gazières aux dites adaptations. En conséquence la filière des CMP n'existant plus au sein d'ERDF et de GrDF, la circulaire Pers. 873 ne trouve plus application.

Les dispositions du présent Accord illustrent la volonté de l'ensemble des partenaires sociaux de mettre en place des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) au sein de GRDF, telles que le prévoit la loi, dotées des moyens nécessaires à leur fonctionnement, tout en les adaptant conventionnellement à leur organisation particulière. Les parties conviennent que les moyens apportés aux IRP dans le cadre du présent Accord sont étroitement liés aux périmètres tels qu'ils sont définis. En cas de modification de ces périmètres, les moyens associés feront l'objet d'une nouvelle négociation.

Article 1 - Objet de l'Accord

Le présent Accord (ci-après "l'Accord") a pour objet de préciser les conditions de mise en place, au sein de GRDF, des IRP prévues au livre III de la deuxième partie du Code du travail.

Il précise les principes retenus par les signataires pour le découpage de GRDF en établissements distincts qui servent de cadre à la mise en place des Comités d'Etablissements (ci-après "CE"), des Délégués du Personnel (ci-après "DP") et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

La détermination de tels principes répond au souci des signataires d'assurer, dans l'intérêt des salariés, la cohérence et la stabilité du schéma global de mise en place des institutions représentatives du personnel en prenant en compte d'une part les spécificités propres à chacun de ces deux types d'IRP, d'autre part les caractéristiques organisationnelles propres au service commun.

Lors des élections triennales organisées en 2007 et 2008 conformément aux dispositions prévues par le décret n° 2007-548 du 11 avril 2007, une liste précise des établissements distincts a été établie, pour les délégués du personnel d'une part, pour les comités d'établissement d'autre part, selon les principes repris dans le présent Accord. Cette liste établie pour le scrutin de 2007 et 2008 a été annexée au protocole préélectoral à titre illustratif.

L'Accord précise également, en tenant compte de ces principes de découpage, d'une part les moyens alloués aux représentants du personnel pour assurer l'exercice de leurs mandats ainsi que, d'autre part, les moyens dont disposent les organismes pour les besoins de leur fonctionnement.

Les moyens ainsi déterminés concernent les délégués du personnel, les membres des comités d'établissement, les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ci-après "CHSCT"), ainsi que les comités eux-mêmes (CE et CHSCT). Ils ne concernent pas en revanche les moyens relatifs au droit syndical local, objet d'un Accord spécifique en vigueur.

AS GC Go AA
2/13

MISE EN PLACE ET MOYENS DE FONCTIONNEMENT DES COMITES D'ETABLISSEMENT

Article 2 - Attributions et missions

Les missions et attributions des comités d'établissement sont celles prévues par les dispositions du Code du travail.

Toutefois, conformément aux dispositions des lois n° 46-628 du 8 avril 1946 et n° 2004-803 du 9 août 2004, ainsi que des décrets pris pour leur application, les activités sociales normalement confiées aux comités d'Entreprise par le Code du travail restent, s'agissant de GRDF et des autres Entreprises de la branche des IEG, gérées par les CAS et la CCAS.

Les parties signataires invitent chaque Comité d'Etablissement à mettre en place les commissions obligatoires et à se doter éventuellement d'un règlement intérieur.

Article 3 - Cadre d'implantation et présidence du comité

Constitue un Etablissement distinct pour la mise en place des Comités d'Etablissement au sein de GrDF :

- le regroupement à la maille régionale des entités opérationnelles de distribution exerçant une même activité métier du distributeur (réseau gaz, réseau électricité, clients-fournisseurs) ou des activités support (USL) ou administrées au niveau régional (services régionaux) ;
- le Service Gaz ;

Le Comité d'Etablissement est présidé par le Directeur de l'entité concernée ou par son représentant. Au service commun d'ERDF et de GrDF, pour le regroupement à la maille régionale, il est présidé par l'un des Directeurs d'entité ou son représentant.

Article 4 – Délégation du personnel au Comité d'Etablissement

Le nombre de membres titulaires et suppléants des CE est déterminé conformément aux dispositions du Code du travail.

En outre, conformément aux dispositions de l'article L.2324-2 du Code du travail et selon l'article 2.4 de l'Accord relatif à l'exercice du droit syndical d'établissement du service commun d'ERDF et de GrDF et des fonctions centrales de GRDF, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement considéré peut désigner un Représentant Syndical au Comité d'Etablissement (RSCE).

