

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord du 4 février 2021
relatif au dialogue social 2021-2025

NOR : ASET2150278M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UFE ;

UNEmIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord « Dialogue social de branche » est arrivé à son terme le 31 décembre 2020.

Suite aux récentes évolutions législatives relatives au dialogue social, des réflexions ont été menées depuis fin 2018 entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG et les organisations d'employeurs sur le rôle de la branche des IEG et l'articulation de la négociation de niveau branche et de niveau entreprise avec notamment deux séminaires de partage « fondateurs » des 11 octobre 2018 et le 19 novembre 2019 ouvrant sur les pratiques d'autres branches professionnelles. De nouveaux séminaires poursuivant l'ouverture sur l'externe en lien avec l'actualité sociale et économique du secteur pourront être organisés.

Fortes de ces travaux et de leur attachement à la qualité du dialogue social de la branche des IEG, les parties ont souhaité construire un 4^e accord plus ambitieux sur le dialogue social de la branche des industries électriques et gazière portant des transformations.

Le présent accord poursuit les objectifs suivants :

Définir l'ambition sociale de la branche afin de clarifier ses domaines d'intervention en tenant compte des enjeux du secteur, des spécificités de la branche des IEG, des intérêts des salariés et des attentes des entreprises en particulier des TPE/PME.

Adapter l'organisation du dialogue social de branche pour en augmenter l'efficacité et permettre de répondre aux évolutions du secteur de l'énergie. Dans ce sens, l'accord met en place la commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation (CPPNI). Il intègre aussi

un chapitre consacré à la commission supérieure nationale du personnel (CSNP) et prévoit des actions contribuant à lui redonner du sens et améliorer l'efficacité de son fonctionnement.

Prendre des engagements de méthode et renforcer le rôle de régulation de la branche dans un contexte de transformation et en facilitant l'accès des TPE/PME au dialogue social. Des nouveaux vecteurs de négociation (accords-cadres, accords types, expérimentation) sont valorisés et l'accord ouvre un chantier de mise à jour du corpus réglementaire applicable au niveau de la branche.

Sécuriser les moyens accordés aux fédérations et les adapter et dans une approche globale, sécurisée et mutualisée entre toutes les entreprises de la branche.

Dans le cadre du présent accord, le terme « fédérations syndicales » désigne les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Article 1^{er} | Objet de l'accord

L'objet du présent accord est de définir l'ambition sociale de la branche des industries électriques et gazières ainsi que l'organisation, le rôle et les attributions des instances de dialogue social. L'accord prévoit également la réalisation de travaux de mise à jour du corpus réglementaire applicable à l'ensemble de la branche des IEG.

Enfin, il met en place et sécurise les moyens alloués aux fédérations syndicales au bénéfice du dialogue social de branche.

Article 2 | Ambition sociale de la branche des industries électriques et gazières

Les signataires du présent accord affirment leur ambition d'une branche professionnelle des industries électriques et gazières active et attractive.

La branche des industries électriques et gazières exerce l'ensemble des missions qui lui sont confiées par l'article L. 2232-5-1 du code du travail c'est-à-dire :

1° De définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail dans les conditions prévues par lesdits articles.

2° De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Elle représente l'ensemble des entreprises de la branche des industries électriques et gazières et favorise la coopération et le partage de bonnes pratiques entre ces dernières. Elle est aussi un acteur reconnu vis-à-vis de l'interne et de l'externe.

Elle promeut les métiers de la branche.

Elle construit et maintient un dialogue social loyal, ouvert et exemplaire.

Elle prend en compte et défend l'intérêt des salariés et des entreprises quelle que soit leur taille.

Elle fait vivre les relations sociales en inscrivant la négociation collective de branche comme vecteur de la norme pour enrichir et transformer, si nécessaire, le corpus social afin d'accompagner les évolutions du secteur.

Elle définit le socle commun de garanties collectives de bon niveau, et l'adapte au contexte, enjeux du secteur.

Elle prendra en charge ses nouvelles prérogatives, notamment en matière de certification et d'alternance dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Elle assure également un rôle de régulation et d'interprétation.

Elle construit des liens avec l'externe ; notamment les autres branches (via l'OPCO notamment auprès duquel elle exerce un rôle actif) et les pouvoirs publics (direction générale de l'énergie et du climat, direction générale du travail, direction de la sécurité sociale, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle...).

Elle développe des services aux entreprises, notamment pour les plus petites.

Les parties rappellent la place de la CSNP en tant qu'organisme statutaire, paritaire et représentatif de branche et à l'importance de l'efficacité de son fonctionnement.

2.1. Le cadre d'intervention de la négociation collective dans la branche des IEG

Le statut national des industries électriques et gazières définit le corpus des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de la branche. Il évolue par décret.

Au-delà des thèmes du statut des IEG, la branche intervient de manière exclusive ou partagée sur des domaines où des dispositions communes à tout ou partie des entreprises présentent un intérêt compte tenu des enjeux et des spécificités du secteur.

Sur les domaines où le champ d'intervention est partagé avec les entreprises, une articulation est nécessaire. Cette articulation est précisée, à l'occasion de l'examen de chaque thématique, en concertation avec les organisations syndicales.

Les accords pourront prévoir des dispositions particulières pour les TPE/PME afin de prendre en compte leurs spécificités ou contraintes.

Ainsi, en complément du statut national, la branche des IEG intervient notamment sur les domaines suivants :

- la rémunération, la classification, la protection sociale et les avantages sociaux et familiaux ;
- l'emploi, le développement de compétences, la formation et l'alternance ;
- la lutte contre les discriminations et les inégalités, le handicap, l'inclusion sociale et d'autres sujets sociétaux ;
- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- le dialogue social.

Elle intègre également de manière transverse la dimension responsabilité sociale et les sujets sociétaux à ses travaux.

