

**ACCORD RELATIF A L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL D'ETABLISSEMENT DU SERVICE COMMUN
D'ERDF ET DE GRDF ET DES FONCTIONS CENTRALES D'ERDF**

PREAMBULE

La réforme des institutions représentatives du personnel (IRP) à EDF SA et Gaz de France SA organisée par la loi du 9 août 2004, a conduit à redéfinir les conditions d'implantation des IRP dans les entreprises par accords du 28 septembre 2007 et du 11 octobre 2007 qui précisent les niveaux d'implantation des Comités d'Etablissements (CE) et des Délégués du Personnel (DP). En parallèle, le dispositif conventionnel régissant le droit syndical dans les entreprises est adapté.

Le présent accord, qui se substitue à l'ensemble des dispositions en vigueur préalablement à la date de sa signature, a pour objet de définir les conditions de mise en oeuvre du droit syndical conformément aux dispositions du Code du Travail et de la loi de démocratisation du secteur public. Il concerne notamment :

- la définition des périmètres des établissements distincts permettant la désignation par les Organisations Syndicales des délégués syndicaux et la constitution de sections syndicales¹
- la définition de modalités et moyens conventionnels complémentaires à ceux dévolus par les dispositions légales relatives à l'exercice du droit syndical.

Dans ce cadre, les signataires veilleront pendant la période de 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord et en tout état de cause avant fin septembre 2008, à ce que la concertation qui sera engagée localement puisse conduire à trouver les meilleures modalités de mise en oeuvre de ces nouvelles dispositions.

Les signataires du présent accord entendent rappeler leur attachement à la liberté d'exercice du droit syndical dans l'Entreprise et expriment leur engagement commun d'en assurer le respect. Ils affirment également leur volonté d'instaurer une politique sociale de nature à améliorer l'attractivité des entreprises et la motivation des salariés.

Les signataires conviennent que l'exercice du droit syndical et la conduite d'un dialogue social de qualité nécessitent du temps et des moyens permettant aux délégués syndicaux de remplir leurs missions auprès des salariés de l'Entreprise dans le cadre de règles claires et connues de tous.

Ils reconnaissent que l'exercice d'un mandat de délégué syndical doit permettre à son titulaire de bénéficier de garanties suffisantes et être sans incidence négative sur l'évolution de sa situation professionnelle pendant l'exercice du mandat. De même, les signataires s'engagent au-delà du présent accord à déterminer les conditions d'une prise en compte de l'expérience syndicale, par un accord spécifique relatif au parcours professionnel des titulaires de mandats représentatifs et/ou syndicaux.

¹ La section syndicale d'établissement au sens du présent accord est celle de l'article L.412-6 du Code du Travail qui prévoit qu'une Organisation Syndicale représentative peut créer une section syndicale au sein d'un établissement pour assurer la défense matérielle et morale de ses membres.

Cette section syndicale, unique pour chaque Organisation Syndicale au sein d'un même établissement, ne se confond pas avec les sections syndicales, structures relevant des choix d'organisation interne d'un syndicat, personne morale extérieure à l'entreprise.

Handwritten signatures and initials:
IRP, RD, h, MP, R

Les signataires du présent accord décident qu'après chaque élection professionnelle, un examen particulier par l'employeur ou son représentant de la situation des salariés titulaires d'un mandat syndical et/ou représentatif sera systématiquement effectué pour déterminer les conditions permettant de concilier l'activité professionnelle et une fonction de Représentant du Personnel, ou les conditions d'une réintégration partielle ou totale.

Dans le cadre de la création d'ERDF, concernant les réintégrations éventuelles liées à la mise en place des IRP et du droit syndical, les signataires conviennent d'un suivi conjoint pour favoriser le règlement des situations individuelles des agents concernés 6 mois après la mise en oeuvre du présent accord et au plus tard à fin septembre 2008. Chaque situation individuelle fera l'objet d'un calage entre la Direction ou son représentant et l'Organisation Syndicale concernée en veillant à respecter le crédit global d'heures de délégation.