Article 5 - Crédit d'heures des membres titulaires et des RSCE

Les membres titulaires du Comité d'Etablissement, ainsi que les RSCE, disposent d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures de délégation.

Dans les établissements comportant plus de 3500 salariés, les membres titulaires des comités d'établissement, ainsi que les représentants syndicaux des Organisations Syndicales représentatives qui y siègent, disposeront d'un crédit d'heures mensuel supplémentaire de 10 heures.

Article 6 – Crédit d'heures conventionnel pour le fonctionnement des commissions

Les signataires conviennent d'allouer forfaitairement un crédit annuel global de 200 heures pour le fonctionnement des commissions obligatoires du Comité d'Etablissement à répartir entre les membres pour tenir leurs réunions. Ces heures s'imputent sur les codes prévus à cet effet pour le fonctionnement du CE.

GC
AA
3/13

Article 7 - Secrétaire, secrétaire adjoint, et trésorier

Les représentants élus au Comité d'Etablissement procèdent à la désignation d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint choisis parmi les membres titulaires du comité.

Pour assurer l'exercice de sa mission, le secrétaire de chaque Comité d'Etablissement bénéficie d'un crédit de temps supplémentaire mensuel égal à 20 heures.

Par ailleurs, ils peuvent procéder à la désignation d'un trésorier choisi parmi les membres élus.

Pour assurer l'exercice de sa mission, le trésorier du Comité d'Etablissement bénéficie d'un crédit de temps supplémentaire mensuel égal à 10 heures.

Article 8 - Suivi des heures de délégation

La collecte des heures de délégation peut être réalisée par le biais de formulaires¹ de collecte ou par la saisie directement dans les outils du SIRH afin d'assurer l'information du management sur la consommation desdites heures de délégation.

La collecte doit être assurée par le titulaire du mandat chaque fois que celui-ci fait usage de ses heures de délégation.

Ce relevé des heures de délégation est transmis par le titulaire du mandat à son supérieur hiérarchique direct. Il ne constitue pas une demande d'autorisation d'absence ni un contrôle a priori de l'utilisation des heures de délégation.

Article 9 - Liberté de déplacement des représentants du personnel

Par application des dispositions de l'article L.2325-11 du Code du travail, les membres élus du CE et les représentants syndicaux au Comité d'Etablissement peuvent, pour l'exercice de leurs fonctions, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'Entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'établissement et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Pour tenir compte de l'éloignement géographique de certains sites pouvant constituer un même établissement, les signataires conviennent que l'Entreprise prend en charge les frais de déplacement dans l'établissement CE directement liés à l'exercice de leurs missions par les membres titulaires du CE et les RSCE.

Cette prise en charge est assurée dans la limite de trois déplacements par mois.

Ce droit est porté à 4 déplacements par mois (soit un déplacement de plus) pour les établissements CE à périmètre national et l'établissement CE du Service Gaz.

Dans le cas où un membre titulaire ou un RSCE n'utiliserait pas son droit à trois ou quatre (voir supra) déplacements mensuels pris en charge par l'Entreprise, ce droit pourra être reporté de mois en mois, dans la limite d'un semestre civil (janvier à juin / juillet à décembre).

En outre, afin de tenir compte de spécificités locales, la possibilité d'utilisation de ce droit par un autre membre titulaire ou un suppléant, appartenant à la même délégation, peut être prévue dans le cadre d'une concertation au niveau de l'établissement CE.

¹ Ils font apparaître la date, les heures de début et de fin de l'absence, ainsi que le type de mandat au titre duquel ils sont établis.

Le temps passé pour les déplacements ainsi pris en charge par l'Entreprise ne s'impute pas sur les heures de délégation dont disposent ces représentants du personnel.

Le remboursement des frais est réalisé selon les règles en vigueur dans l'Entreprise.

Article 10 - Réunions du comité

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants et les RSCE aux réunions du Comité d'Etablissement est considéré comme temps de travail et payé comme tel. Le temps de réunion et le temps de déplacement ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation.

Le remboursement des frais est réalisé selon les règles en vigueur dans l'Entreprise.

Article 11 - Convocations

L'employeur transmet, en privilégiant l'envoi par voie électronique, la convocation ainsi que l'ordre du jour de la réunion et les pièces jointes au moins cinq jours francs avant la séance.