2.2. Accords types, accords-cadres et accords d'expérimentation de branche

En complément des accords collectifs classiques, les parties conviennent d'expérimenter le recours à de nouveaux types d'accords de branche notamment les accords types, les accords-cadres et accords d'expérimentation.

Dans le contexte de transformation de la branche des IEG, ces accords pourront :

- faciliter la mise en place d'accords d'entreprise dans les TPE/PME ;
- faciliter et organiser des négociations d'envergure ou complexes au niveau de la branche professionnelle ;
- ouvrir la possibilité de procéder à des expérimentations afin de tester de nouvelles solutions innovantes dans un cadre négocié.

Accords types

Il s'agit d'accords collectifs « clés en main » élaborés au niveau de la branche au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés qui la composent et prévus à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ces accords :

- peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail ;

– indiquent les différents choix laissés par la branche à l’employeur.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent appliquer ces accords types tout en pouvant les adapter, notamment en fonction de la taille et de l’activité de leur entreprise, pour les dispositions où l’accord de branche le permet.

Pour ce faire, l’employeur précisera par décision unilatérale son choix d’appliquer l’accord type. La décision indiquera aussi les choix retenus pour les dispositions pouvant être adaptées. Cette décision sera prise après l’organisation d’une concertation et d’une information du comité social et économique s’ils existent dans l’entreprise, ainsi que des salariés, par tous moyens.

Accord-cadre de branche

Dans les cas où cela s’avérerait nécessaire au vu de l’envergure de la négociation et de la complexité du sujet/des sujets traité(s), les partenaires sociaux peuvent s’accorder à négocier, en amont du projet de négociation de branche, un accord collectif cadre.

Cet accord peut notamment porter sur :

- les modalités pratiques de la négociation ;
- les principales étapes du déroulement des négociations ;
- le calendrier prévisionnel de ces négociations. Ce calendrier sera donné à titre indicatif.

Accords d’expérimentation au niveau de la branche

Les parties au présent accord considèrent qu’il peut être parfois utile d’élaborer, au niveau de la branche, une solution innovante, en particulier dans le contexte de transformation actuel, et de la tester avant de généraliser éventuellement le dispositif.

Elles considèrent néanmoins que ce type de solution nécessite un cadre clair, précis, maîtrisé et partagé.

Ces expérimentations de branche sont réalisées à l’initiative de la CPPNI telle que visée à l’article 3.

Ainsi, il pourra être décidé, par accord de branche étendu à durée déterminée, de procéder à l’expérimentation de cette solution sur un périmètre et/ou pour une période bien définis.

L’accord collectif précité fixera les contours de cette expérimentation (ambition, objectifs, critères de réussite, calendrier, date envisagée de généralisation, si l’expérimentation entre dans le champ de compétence des institutions représentatives du personnel des entreprises concernées, le processus et le calendrier d’information/consultation à mettre en place).

Les expérimentations de branche pourront prévoir d’adapter, dans des conditions claires, sur un périmètre et pour une durée bien définis, des dispositions d’accords collectifs de branche ou de textes étendus à la branche des industries électriques et gazières antérieurs à l’an 2000^[1].

Tout au long de l’expérimentation, un comité de pilotage composé des signataires de l’accord d’expérimentation examine la mise en œuvre de l’expérimentation.

Au moment opportun tel que défini dans l’accord collectif précité, le comité de pilotage se réunit pour analyser les résultats de l’expérimentation et donner un avis sur la généralisation de cette expérimentation avec la mise en œuvre éventuelle de mesures correctrices préalablement à cette généralisation. Cet avis est transmis à la CPPNI qui décidera de procéder, ou non, à l’ouverture d’une négociation en vue de généraliser la solution expérimentée.

À l’occasion de l’examen annuel de l’agenda social avec les organisations syndicales, les sujets pouvant faire l’objet de ces types d’accord sont abordés.

[1] Date de création de la branche des IEG.

Article 3 | Organisation, rôle et attribution des instances de dialogue social de branche

Les parties considèrent qu'une nouvelle organisation des instances paritaires de branche doit être mise en place afin de mieux répondre aux enjeux d'évolution du secteur et de transformation de la branche professionnelle des IEG. Cette organisation permettra d'améliorer la cohérence et les synergies et de gagner en efficacité.

De plus, la commission paritaire de branche est transformée en commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI) et de nouvelles attributions, notamment en termes de régulation sociale, lui sont confiées.

Le dialogue social est organisé autour des instances suivantes, dont le rôle et les attributions sont décrits ci-après :

- la commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- les commissions paritaires thématiques pilotées par la CPPNI (CPT) ;
- le groupe de travail paritaire (GTP) ;
- la réunion de concertation et de coordination (RCC) ;
- les groupes de suivi pour certains accords.

Pour autant, et sans remettre en cause les prérogatives de ces instances, d'autres modes de rencontres et d'échanges sont parfois nécessaires : réunions interfédérales, rencontres bilatérales...

Par ailleurs, certains sujets peuvent nécessiter de créer une instance ponctuelle (groupe de travail spécifique, commission...). Dans ce cas, le rôle, la composition et les attributions de cette instance sont précisés, en CPPNI, avant l'engagement des travaux.

3.1. Mise en place d'une commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI)

3.1.1. Rôle de la CPPNI

La commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation est l'unique lieu de la négociation collective dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Elle assure également des missions d'intérêt général telles que définies à l'article L. 2232-9 du code du travail :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité versé dans la base de données nationale.

Ce rapport comprend :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise tels que visés par l'article L. 2232-9 du code du travail, c'est-à-dire portant sur la durée du travail (durée, répartition et aménagement du travail), le repos quotidien, les jours fériés, les congés annuels et autres congés, le CET, et en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche^[1]. Le cas échéant, le bilan formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

[1] Le bilan porte sur les accords conclus dans le cadre du titre II des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail.

– exerce un rôle d’interprétation (cf. paragraphe 3.1.3 du présent accord).

En outre, elle pilote les commissions thématiques visées à l’article 3.2 du présent accord.

