

ACCORD SUR LES MESURES EXCEPTIONNELLES D'ACCOMPAGNEMENT LIEES A LA MISE EN PLACE DES CSE

Préambule

Les ordonnances, n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et n°2017-1718 du 20 décembre 2017 ainsi que la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018 ont profondément modifié le cadre législatif des institutions représentatives du personnel en créant une instance unique, le Comité Social et Economique (CSE ci-après).

La mise en place de ces nouvelles institutions représentatives du personnel a un impact sur le volume des mandats syndicaux et/ ou représentatifs et nécessite ainsi un suivi renforcé des situations individuelles des salariés actuellement détachés sur des mandats syndicaux et/ou représentatifs.

Afin de favoriser l'accompagnement des salariés détachés qui n'exerceront plus de responsabilités syndicales ni représentatives à l'issue des élections professionnelles de 2019, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

Article 1. Champ d'application et éligibilité

Le présent accord s'applique aux salariés d'Enedis (Directions Nationales, Directions régionales et UON) qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- (i) avoir bénéficié, préalablement aux élections professionnelles de novembre 2019, d'une convention de détachement à 100% dans le cadre de l'accord relatif aux parcours des mandatés
- (ii) avoir perdu l'intégralité de leurs mandats électifs et désignatifs suite aux élections professionnelles de novembre 2019.

Article 2. Modalités particulières de départ en Congé de Fin de Carrière (CFC)

Le dispositif d'ouverture de Congé de fin de carrière (ou CFC) a été mis en place par la DUE du 01/02/2019.

Il donne la possibilité aux salariés concernés, sous réserve qu'ils s'engagent à prendre effectivement leur retraite à leur date d'ouverture des droits (DOD), de cesser leur activité professionnelle de manière anticipée, tout en bénéficiant jusqu'à leur départ en retraite d'un revenu de remplacement, sous forme d'une allocation de fin de carrière.

Conformément aux dispositions prévues par la DUE du 01/02/2019, il est décidé dans le présent accord d'ouvrir le dispositif du CFC aux salariés visés à l'article 1 du présent accord sous réserve qu'ils remplissent également les conditions cumulatives suivantes :

- (i) Atteindre leur date d'ouverture des droits à la retraite (DOD) avant le 1^{er} janvier 2023 ;
- (ii) Ne pas être en situation de suspension du contrat de travail à la date à laquelle ils formulent leur demande, ni à la date prévue du départ en congé de fin de carrière ;

L'adhésion au dispositif repose sur le volontariat des salariés, et sera ouverte, pour cette population, à compter des résultats des élections professionnelles du 14 novembre 2019 et jusqu'au 31 décembre 2019 inclus pour un départ effectif en retraite intervenant au plus tard le 1^{er} janvier 2023.

Le bénéficiaire de ce dispositif fait l'objet d'une convention entre le salarié et sa direction.

La durée du CFC ne peut excéder 3 ans. Le CFC se termine irrévocablement à la fin du mois au cours duquel intervient la DOD du salarié.

Les autres dispositions de la DUE du 01/02/2019 s'appliquent de plein droit à cette population en termes d'engagements liés au CFC, de situation durant ce congé, de rémunération, de droits à retraite et d'indemnité de départ en inactivité.

En complément des dispositions décrites dans le présent article, et, sur demande du Délégué Syndical Central, un examen de la situation individuelle des salariés éligibles et souhaitant s'inscrire dans le dispositif du Congé Fin de Carrière pourra être effectué par la DRHTS.

Article 3. Attribution d'un crédit syndical conventionnel exceptionnel

Les parties signataires conviennent de la possibilité d'accorder un crédit syndical conventionnel exceptionnel permettant de prolonger la période de détachement des salariés visés à l'article 1 du présent accord sous réserve qu'ils remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- (i) Atteindre leur date d'ouverture de droit au plus tard en décembre 2022.
- (ii) S'engager à un départ en retraite (départ administratif) au plus tard le 1^{er} janvier 2022, ou possiblement repoussé au 1^{er} janvier 2023 sous réserve qu'ils débutent la liquidation de leurs soldes de congés et CET au plus tard le 1^{er} janvier 2022 (départ physique le 31/12/2021 au plus tard).
- (iii) Se voir confier des activités au sein de la section syndicale concernée.

Au lendemain des élections professionnelles de novembre 2019, les délégués syndicaux centraux communiqueront à la DRHTS la liste des salariés pour lesquels l'attribution de ce crédit exceptionnel est sollicitée. Après concertation, la DRHTS arrêtera et validera la liste définitive des bénéficiaires. Les crédits d'heures et les moyens associés seront attribués à titre personnel. En aucun cas, ils ne pourront être reportés sur un autre bénéficiaire.

Formalisation :

Un avenant à la convention parcours des détachés des salariés concernés viendra préciser :

- (i) La date d'effet et la durée de ces mesures exceptionnelles qui cesseront en tout état de cause à la date où le salarié quitte l'entreprise soit pour partir à la retraite, soit pour solder ses congés avant le départ en retraite.
- (ii) Le volume des heures de détachements accordées par la DRHTS
- (iii) Les moyens individuels (déplacements/NTIC) accordés par la DRHTS pour réaliser les activités au sein de la section syndicale

En outre, la lettre de demande de départ en retraite sera annexée à l'avenant.

Les salariés bénéficiaires de ce crédit d'heures conventionnel exceptionnel continuent de relever de l'accord relatif au parcours des salariés exerçant des mandats syndicaux et/ou représentatifs à 100% ou conservant 50% d'activités professionnelle.

Article 4. Dispositions finales

Article 4.1. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Article 4.2. Comité de Suivi

Un comité de suivi composé de 2 représentants maximum par organisation syndicale représentative signataire de l'accord et de représentants de l'employeur est mis en place. Il veillera à la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions de l'accord et à la résolution des éventuelles difficultés constatées.

Ce comité se réunira trimestriellement en 2020 et 1 fois par an en 2021 et 2022.

Article 4.3. Notification, dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du Code du Travail.

Il sera versé à la base de données prévues à l'article L2231-5-1 du Code du Travail et donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L2231-6 et D2231-2 du Code du Travail.

Article 4.4. Révision de l'accord

A la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou de l'employeur, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L2261-7-1 du Code du Travail.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée motivée aux autres parties.

Cette lettre devra indiquer les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites de substitution. A compter de la réception de la demande de révision, les parties se rencontreront dans un délai de 2 mois.

Fait à Courbevoie, le 25 mars 2019

Pour Enedis :

--

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

CFDT	CFE-CGC	CGT	FO
<i>Représentée par :</i>	<i>Représentée par :</i>	<i>Représentée par :</i>	<i>Représentée par :</i>