Article 12 - Subvention de fonctionnement

L'employeur alloue à chaque Comité d'Etablissement une subvention pour son fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2% de la masse salariale brute, conformément aux dispositions de l'article L.2325-43 du Code du travail.

Article 13 - Locaux, affichage

L'employeur met à la disposition de chaque CE un local équipé d'un mobilier de bureau, d'une ligne téléphonique, du matériel informatique standard fourni par l'Entreprise et entretenu par elle. Ces équipements, qui restent la propriété de l'Entreprise, sont placés sous la responsabilité des membres du CE.

Dans les établissements multi-sites et pour tenir compte des contraintes liées à l'existence d'un local unique pour les membres du CE, une concertation locale, au niveau de l'établissement CE, déterminera les moyens matériels destinés à faciliter les conditions d'exercice des mandats. Cette concertation s'exercera dans le cadre de l'article 16 du présent Accord.

Le CE dispose de panneaux d'affichage réservés à la communication avec le personnel dont l'emplacement et le nombre sont déterminés en Accord avec le chef d'établissement.

Article 14 - Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC)

Les signataires du présent Accord conviennent que les membres des comités d'établissement bénéficient, pour l'exercice de leurs fonctions, de moyens informatiques et de l'accès aux Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication.

Le contenu et les modalités d'attribution de ces moyens informatiques sont précisés dans l'Accord NTIC en vigueur.

Article 15 - Formation économique des membres

Les membres élus titulaires des CE, bénéficient d'une formation économique d'une durée maximale de 5 jours prise sur le temps de travail, pour un premier mandat ou un renouvellement de mandat conformément aux dispositions de l'article L. 2325-44 du Code du Travail.

Handwritten signatures and initials:
GC
05/13
AA

Les signataires conviennent que ces dispositions sont étendues aux membres suppléants de CE et aux RSCE. Le financement et les frais de formation ainsi que les frais de déplacement seront pris en charge sur le budget de fonctionnement des CE.

Article 16 – Concertation locale

Les parties signataires conviennent qu'après la signature de cet Accord et après chaque élection des représentants du personnel, une concertation sur les moyens de fonctionnement sera ouverte, au niveau de l'établissement CE, pour examiner les modalités de déclinaison de l'Accord national et pour tenir compte, le cas échéant, de spécificités locales. Lors de cette concertation seront abordées dans le cadre des dispositions du présent Accord la mise à disposition des locaux ainsi que des équipements complémentaires et fournitures (papier, affranchissement...), la détermination de l'emplacement des panneaux d'affichage, le mode et les modalités pratiques de déplacement, les modalités de remboursement de leurs frais de déplacement dans le cadre des règles et dispositifs en vigueur et le suivi individuel des heures de délégation.

MISE EN PLACE ET MOYENS DE FONCTIONNEMENT DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 17 - Attributions et missions

Les missions des délégués du personnel sont celles prévues par le Code du travail.

Article 18 - Cadre d'implantation

Les principes d'implantation suivants sont arrêtés pour GrDF :

Chaque unité opérationnelle (métier, support ou administrée régionalement) constitue une communauté de travail, dont la collectivité homogène des salariés qu'elle représente et la présence d'un représentant de la direction en charge du dialogue social justifient l'implantation de délégués du personnel à ce niveau.

Ainsi, chaque Unité Opérationnelle constitue un établissement distinct DP.

Article 19 – Délégués du personnel pour les Etablissements de plus de 1000 salariés

Dans les établissements DP des Unités Opérationnelles de la distribution regroupant plus de 1000 salariés, il est ajouté deux sièges au nombre légal de sièges de Délégués du Personnel, la répartition dans les collèges étant réalisée en fonction des effectifs.

Article 20 - Crédit d'heures des délégués du personnel

Pour l'exercice de son mandat, chaque Délégué du Personnel titulaire dispose d'un crédit d'heures mensuel de 10 heures de délégation dans les établissements dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et de 15 heures par mois dans les établissements dont l'effectif est supérieur à 50 salariés.

Article 21 - Suivi des heures de délégation

La collecte des heures de délégation peut être réalisée par le biais de formulaires² de collecte ou par la saisie directement dans les outils du SIRH afin d'assurer l'information du management sur la consommation desdites heures de délégation.

La collecte doit être assurée par le titulaire du mandat chaque fois que celui-ci fait usage de ses heures de délégation.