Conformément aux articles D. 2232-1-1 et L. 2232-9 du code du travail, les accords d’entreprise relatifs à la durée, la répartition et l’aménagement du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés annuels et autres congés, ainsi que le CET sont transmis à la CPPNI par la partie la plus diligente à l’adresse mail suivante : cppni@sgeieg.fr.

Cette adresse mail sera transmise au ministère chargé du travail par le SGE des IEG.

Lors de la transmission des accords d’entreprise, la partie diligente à ce niveau (niveau entreprise) veillera au respect des modalités fixées par l’article D. 2232-1-2 du code du travail :

- les noms et prénoms des négociateurs et des signataires sont supprimés ;
- les autres signataires de ces conventions et accords sont informés de cette transmission.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

Observatoire de la négociation collective (ONC)

L’observatoire paritaire de la négociation collective des industries électriques et gazières relève de la CPPNI. Il examine le bilan des accords de branche et des accords d’entreprise conclus l’année N – 1 (y compris échecs de négociation), ce bilan est présenté annuellement avant le 30 juin de l’année N.

Ce dernier se réunit au moins une fois par an. Il peut être réuni de façon extraordinaire sur une problématique particulière par accord entre les parties.

Bilans de certains accords de branche

Les bilans d’accords ayant fait l’objet d’une présentation en comité de suivi sont transmis à la CPPNI.

Si nécessaire, une présentation est réalisée en CPPNI sur les points pour lesquels les membres des commissions de suivi sollicitent l’attention de l’instance et sur les réponses aux questions.

Observatoire de l’égalité professionnelle

L’observatoire de l’égalité professionnelle mis en place par l’accord de branche relatif à l’égalité entre les hommes et les femmes rend compte, une fois par an, de son activité en CPPNI. Il examine le bilan de l’action de la branche en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3.1.2. Fonctionnement de la CPPNI (hors interprétation)

Elle est composée d’au plus quatre représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, choisis librement par elles lors de chaque réunion de la CPPNI en fonction des sujets traités. Leurs noms sont notifiés à leur employeur ainsi qu’au SGE des IEG à la réception de la convocation de la réunion. La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l’ensemble des organisations syndicales représentatives.

L’ordre du jour des CPPNI est établi par les organisations professionnelles d’employeurs à partir du calendrier prévisionnel proposé en réunion de concertation et de coordination et discuté une ou deux fois par an en CPPNI.

L’ordre du jour prévisionnel d’une séance de CPPNI est en principe communiqué oralement aux représentants des organisations syndicales représentatives à l’issue de la séance qui la précède.

La CPPNI se déroule sur 1 demi-journée ou 1 journée, toutes les 3 ou 4 semaines. Pour autant, les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles d’employeurs

peuvent convenir d'une organisation différente des séances de la CPPNI pour l'adapter aux besoins spécifiques d'une négociation, et en particulier programmer conjointement une séance de CPPNI entre 2 séances ordinaires.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives conviennent que la durée de la CPPNI devra respecter des horaires équilibrés par demi-journée de travail. Lorsque l'ordre du jour laisse présager des difficultés pour l'organisation des délégations et le déroulé de la séance, le SGE des IEG prend un contact préalable avec les représentants des organisations syndicales pour pallier au mieux ces difficultés.

L'ordre du jour et les documents nécessaires aux travaux de la CPPNI, communs aux organisations syndicales représentatives et aux organisations professionnelles d'employeurs, doivent être communiqués aux participants – sauf exception – au moins 8 jours calendaires avant chaque réunion.

Lorsque la CPPNI valide l'engagement d'une négociation :

- soit la négociation débute directement en CPPNI, notamment lorsqu'il s'agit d'une négociation ne nécessitant pas de travaux préparatoires ;
- soit la négociation requiert des travaux préparatoires et une commission thématique ou un groupe de travail paritaire est mandaté.

À l'issue de la négociation, la période d'ouverture à la signature est définie, après concertation en CPPNI.

Relevé de positions

Dans les cas constatés d'impossibilité de conclure la négociation collective par la signature d'accord, les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs dresseront un relevé de positions sur les points de leur désaccord. Ce document factuel a vocation à conserver un historique précis des travaux de la branche professionnelle. Élaboré par le SGE des IEG, il doit être approuvé par chacune des parties uniquement pour les positions qui lui sont imputables. Les relevés de positions sont publiés sur le site internet du SGE des IEG.

3.1.3. Dimension interprétative de la CPPNI : la commission d'interprétation

Cette commission d'interprétation est une émanation de la CPPNI.

Composition

Elle est composée à parts égales de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative dans la branche des IEG librement choisis par elle et d'un nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs égal à la totalité des représentants du personnel.

Missions

Attributions légales

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, cette commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de toute convention ou accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Attributions conventionnelles

Les parties au présent accord entendent attribuer aussi une mission d'interprétation à cette commission en cas de saisine de ladite commission :

- par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience au niveau de

la branche, au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats reconnus représentatifs au niveau de la branche ;

– un groupement d’employeurs au sein de la branche.

Cette mission interprétative prévue conventionnellement peut uniquement porter sur une ou plusieurs disposition(s) d’un accord collectif négocié au niveau de la branche des industries électriques et gazières.

Fonctionnement

La commission d’interprétation de la CPPNI est présidée par le collège employeurs. La saisine de la commission d’interprétation se fait par le biais du secrétariat de la CPPNI. Le secrétariat de la commission est réalisé par le SGE des IEG.

Cette saisine se fait par voie informatique à l’adresse mail suivante : cppni@sgeieg.fr.

La saisine doit comporter des éléments de contexte précis et préciser exactement la (les) stipulation(s) conventionnelle(s) pour lesquelles une interprétation est sollicitée.

Dans les 15 jours suivant la réception de la demande d’interprétation, l’ensemble des membres de la commission d’interprétation est informé de cette saisine et de son objet. Dans la mesure du possible, la commission d’interprétation est réunie dans un délai de 1 mois suivant l’information des membres.