ARTICLE 1 : CADRE D'IMPLANTATION DES SECTIONS SYNDICALES ET DES DELEGUES SYNDICAUX D'ETABLISSEMENT

L'organisation des institutions représentatives du personnel au sein du Service Commun d'Electricité Réseau Distribution France (ERDF) et de Gaz réseau Distribution France (GrDF) et des fonctions centrales d'ERDF repose sur les principes d'implantation des comités d'établissements et des délégués du personnel tels que définis dans les accords relatifs à la mise en place et au fonctionnement des IRP en date des 28 septembre et 11 octobre 2007.

Dans ce contexte, les sections syndicales et les délégués syndicaux (DS) sont implantés au niveau des établissements tels que définis pour la mise en place des DP, sauf pour les fonctions centrales d'ERDF où les sections syndicales et Délégués Syndicaux (DS) sont mis en place au niveau du CE.

En conséquence, les Organisations Syndicales représentatives dans les entités concernées désignent un ou plusieurs DS par établissement DS constitué.

ARTICLE 2 : MISE EN PLACE DES SECTIONS SYNDICALES ET DES DELEGUES SYNDICAUX

2.1 Sections syndicales d'établissement

Conformément aux dispositions de l'article L.412-6 du Code du Travail, chaque Organisation Syndicale représentative dans l'établissement DS tel que défini à l'article 1 du présent accord peut décider de constituer une section syndicale au sein dudit établissement.

2.2 Délégués syndicaux d'établissement

Conformément aux dispositions de l'art L 412-11 du Code du Travail, chaque Organisation Syndicale représentative dans l'établissement DS nouvellement constitué peut désigner un ou des DS dont le nombre est fixé à l'art R 412-2 du Code du Travail :

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;

IR 2/11
70
PL

Cette désignation se fera par écrit dans les conditions prévues aux articles L 412-16 et D.412-1 du Code du travail.

2.3 Délégués syndicaux supplémentaires

Conformément aux dispositions des articles L.412-11 et D.412-1 du Code du Travail, dans les établissements tels que définis pour la mise en place des CE, comptant au moins 500 salariés, chaque Organisation Syndicale représentative peut désigner un Délégué Syndical Supplémentaire (DSS) sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- avoir obtenu lors de l'élection des CE un ou plusieurs élus dans le collège exécution ;
- et compter au moins un élu dans l'un des deux autres collèges, maîtrise et cadre.

Lorsqu'il existe un collège unique pour l'exécution et la maîtrise, un DSS peut être désigné dès lors que l'Organisation Syndicale a obtenu au moins un élu dans le collège unique et au moins un élu dans le collège cadre.

Les signataires conviennent que lorsque les établissements DS ne correspondent pas aux établissements distincts définis pour la mise en place des CE, le DSS est désigné au niveau de l'un des établissements DS compris dans le périmètre du CE.

Le DSS doit appartenir au collège cadre ou au collège maîtrise. Sa désignation se fait par écrit dans les conditions de l'art D 412-1 du Code du Travail.

2.4 Représentants syndicaux au comité d'établissement

Conformément aux dispositions des articles L.433-1 et D.412-1 du Code du Travail, chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'établissement servant de cadre à la mise en place du CE peut désigner un représentant au sein de ce comité, et procède à sa désignation comme précisé à l'article D 412-1 du Code du Travail.

Les cinq Organisations Syndicales représentatives au niveau des Entreprises ERDF et GrDF ou toute autre Organisation Syndicale qui aura fait la preuve de sa représentativité au niveau de l'établissement considéré peuvent ainsi désigner un Représentant Syndical au Comité d'Etablissement (RSCE).

Ces représentants participent aux réunions du CE et bénéficient des mêmes informations et des mêmes moyens que les membres élus titulaires. Chaque RSCE dispose d'une voix consultative et peut participer aux réunions préparatoires qui seraient organisées par la Direction.

2.5 Délégués syndicaux coordinateurs du Service Commun d'ERDF et de GrDF

Afin de tenir compte de l'organisation du Service Commun et sans préjudice des prérogatives de chaque DS, chaque Organisation Syndicale désigne parmi les DS un coordinateur au périmètre de chaque CE (à l'exception des CE du Service Gaz de GrDF et des Unités Opérationnelles Nationales).

Ceux-ci ont vocation, dans le cadre de mandats qui leur sont confiés par l'ensemble des DS concernés, à représenter l'ensemble des sections syndicales concernées dans les concertations ou négociations avec l'employeur organisées au niveau de l'établissement CE, en se faisant accompagner éventuellement par un DS appartenant au périmètre de l'établissement CE concerné.