Ce relevé des heures de délégation est transmis par le titulaire du mandat à son supérieur hiérarchique direct. Il ne constitue pas une demande d'autorisation d'absence ni un contrôle a priori de l'utilisation des heures de délégation.

Article 22 - Liberté de déplacement

Par application des dispositions de l'article L.2315-5 du Code du travail, les Délégués du Personnel peuvent, pour l'exercice de leurs fonctions, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'Entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'établissement et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur

² Ils font apparaître la date, les heures de début et de fin de l'absence, ainsi que le type de mandat au titre duquel ils sont établis.

mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Pour tenir compte de l'éloignement géographique de certains sites pouvant constituer un même établissement, les signataires conviennent que l'Entreprise prend en charge les frais de déplacement dans l'établissement DP directement liés à l'exercice de ses missions par le Délégué du Personnel titulaire pendant ses heures de délégation.

Cette prise en charge est assurée dans la limite de deux déplacements par mois.

Ce droit est porté à 4 déplacements par mois (soit deux déplacements de plus) pour les établissements DP à périmètre national et l'établissement DP du Service Gaz.

Dans le cas où un délégué titulaire n'utiliserait pas son droit à deux ou quatre déplacements mensuels pris en charge par l'Entreprise, ce droit pourra être reporté de mois en mois, dans la limite d'un semestre civil (janvier à juin / juillet à décembre).

En outre, afin de tenir compte de spécificités locales, la possibilité d'utilisation de ce droit par un autre délégué titulaire ou un suppléant, appartenant à la même délégation, peut être prévue dans le cadre d'une concertation au niveau de l'établissement DP.

Le temps passé pour les déplacements ainsi pris en charge par l'Entreprise ne s'impute pas sur les heures de délégation dont disposent les Délégués du Personnel.

Le remboursement des frais est réalisé selon les règles en vigueur dans l'Entreprise.

Article 23 - Réunions avec l'employeur

Le temps passé par les DP titulaires ou suppléants aux réunions avec l'employeur est considéré comme temps de travail et payé comme tel. Le temps de réunion et le temps de déplacement ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation.

Le remboursement des frais est réalisé selon les règles en vigueur dans l'Entreprise.

Article 24 - Locaux, affichage

Dans chaque établissement DP distinct tel que défini à l'article 18 du présent Accord, l'employeur met un local à la disposition des Délégués du Personnel.

Ce local est équipé d'un mobilier de bureau, d'une ligne téléphonique, du matériel informatique standard fourni par l'Entreprise et entretenu par elle. Ces équipements, qui restent la propriété de l'Entreprise, sont placés sous la responsabilité des Délégués du Personnel.

Dans les établissements DP multi-sites et pour tenir compte des contraintes liées à l'existence d'un local unique pour les délégués du personnel, une concertation locale, au niveau de l'établissement, déterminera les moyens matériels destinés à faciliter les conditions d'exercice des mandats. Cette concertation s'exercera dans le cadre de l'article 26 du présent Accord.

Les délégués du personnel ont accès à un photocopieur de l'établissement placé à proximité de leur local. Ils devront en faire un usage raisonnable et conforme aux exigences de leurs mandats.

Les Délégués du Personnel disposent de panneaux d'affichage réservés à la communication avec le personnel en relation avec leurs mandats. Leur nombre et leur emplacement sont déterminés en Accord avec le chef d'établissement.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 8/13.

Article 25 - Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication

Les signataires du présent Accord conviennent que les Délégués du Personnel bénéficient, pour l'exercice de leurs fonctions, de moyens informatiques et de l'accès aux Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication.

Le contenu et les modalités d'attribution de ces moyens informatiques sont précisés dans l'Accord NTIC en vigueur.

Article 26 – Concertation locale

Les parties signataires conviennent qu'après la signature de cet Accord et après chaque élection des représentants du personnel, une concertation sur les moyens de fonctionnement sera ouverte, au niveau de l'établissement DP, pour examiner les modalités de déclinaison de l'Accord national et pour tenir compte, le cas échéant, de spécificités locales. Lors de cette concertation seront abordées dans le cadre des dispositions du présent Accord la mise à disposition des locaux ainsi que des équipements complémentaires et fournitures (papier, affranchissement...), la détermination de l'emplacement des panneaux d'affichage, le mode et les modalités pratiques de déplacement, les modalités de remboursement de leurs frais de déplacement dans le cadre des règles et dispositifs en vigueur et le suivi individuel des heures de délégation.


9/13
AA