Un procès-verbal exposant les différents points de vue est dressé par le SGE des IEG après échanges avec les participants. Ce procès-verbal fait l’objet d’une communication de la part du SGE des IEG au sein de la branche et sera accessible librement sur son site.

Lorsque la commission donne un avis à l’unanimité de ses membres présents, cette interprétation s’impose aux employeurs et aux salariés de la branche.

Lorsque l’interprétation porte sur un sujet revêtant une importance particulière et lorsque aucune révision/renégociation de l’accord interprété n’est envisagée dans les deux prochaines années, les organisations professionnelles d’employeurs ainsi que les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche échangent sur l’opportunité d’intégrer l’interprétation du texte à l’accord collectif interprété. Ainsi, dès lors que les organisations professionnelles d’employeurs s’accordent avec une ou plusieurs organisations syndicales habilitées à négocier l’avenant de révision suite à interprétation et dont l’audience permet d’envisager la validité d’un tel avenant, une procédure de révision ayant comme seul objet de procéder à l’intégration de l’interprétation au sein de l’accord initial pourra être mise en œuvre. Dans ce cadre, le texte de l’avis d’interprétation, sans modification, sera alors mis à la signature des organisations syndicales habilitées à négocier un avenant à l’accord initial concerné tel que prévu à l’article L. 2261-7 du code du travail. Une fois signé par ces organisations, le texte aura la même valeur conventionnelle que les clauses de l’accord collectif et sera annexé à cet accord.

3.2. Mise en place de commissions paritaires thématiques pilotées par la CPPNI

Trois instances paritaires thématiques sont mises en place :

- commission paritaire activités sociales ;
- commission paritaire de la protection sociale ;
- commission paritaire pour l’emploi et la formation professionnelle.

Sur le domaine de la formation, de l’alternance, de la prospective et des métiers, c’est la commission paritaire nationale pour l’emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) qui joue le rôle décrit ci-dessous.

3.2.1. Rôle des commissions paritaires thématiques

Sur son domaine de compétence et sous pilotage de la CPPNI, la commission thématique :

- met en œuvre les orientations/décisions de la CPPNI ;
- instruit les questions techniques, réglementaires et juridiques (analyse de réforme...) ;
- pourra proposer des sujets de travail (sujets nouveaux ou ajustements sur des sujets existants) à la CPPNI et le calendrier associé ;
- fait le lien avec les instances existantes et GTP relevant de son périmètre. Ainsi, un point des travaux réalisés dans les différentes instances sera porté à l'ordre du jour de la commission paritaire thématique permettant notamment d'identifier les liens entre eux et de favoriser les synergies ;
- réalise un reporting régulier et un rapport annuel d'activité à destination de la CPPNI ;
- fait le lien avec les comités de suivi de son périmètre afin notamment de préparer des négociations.

Les commissions paritaires thématiques ne sont pas des instances décisionnaires ; elles sont force de proposition auprès de la CPPNI.

L'instauration de ces commissions thématiques ne remet pas en cause les prérogatives et missions des instances mises en place par ailleurs et en particulier des comités de suivi.

3.2.2. Fonctionnement des commissions paritaires thématiques

Chaque commission thématique se réunit deux fois par an sur une durée de 1 demi-journée. Une réunion supplémentaire peut être organisée si besoin.

La présidence est assurée par un représentant employeur.

Le secrétariat est assuré par le SGE des IEG.

Elle est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative. La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

3.3. Groupe de travail paritaire (GTP)

Un GTP est une instance paritaire technique, mise en place lorsque la négociation le justifie et dont la vocation est, dans le cadre du périmètre et des missions définis par la CPPNI, de préparer et faciliter la négociation :

- en travaillant à une compréhension commune de ses différents aspects et objets ;
- en permettant aux parties d'exposer et d'affiner leur point de vue, souhaits ou orientations.

Un GTP pourra notamment être mis en place lorsque les échanges et travaux réalisés en commission thématique nécessitent d'être complétés ou approfondis ou pour les négociations complexes, afin notamment de produire et d'examiner la documentation nécessaire aux parties pour préparer la négociation.

Les délégations représentantes des organisations syndicales représentatives, au sein des groupes de travail paritaires, comprendront au plus trois membres. Le nombre des représentants des employeurs ne pourra excéder celui des représentants syndicaux.

Dans la mesure du possible, les documents présentés à l'occasion de ces groupes de travail sont transmis aux participants en amont de la réunion.

3.4. Réunion de concertation et de coordination (RCC)

La réunion de concertation et de coordination est une instance paritaire *ad hoc*, sans pouvoir de négociation, mise en place sur décision commune des organisations professionnelles d'em-

ployeurs et des organisations syndicales représentatives, pour des échanges informels et non engageants sur les sujets proposés.

Elle a pour principal objet d'examiner la faisabilité d'un projet de négociation, en précisant les attentes de chaque partie, son périmètre et les conditions requises pour son aboutissement. Elle peut également être le lieu d'une appropriation technique des enjeux ou de sujets spécifiques à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Cette instance est un espace de libre expression permettant également d'aborder par anticipation des sujets impactant les entreprises et salariés de la branche des IEG.

De ce fait, les positions exprimées dans l'instance ne peuvent pas faire l'objet d'une communication.

Les délégations représentantes des organisations syndicales représentatives comprendront au plus trois membres. Le nombre des représentants des organisations professionnelles d'employeurs ne pourra excéder celui des représentants syndicaux.

La réunion de concertation et de coordination est également compétente pour proposer à la CPPNI un calendrier prévisionnel des négociations dans le cadre d'une ou deux réunions annuelles dédiées à ce sujet.

3.5. Groupe de suivi d'accord

Les accords prévoient la mise en place de groupes de suivi.

L'objet, la composition, la périodicité des réunions sont définis par chacun de ces accords.

Un point d'information sur les travaux de ces groupes de suivi est fait en commission thématique en particulier en amont des renégociations des accords.