Par ailleurs, les Organisations Syndicales représentatives au niveau des Entreprises ERDF et GrDF peuvent désigner un correspondant au niveau de chacune des 8 régions du Service Commun.

ARTICLE 3 : CREDITS D'HEURES

3.1 Crédits d'heures légaux

3.11 Crédits d'heures des sections syndicales

En application de l'article L. 412-20 du Code du Travail, chaque section syndicale dispose d'un crédit de dix heures par an dans les établissements occupant au moins 500 salariés et 15 heures par an dans ceux occupant au moins 1 000 salariés. Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés comme tel.

3.12 Crédits d'heures des délégués syndicaux d'établissement

Chaque délégué syndical dispose, au titre de l'article L. 412-20 du Code du Travail, d'un crédit d'heures mensuel pour l'exercice de ses fonctions, calculé comme suit :

- 10 heures par mois dans les établissements de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements de plus de 500 salariés.

Il est rappelé qu'il est admis que les DSS bénéficient des mêmes crédits d'heures.

Le crédit d'heures des DS est considéré comme temps de travail et payé à échéance normale.

Ce crédit est mensuel. Il est admis de l'apprécier dans le cadre de chaque trimestre et il ne peut donc être reporté sur le trimestre suivant en cas de non-utilisation.

Les DS d'une même Organisation Syndicale et d'un même établissement peuvent répartir entre eux le total des heures de délégation dont ils disposent, sous réserve d'en informer le chef d'établissement dans des délais suffisants permettant de ne pas pénaliser l'organisation du service concerné.

Le temps passé par les DS d'établissement en réunion organisée à l'initiative de l'employeur ainsi qu'en négociation des accords collectifs de travail est considéré comme temps de travail et payé comme tel. Les temps de déplacement pour se rendre à ces réunions ne s'imputent pas sur le crédit d'heures mensuel.

3.13 Crédits d'heures des représentants syndicaux aux comités d'établissement

Chaque RSCE comptant au moins 500 salariés dispose, au titre de l'article L434.1 du code du Travail d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures de délégation.

Le temps passé par les RSCE en réunion organisée à l'initiative de l'employeur est considéré comme temps de travail et payé comme tel. Les temps de déplacement pour se rendre à ces réunions ne s'imputent pas sur le crédit d'heures mensuel.

3.2 Crédits d'heures conventionnels

Un coefficient de 1,629 fois est retenu pour fixer la part des crédits d'heures conventionnels. Ce coefficient est appliqué à la somme des crédits d'heures légaux attribués aux sections syndicales, aux RSCE et aux DS et délégués syndicaux supplémentaires (conformément à l'article 3.1 du présent accord) et des crédits d'heures légaux attribués aux membres titulaires des CE et aux DP titulaires.

Il est rappelé que ce coefficient, au périmètre du Service Commun, est de 1,663.

3.21 Crédits d'heures conventionnels pour le fonctionnement des sections syndicales

Le tiers des crédits d'heures conventionnels est réparti à parts égales entre les Organisations Syndicales et est attribué annuellement à chacune des sections syndicales ayant désigné au moins un DS de la manière suivante :

- effectif inférieur à 500 salariés : 250 heures,
- effectif égal ou supérieur à 500 salariés : 400 heures
- Le solde est réparti à égalité entre les 5 Organisations Syndicales

Ces crédits d'heures peuvent être utilisés par tous les membres de la section syndicale pour le fonctionnement de celle-ci.

Le DS, animateur de la section syndicale, informe à l'avance pour chaque trimestre le représentant de la direction des volumes et des bénéficiaires des heures attribuées.

Toutefois, pour le Service Commun, tout ou partie de ce crédit d'heures conventionnel peut être attribué à une autre section syndicale d'établissement ou à un autre DS de la même Organisation Syndicale selon des modalités définies par cette dernière. Les Organisations Syndicales d'ERDF informent annuellement au mois de janvier la DRH de l'entreprise de la répartition de ces heures entre les sections syndicales ou de leur affectation à des DS.