3.6. Organisation des réunions

En principe les réunions des instances précitées se tiennent en présentiel.

Elles peuvent néanmoins, occasionnellement, se tenir à distance ou en mixte (présentiel et distanciel).

L'organisation des réunions de CPPNI mixte ou à distance est exceptionnelle, un accord unanime entre les membres sera nécessaire.

3.7. Communication

Les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs sont libres, sauf s'agissant de la RCC, de leur communication sur les travaux de la branche professionnelle.

Par décision conjointe unanime prise en séance de CPPNI, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives pourront engager des actions de communication communes destinées à valoriser les travaux de la branche ayant abouti à la signature unanime d'accords collectifs.

3.8. Questions/réponses

À l'issue de certaines négociations sur des sujets techniques ou complexes, les parties peuvent convenir qu'une questions/réponses peut permettre de faciliter la bonne compréhension et la bonne application de l'accord considéré. Ces questions/réponses, rédigées par les employeurs et partagés avec les organisations en CPPNI ont une valeur uniquement informative. Ils seront diffusés par le SGE des IEG à l'ensemble des entreprises de la branche.

3.9. Publicité des accords de branche

En application des dispositions du code du travail, les accords collectifs conclus à compter du 1^{er} septembre 2017 sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne (accessibilité sur le site de Légifrance). Les accords de branche étendus sont publiés intégralement dans cette base.

Le SGE des IEG continuera, par ailleurs à conserver les accords de branche ainsi que les accords d'entreprise qui lui sont transmis. Les organisations syndicales représentatives y ont accès par consultation directe du site du SGE des IEG, et pour les accords d'entreprise en effectuant la demande auprès du SGE des IEG.

Article 4 | *Commission supérieure nationale du personnel*

La commission supérieure nationale du personnel est mise en place par l'article 3 du statut national.

Les parties au présent accord rappellent l'importance du rôle de la commission supérieure nationale du personnel dans le dialogue social de branche.

Elles s'accordent sur la nécessité de mettre en œuvre des actions permettant :

- de redonner du sens à la CSNP et lui permettre d'exercer ses prérogatives d'examen de requêtes dans des meilleures conditions ;
- d'améliorer l'efficience du fonctionnement de la CSNP.

4.1. Mesures visant à redonner du sens à la CSNP et à améliorer les conditions d'examen des requêtes

Les parties conviennent de la nécessité de renforcer la « professionnalisation » des acteurs de la filière CSP, l'implication et l'indépendance des membres représentant les employeurs en CSNP et d'impliquer davantage le salarié dans les processus de recours en CSNP.

Pour ce faire, les actions suivantes seront mises en œuvre :

- des actions d'information seront proposées à tous les niveaux (entreprise, branche) sur le sens, sur le rôle de la filière et les processus applicables devant ces instances (commission secondaire du personnel et commission supérieure nationale du personnel). Ces actions concerneront aussi bien les membres des instances du collège représentant la direction/ les employeurs que la filière RH ainsi que le management amené à être en lien direct avec la CSNP ;
- une lettre de mission, signée de leur DRH et du président ou du vice-président du comité social des groupements d'employeurs, sera transmise aux membres du collège représentant les employeurs en CSNP. La lettre de mission rappellera le rôle de l'instance et de ses membres et indiquera expressément le principe d'indépendance de ces membres dans leur appréciation des dossiers ainsi que dans l'expression des avis qu'ils peuvent être amenés à rendre ;
- une motivation de sa requête devra être réalisée par le salarié exerçant son droit de requête en CSNP indiquant les points sur lesquels il souhaite une attention particulière de l'instance. Il est précisé que cet argumentaire, transmis à la CSNP, ne répond à aucun formalisme particulier et ne restreint pas l'instance à l'analyse des seuls éléments mis en avant à cette occasion. Un exemple/modèle sera mis à disposition sur le site du SGE des IEG. Le défaut de motivation ne justifie pas le rejet de la requête.

4.2. Mesures visant à améliorer l'efficacité du fonctionnement de la CSNP

Les parties conviennent d'aligner la durée des mandats des membres des commissions secondaires du personnel cadres et non cadres ainsi que des membres de la commission supérieure nationale du personnel sur les élections professionnelles au sein de la branche.

Ainsi :

- les parties souhaitent que les mandats des membres de la CSNP prennent fin et soient renouvelés à chaque date d'entrée en vigueur du nouvel arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le secteur des industries électriques et gazières. À cette fin, elles s'accordent pour se rapprocher des pouvoirs publics afin de demander la modification en ce sens de l'article R. 161-5 du code de l'énergie pour une entrée en vigueur la première fois lors de la prochaine parution de l'arrêté fixant l'audience dans la branche intégrant les résultats des élections de novembre 2019 ;
- les mandats des membres de commission secondaire du personnel (cadre et non-cadre) prennent fin en même temps que les mandats représentatifs et syndicaux dans les entreprises et doivent être renouvelés sur la base du résultat des nouvelles élections professionnelles dans l'entreprise concernée à l'issue de ces élections. Si nécessaire et pour assurer la continuité des travaux des commissions secondaires, les mandats de membre de CSP peuvent être prorogés de 2 mois préalablement à la promulgation des résultats des élections professionnelles, par accord unanime. Cette nouvelle disposition entrera en vigueur pour la première fois lors du prochain renouvellement des mandats de CSE dans l'entreprise sous réserve de l'extension du présent accord.

Pour ce faire et par le présent accord, l'accord de branche sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel cadre dans les IEG du 9 octobre 2007 ainsi que l'accord de branche sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel dans les IEG du 9 octobre 2007 sont révisés en leur article 3.1 : les phrases « le mandat des membres des commissions est fixé à 3 ans » sont supprimées.

Les dispositions des accords d'entreprise ayant le même objet et se limitant à reprendre les dispositions de branche relatives à la durée des mandats des membres de CSP cadres et non-cadres devront être mis en conformité avec la présente disposition si nécessaire au niveau des entreprises.

Dans le cadre des réunions de la CSNP ministre, les parties conviennent d'ouvrir la possibilité d'un report des voix entre les membres des délégations afin qu'un membre titulaire puisse déléguer sa voix à un autre membre de la même délégation (employeurs ou salariés). Un membre présent peut détenir 1 voix en plus de la sienne. Une modification du règlement intérieur de la CSNP sera réalisée en conséquence.

En outre, les parties constatent aussi que des mesures peuvent être envisagées en matière disciplinaire pour améliorer l'efficacité de fonctionnement de la filière CSP (CSP, CSNP) dans ses prérogatives disciplinaires, diminuer les délais d'instruction des dossiers et, de ce fait, mieux garantir le respect des droits des salariés.

Ainsi, ils conviennent de l'ouverture d'un groupe de travail paritaire sur les points exhaustivement identifiés ci-dessous :

- l'assouplissement de la condition de GF pour siéger en commission secondaire du personnel siégeant en matière de discipline ;
- la suppression de la condition d'appartenance du rapporteur à la commission secondaire du personnel siégeant en matière de discipline ;
- le renforcement des droits du salarié par la mise à disposition du dossier disciplinaire sous forme numérique ;

– la révision du dispositif de recours et les modalités techniques de saisine de la CSNP.

Les conclusions des travaux réalisés par ce groupe de travail feront l’objet d’une présentation en comité de suivi du présent accord dans un délai de 6 mois. Si les conditions sont réunies, la CPPNI pourra ouvrir une négociation qui pourrait conduire à une expérimentation telle que visée à l’article 2 du présent accord et/ou procéder à la révision de la Pers 846.

4.3. Moyens de la CSNP

Chaque délégation disposera d’un crédit de temps annuel de 20 hommes/jours × nombre de membres titulaires, à disposition des membres titulaires ou suppléants qui ne participent pas à la séance concernée. Le nom des bénéficiaires ainsi que les dates auxquelles il sera utilisé feront l’objet d’une information préalable au moins 8 jours à l’avance des employeurs concernés ainsi que du secrétaire de la CSNP.

Article 5 | *Mise à jour du corpus réglementaire applicable au niveau de la branche*

Les parties au présent accord s’accordent sur la nécessité de mettre à jour le corpus réglementaire applicable au niveau de la branche des industries électriques et gazières afin de disposer d’un corpus à jour et sécurisé.

Les groupements d’employeurs et les fédérations syndicales ont déjà pu s’accorder sur la nécessité de mettre en cause certains textes obsolètes (circulaires Pers, circulaires N ou notes DP) pris par les autorités compétentes des entreprises EDF et Gaz de France avant l’entrée en vigueur de la loi du 10 février 2000 et rendus applicables à l’ensemble des entreprises de la branche par décisions ministérielles.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de la nécessité de mettre fin sans plus attendre à un ensemble de textes sans préjuger de la validité des différentes analyses juridiques en présence qui divergent quant à la possibilité pour les employeurs d’abroger unilatéralement les décisions initialement prises par les deux entreprises susvisées.

Les travaux engagés en 2017 seront repris et complétés et un accord collectif de branche étendu fixera la liste des textes devenus obsolètes auxquels il peut être mis fin de façon consensuelle.

Concernant ces textes, les parties souhaitent que leur mise en cause soit effective au plus tard en 2023.

Par ailleurs, les parties conviennent de la nécessité de faire évoluer certaines Pers, N ou DP étendues afin de les rendre plus adaptées aux réalités et besoins des salariés et des entreprises. Le cas échéant, les évolutions interviendront par accord de branche étendu conformément à l’article L. 161-4 du code de l’énergie.

Compte tenu de l’actualité, il est convenu de lancer, dans le trimestre qui suit la signature du présent accord, l’examen de la Pers 285 relative aux frais de transport et la Pers 888 relative à la formation continue.

Une liste complémentaire des textes à examiner sera définie par accord de branche étendu dans un délai de 6 mois après la signature du présent accord. Un groupe de travail paritaire sera mis en place à cet égard.

Pour accompagner la réalisation de ces travaux un volume annuel égal à 1 demi-ETP (soit 785 heures) est attribué à chaque fédération syndicale représentative au niveau de la branche jusqu’en 2023.

Les parties conviennent de réaliser un point annuel sur l’avancée de ces travaux une fois par an en RCC pour notamment ajuster le calendrier de travail.

À l'occasion de chaque négociation, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à l'examen et si besoin à la mise en cause des textes qui seraient impactés par ladite négociation.

Article 6 | Moyens alloués aux fédérations

6.1. Désignation des délégués de branche

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche désignent chacune un délégué^[1], représentant officiel de son organisation syndicale représentative au sein de la branche professionnelle et animateur de sa délégation.

Les convocations aux séances de la commission paritaire de branche ainsi que les courriers du SGE des IEG ou des groupements d'employeurs sont adressés à chaque délégué de branche des organisations syndicales représentatives ainsi qu'au responsable fédéral en charge de la branche professionnelle des IEG pour le compte de son organisation.

Le délégué de branche a en charge d'organiser le traitement de ces convocations selon les règles propres à chaque organisation syndicale représentative.

Il est l'interlocuteur du SGE des IEG pour toute question relative à la participation de son organisation aux réunions du dialogue social de branche.

Chaque organisation syndicale s'attachera à respecter une représentation équilibrée femme-homme, lors de sa participation aux différentes instances et travaux de branche^[2].

6.2. Maintien de la rémunération des représentants des organisations syndicales représentatives

La rémunération des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés est maintenue pour participer aux :

- séances de la CPPNI et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent ;
- commissions paritaires thématiques et aux réunions de travail qui la précèdent et qui la suivent ;
- réunions de concertation et de coordination et aux réunions de travail ;
- groupes de travail paritaires et aux réunions de travail qui les précèdent ;
- réunions à l'initiative des employeurs.