3.22 Crédits d'heures conventionnels supplémentaires

Les deux autres tiers des crédits d'heures conventionnels sont répartis sur la base des résultats obtenus au plan national au premier tour des élections des membres titulaires des CE.

Handwritten signatures and initials:
JP, RD, HP, PC

Ces heures sont utilisées par les Organisations Syndicales pour :

- compléter le droit syndical d'établissement
- contribuer au fonctionnement des organisations syndicales au niveau des fonctions centrales d'ERDF et au niveau régional pour le service commun.

Les Organisations Syndicales d'ERDF informent annuellement la DRH de l'entreprise du nombre d'heures qu'elles souhaitent utiliser :

- au niveau de chaque établissement,
- au niveau des fonctions centrales d'ERDF,
- au niveau régional du Service Commun.

3.23 Crédits d'heures conventionnels des représentants syndicaux aux comités d'établissement de moins de 500 salariés

En complément des dispositions légales rappelées à l'article 3.13, chaque RSCE comptant moins de 500 salariés dispose d'un crédit de 20 heures mensuelles.

3.3 Suivi des crédits d'heures de délégation

Des formulaires de collecte des heures de délégation sont mis en place afin d'assurer l'information du management sur la consommation desdites heures. Ils ont pour seul but la comptabilisation des heures de délégation.

Ces formulaires doivent être remplis par le titulaire du mandat chaque fois que celui-ci fait usage de ses heures de délégation. Ils sont transmis par le titulaire du mandat à son responsable hiérarchique préalablement à l'absence. En cas de difficulté le groupe de suivi de l'accord prévu à l'article 8.3 est appelé à examiner les situations individuelles.

Les formulaires font apparaître la date, les heures de début et de fin prévisibles de l'absence, ainsi que le type de mandat au titre duquel ils sont établis. Lorsque la fin de l'absence est différente de celle qui était prévue, une régularisation doit être effectuée par le titulaire du mandat dès son retour.

Les formulaires sont remplis dans les mêmes conditions par les membres de section syndicale pour l'utilisation des crédits d'heures prévus aux articles 3.11 et 3.21 du présent accord.

Pour les permanents et les agents détachés à 50% à condition que leur période de détachement soit pré-déterminée, un état mensuel des absences établi en fin de mois par le titulaire des mandats se substitue aux formulaires.

ARTICLE 4 : DEPLACEMENTS

Pour l'exercice de leurs fonctions, les DS, les DSS ainsi que les RSCE peuvent se déplacer hors de l'Entreprise durant les heures de délégation. Ils peuvent en outre circuler librement dans l'établissement, dans lequel ils ont été désignés 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.

Par exception aux principes indiqués ci dessus, il est admis que deux salariés dûment mandatés par chaque Organisation Syndicale appartenant à l'une des sections syndicales des établissements compris dans le périmètre d'une direction territoriale du Service Commun, puissent se déplacer dans l'ensemble de ce périmètre pour procéder exclusivement à de l'affichage, distribuer des tracts et animer des réunions d'information syndicale. Ils doivent être nommément désignés au préalable auprès du chef d'établissement par chaque Organisation Syndicale représentative dans l'ensemble des établissements DS concernés et être, en principe, accompagnés du ou des DS de l'établissement.

Le Délégué Syndical Coordinateur peut en outre se déplacer dans l'ensemble des entités comprises dans le périmètre d'implantation du CE pour lequel il est désigné.

Le correspondant syndical régional peut se déplacer sur l'ensemble du territoire de la Direction des Opérations en Région.

Pour tenir compte de l'éloignement géographique de certains sites au sein d'un même établissement, les signataires conviennent que l'Entreprise prenne en charge les frais de déplacement du DS et du RSCE, directement liés à l'exercice de leurs missions pendant leurs heures de délégation.

Pour les DS, cette prise en charge est assurée dans la limite de deux déplacements par mois. Ces déplacements sont reportables d'un DS vers un autre DS à la maille du même établissement ou vers le DS Coordinateur à la maille du CE dans la limite de chaque semestre. Ce droit à deux déplacements pris en charge par l'Entreprise peut être transféré entre DS d'une même Organisation Syndicale appartenant au même établissement, et dans les mêmes limites de report semestriel.