Il en est de même pour le temps nécessaire aux délais de route.

6.3. Crédits d'heures

Par le présent accord, les parties mettent en place un système d'attribution de moyens en heures sécurisé et transparent au bénéfice des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des industries électriques et gazières pour le dialogue social de la branche.

Ne sont pas concernés par les présentes dispositions les moyens bénévoles mis à la disposition des activités sociales des IEG.

Ces crédits d'heures sont attribués par année civile, au 1^{er} janvier de chaque année. S'agissant de la première année d'application du présent accord, les moyens sont attribués selon le nouveau dispositif ci-dessous de façon rétroactive pour toute l'année 2021.

[1] Dans le présent accord le terme « Délégué » se rapporte aux femmes et aux hommes.

[2] Les organisations patronales s'attacheront, elles aussi, à respecter cette représentation équilibrée femme-homme dans la composition de leur délégation.

Enfin, les présents éléments ont été déterminés sur la base de la présence de 4 organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Dans l'hypothèse où une évolution du nombre d'organisations syndicales au niveau de la branche des IEG serait constatée, les parties conviennent de se réunir pour en tirer les conséquences dans les meilleurs délais.

6.3.1. Montant et structure des moyens

Les entreprises de la branche des industries électriques et gazières mettent à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche un volume total de 321 700 heures par an pour la durée du présent accord.

La répartition de ces moyens entre les différentes organisations syndicales est gouvernée par deux principes :

- la prise en compte de l'audience des syndicats au niveau de la branche des industries électriques et gazières ;
- la garantie pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche de disposer de moyens suffisants pour pouvoir fonctionner normalement et assurer sa mission, indépendamment de son audience.

Au vu de ces principes, les parties conviennent de répartir le volume total annuel d'heures indiqué dans les conditions suivantes.

6.3.1.1. Heures dialogue social de branche (DSB)

Une enveloppe de 6 280 heures est spécifiquement dédiée à l'animation du dialogue social de branche.

Cette enveloppe est répartie de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Ainsi, chaque organisation syndicale représentative bénéficie d'un crédit annuel de temps équivalent à 1 570 heures. Ce crédit peut bénéficier en tout ou partie au délégué de branche ou être utilisé à raison de 224 hommes/jours au maximum pour des activités spécifiquement dédiées à l'animation du dialogue social de branche.

6.3.1.2. Moyens dédiés aux équipes dirigeantes et au fonctionnement des fédérations

Une enveloppe de 50 240 heures est dédiée à l'équipe dirigeante et au fonctionnement des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Cette enveloppe est répartie de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, ainsi chaque organisation bénéficie d'un total de 12 560 heures (soit l'équivalent de 8 détachements ETP) pour procéder au détachement des personnes composant l'équipe dirigeante ou en charge du fonctionnement de la fédération.

Ces heures peuvent uniquement être utilisées pour des détachements temps plein ou à mi-temps, elles ne sont pas monétisables. La branche professionnelle pourra transmettre, sur demande, à leur employeur et leur fédération syndicale le descriptif des activités réalisées par ces détachés ainsi que par les délégués de branche, dans le cadre du dialogue social de branche afin de contribuer à l'analyse des compétences développées et aux éventuels besoins de formation.

6.3.1.3. Heures réparties pour partie de façon égalitaire et pour partie à l'audience

Une enveloppe de 265 860 heures est répartie entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG de la façon suivante :

- 25 % de cette enveloppe est partagée de façon égalitaire entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;

- 75 % de cette enveloppe est partagée en fonction de l'audience de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche telle que constatée par l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le secteur des industries électriques et gazières en vigueur.

Ces heures peuvent être utilisées pour des détachements ponctuels ou cumulées avec d'autres pour des détachements à mi-temps ou temps plein. Ces heures ne sont pas monétisables.

6.3.1.4. Transition avec les dispositions actuelles et accompagnement

Le volume et la répartition des heures allouées aux organisations représentatives au niveau de la branche pour leur fonctionnement et pour les différents détachements pour participer à des réunions ou congrès tels que définis aux paragraphes 6.3.1.1, 6.3.1.2 et 6.3.1.3 constituent l'intégralité des heures de détachement accordées aux fédérations syndicales par l'ensemble des entreprises de la branche des IEG.

Le volume et la répartition des moyens tels que définis aux paragraphes 6.3.1.2 et 6.3.1.3 se substituent aux moyens en heures préalablement accordés par les entreprises de la branche aux mêmes fédérations dans le cadre des Modus Vivendi de 1965 accordés aux fédérations par EDF et Gaz de France (devenue ENGIE). EDF et ENGIE procéderont aux actions nécessaires pour les retirer de leur corpus réglementaire.

Dès lors que la nouvelle formule prévue par le présent accord impactera à la baisse le volume des moyens de la fédération par rapport à la situation précédente, une compensation partielle de ces moyens sera mise en œuvre. La compensation sera appliquée tant que le volume d'heures issu de son calcul sera plus favorable à l'application de la formule prévue à l'article 6.3.1.3 du présent accord et au plus tard pour une durée maximale de 4 ans.

Cette compensation sera dégressive :

- la 1^{re} année d'application de l'accord (2021), la compensation fera l'objet d'un abattement de 5 % par rapport aux heures actuellement attribuées au titre des *modus vivendi*, à l'exclusion des ETP liées à l'équipe dirigeante et au fonctionnement de chaque fédération telle que visés à l'article 6.3.1.2 du présent accord ;
- la 2^e année (2022), la compensation fera l'objet d'un abattement de 25 % par rapport à ces mêmes heures ;
- la 3^e année (2023), la compensation fera l'objet d'un abattement 35 % par rapport à ces mêmes heures ;
- la 4^e année (2024), la compensation fera l'objet d'un abattement 45 % par rapport à ces mêmes heures ;
- la 5^e et dernière année d'application de l'accord (2025), plus aucune mesure de compensation ne sera mise en œuvre et l'attribution de moyens se fera par l'application stricte des principes de l'article 6.3.1.3.