Ce droit est porté à :

- 3 déplacements par mois (soit un déplacement supplémentaire par rapport au délégué syndical) pour les DS coordinateurs et le RSCE
- 4 déplacements par mois (soit deux déplacements de plus) pour les DS et RSCE des établissements à périmètre national et l'établissement du Service gaz.

Enfin, s'agissant des correspondants syndicaux régionaux visés à l'article 2.5, ils disposent d'un droit de trois déplacements par mois.

Les temps de ces déplacements pris en charge par l'entreprise ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

Les frais de déplacement sont remboursés selon les règles en vigueur dans l'Entreprise.

ARTICLE 5 : LOCAL SYNDICAL

Un local est mis à la disposition de chaque section syndicale.

En outre, pour une période de 3 ans à compter de la signature du présent accord et renouvelable par avenant, un local annexe est mis, en fonction de la situation existante et des disponibilités immobilières, à la disposition de chacune des Organisations Syndicales représentatives dans les sites d'Alençon, Angoulême, Bagneux, Bourg en Bresse, Cahors, Cannes, Carcassonne, Châteauroux, Cherbourg, Gap, Laval, Le Havre, Le Mans, Le Puy, Nevers, Nice, Périgueux, Perpignan, Quimper, Reims, Rodez, Saint-Dizier, Saint-Mandé, Saint-Quentin, Valenciennes, Vannes, Villejuif.

Ces locaux sont équipés d'un mobilier de bureau, d'une ligne et du matériel téléphonique, du matériel informatique standard fourni et entretenu par l'entreprise. Ces équipements, qui restent la propriété de l'entreprise, sont placés sous la responsabilité de l'Organisation Syndicale. En outre, un accès à un photocopieur de l'établissement est ouvert à proximité du local mis à disposition de la section syndicale.

Les modalités d'utilisation de ces matériels seront déterminées d'un commun accord avec le chef d'établissement ou son représentant. Pour les locaux visés à l'alinéa 2 du présent article, le chef d'établissement compétent est le responsable de l'unité employeur services régionaux.

ARTICLE 6 : MOYENS D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

6.1 Affichage et diffusion de tracts

Dans le cadre des dispositions de l'article L.412-8 du Code du Travail, chaque section syndicale affiche librement ses communications syndicales sur les panneaux réservés à cet usage au sein de l'établissement. Ces panneaux, dont le nombre et l'emplacement sont déterminés en accord avec le chef d'établissement ou son représentant, doivent être distincts de ceux réservés aux autres représentants du personnel et se situer dans des lieux facilement accessibles aux salariés.

Un exemplaire de ces communications est transmis au chef d'établissement simultanément à l'affichage.

Les tracts et publications de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'établissement dans l'enceinte de celui-ci, sous réserve de ne pas occasionner de gêne importante au fonctionnement du service.

Le contenu de ces publications et tracts est librement déterminé par l'Organisation Syndicale, sous réserve de l'application des règles légales relatives à la presse.

6.2 Nouvelles technologies de l'information et des télécommunications

Les signataires du présent accord conviennent que les sections syndicales et les DS 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 seront précisés dans le cadre d'accords spécifiques d'Entreprise.

6.3 Réunions d'information syndicale

Chaque section syndicale est autorisée à organiser des réunions d'information syndicale dans l'établissement. Ces réunions ont lieu dans les locaux mis à la disposition des sections syndicales en application de l'article 5 du présent accord ou, le cas échéant, dans les locaux mis à la disposition de la section syndicale demanderesse par le chef d'établissement à l'occasion de la réunion. Dans ce dernier cas, sont à exclure les locaux où des agents exercent une activité professionnelle, ceux où sont situées des installations techniques ou ceux accessibles à la clientèle.

La demande de mise à disposition d'un local en vue de la réunion, devra parvenir au chef d'établissement ou à son représentant au moins une semaine à l'avance.

La localisation de la réunion n'est pas un motif de nature à empêcher l'agent d'y participer. En revanche les temps de déplacements pour se rendre à la réunion et en revenir sont à imputer totalement sur le crédit individuel des agents et doivent être intégrés à la demande d'absence. Les moyens de déplacements sont à la charge de l'agent et sous sa responsabilité.

Chaque réunion d'information fera l'objet, de la part de l'Organisation Syndicale qui l'envisage, d'une demande d'autorisation préalable qui devra être présentée à la hiérarchie une semaine à l'avance et pour une période de l'horaire de travail telle que la bonne marche du service puisse être assurée.

Chaque agent est autorisé, sous réserve que les conditions de service le permettent, à s'absenter pour assister, pendant la durée du travail, à ces réunions d'information syndicale dans la limite d'un crédit annuel de 12 heures.

L'agent qui désire participer à une telle réunion doit en informer au préalable et au moins 48 heures à l'avance son responsable hiérarchique afin que celui-ci s'assure que les nécessités du service le lui permettent et que son crédit annuel de 12 heures n'est pas épuisé.

Il sera tenu dans chaque service un suivi de ces absences individuelles, avec indication de date et de durée.

Chaque section syndicale peut inviter des personnalités syndicales extérieures à l'établissement ou à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elle dans son local syndical, ou avec l'accord du chef d'établissement, si ces réunions ont lieu dans des locaux mis à sa disposition à cette occasion.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent également être invitées, par les sections syndicales, à participer à ces réunions, sous réserve de l'accord préalable du chef d'établissement.

En outre, il pourra être recherché, dans le cadre de concertations locales entre les chefs d'établissement et les Organisations Syndicales, des modalités de réunion de nature à éviter au maximum les déplacements.

ARTICLE 7 : CONCERTATION LOCALE

Les parties signataires conviennent qu'après chaque élection professionnelle, une concertation sera ouverte, au niveau de l'établissement (et éventuellement coordonnée au niveau régional), pour examiner les moyens de fonctionnement et tenir compte 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...) aux sections syndicales,
- la détermination de l'emplacement des panneaux d'affichage,
- le mode et les modalités pratiques de déplacement accordés aux DS, RSCE et, le cas échéant, aux correspondants syndicaux régionaux,
- les modalités de remboursement de leurs frais de déplacement dans le cadre des règles et dispositifs en vigueur,
- les modalités d'aménagement du temps de travail des détachés permanents,
- le suivi individuel et collectif des heures de délégation,
- le suivi des situations individuelles des détachés.

ARTICLE 8 : DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord se substitue, dans toutes ses dispositions, au protocole d'accord du 4 mars 1985 sur l'exercice du droit syndical, ainsi qu'à tous les accords locaux, usages ou mesures unilatérales adoptés pour l'application de celui-ci.

8.1 Champ d'application de l'Accord

Le présent accord, pris en application de l'article L.412-23 du Code du Travail, est applicable à l'ensemble des établissements du Service Commun d'ERDF et de GrDF ainsi qu'à celui des Fonctions Centrales d'ERDF.

8.2 Durée et entrée en vigueur de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt par ERDF.

8.3 Suivi de l'Accord

Un groupe de suivi composé de représentants des signataires du présent accord est mis en place au niveau de l'entreprise et se réunira 6 mois après sa mise en œuvre puis annuellement. Il dressera notamment un premier bilan du présent accord un an après son entrée en vigueur pour faciliter sa mise en œuvre.

8.4 Dépôt et affichage

Le présent accord fera l'objet, sur l'initiative d'ERDF, des formalités de publicité et de dépôt, conformément aux dispositions du Code du Travail.

8.5 Révision

A la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs Organisations Syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord, dans les conditions prévues par l'article L.132-7 du Code du Travail.

Une telle révision pourra notamment intervenir en cas d'évolution importante de l'organisation de l'entreprise, susceptible d'avoir un impact sur le cadre d'implantation des IRP ou des sections syndicales. Les signataires conviennent dans ce cas de se réunir au niveau de l'Entreprise afin d'étudier les conséquences de ces évolutions au regard des dispositions du présent accord.

8.6 Dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans les conditions prévues à l'article L.132-8 du Code du Travail.

Fait à Puteaux, le 12 mars 2008

en 8 exemplaires originaux

Pour ERDF

Bernard LASSUS


Directeur Général Adjoint

Ressources Humaines et Communication



Pour les Organisations Syndicales :

CFDT



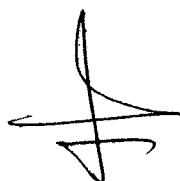
Jean-Marcin Roucou

CFE-CGC




P. HANCA

CFTC



CGT



D. DUPEYRON

CGT-FO

Patrice Depage