Pour accompagner la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions et donner de la souplesse aux fédérations, un pot annuel de 1 570 heures supplémentaires est attribué à chaque fédération sur la durée de l'accord.

6.3.2. Utilisation et gestion des heures de branche

6.3.2.1. Utilisation des heures de branche

Les 1 570 heures prévues à l'article 6.3.1.1 sont spécifiquement dédiées à l'animation du dialogue social de branche.

Le nom des bénéficiaires de ce crédit ainsi que les dates auxquelles il est utilisé, sont notifiés au SGE des IEG ainsi qu'à leur employeur dans la mesure du possible 8 jours avant chaque utilisation. À chaque utilisation de ce crédit de temps, le SGE des IEG communique aux organisations syndicales représentatives concernées le solde du crédit de temps restant pour l'année en cours.

Les autres crédits heures de détachement attribués aux organisations syndicales prévues aux articles 6.3.1.2 et 6.3.1.3 sont utilisés pour :

- le fonctionnement de la fédération ;
- pour le dialogue social de branche ;
- pour toute activité syndicale en lien et favorisant le dialogue social de la branche des IEG (dont les échanges avec les pouvoirs publics).

Ces crédits d'heures sont distincts des crédits d'heures syndicaux d'entreprise. Lorsqu'un salarié est titulaire de crédits d'heures d'entreprise et de crédits d'heures de branche, chacun de ces crédits doit être utilisé conformément à sa propre finalité.

La fédération communiquera le tableau récapitulatif des détachements au SGE des IEG et à l'employeur concerné, il sera communiqué à chaque mise à jour. Ce tableau précisera le nom prénom du bénéficiaire, son entreprise d'appartenance, son unité, son mandat national, le nombre d'heures utilisées et s'il s'agit d'un ETP ou demi-ETP dédié au fonctionnement ou à l'équipe dirigeante de la fédération. Après vérification du solde de l'enveloppe, le SGE des IEG informera l'entreprise que les détachements peuvent être autorisés. Les SGE des IEG tiendront à jour et communiqueront, sur demande, aux organisations syndicales le solde du crédit restant pour l'année en cours.

6.3.2.2. Gestion des heures de branche

Afin que la prise de ces heures de délégation conventionnelles se passe dans les meilleures conditions, les parties considèrent que le volume des détachements doit tenir compte des effectifs de l'entreprise concernée. Ainsi, les fédérations syndicales chercheront à respecter la proportion des détachements en fonction des effectifs, en particulier à l'occasion des renouvellements des mandats.

Pour ce faire, le SGE des IEG transmettra à mi-année et fin d'année un état des consommations par entreprise et par fédération.

Pour sécuriser les petites entreprises qui ne pourraient pas faire face à de trop nombreux détachements, les dispositions suivantes sont mises en place :

■ Pour les entreprises de moins de 50 salariés, seules les heures attribuées au titre du dialogue social de branche pourront être utilisées (cf. 6.3.1.1). Les détachements en ETP pour l'équipe dirigeante ou le fonctionnement (cf. 6.3.1.2) et les heures réparties pour partie de manière égalitaire et pour partie à l'audience ne peuvent pas être utilisées dans ces entreprises (cf. 6.3.1.3).

■ Pour les entreprises comprises entre 51 et 350 salariés, une clef effectif stricte est mise en place : le volume global de détachements ne devra pas dépasser un nombre d'heures égal à $0,001496745^{[1]} \times \text{effectif de l'entreprise} - 1\,570$. Cette mesure ne concerne pas les détachements spécifiquement dédiés au dialogue social de branche (cf. 6.3.1.1). Les détachements actuels allant au-delà de l'enveloppe définie par la clause sont cristallisés à ce niveau dès la signature de l'accord – la formalisation de la liste des détachements concernés sera réalisée lors de la première réunion de la commission de régulation branche (cf. infra) qui se tiendra dans le trimestre suivant la signature de l'accord.

[1] Correspond au ratio entre les heures attribuées en ETP et l'effectif de la branche.

■ Pour les entreprises de plus de 350 salariés, la règle de proportionnalité n'est pas contraignante.

Commission de régulation de branche

Pour les entreprises de plus de 350 salariés n'appartenant pas au périmètre historique d'EDF et d'ENGIE^[1], en cas de demande de détachement en écart avec le principe de proportionnalité aux effectifs, la commission de régulation pourra être sollicitée à l'initiative de l'employeur ou de la fédération syndicale représentative.

Composée de représentants des fédérations de branche (dont un représentant de l'organisation syndicale locale), des représentants des employeurs (dont un représentant de l'entreprise concernée) et du SGE des IEG, elle examinera les solutions pouvant être apportées à la demande de détachement (mutualisations à envisager, dates de détachements décalées, dépayser l'échange...).

La commission pourra également être saisie pour les entreprises nouvellement soumises à la clause verrou (franchissant le seuil de moins de 350 salariés) et ayant préalablement des heures de détachement utilisées à leur périmètre.

La décision appartiendra *in fine* à l'employeur.

Un retour d'expérience sur l'ensemble du nouveau dispositif d'attribution de moyens et l'utilisation des heures dans les différentes entreprises sera réalisé 6 mois avant le terme de l'accord. Il mettra notamment en évidence le volume des détachements par rapport aux effectifs de chaque entreprise. Ce retour d'expérience sera partagé avec les organisations syndicales représentatives.

6.4. Réunions préparatoires aux instances

CPPNI : les séances de la CPPNI peuvent être précédées d'une journée de réunion préparatoire, et suivies d'une réunion de travail de 1 demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer à la séance concernée.

Commissions paritaires thématiques : les réunions des commissions thématiques paritaires durent en principe 1 demi-journée. Lorsqu'elles se réunissent, à la demande de la CPPNI, en préparation d'une négociation, elles peuvent être précédées d'une réunion préparatoire de 1 demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer au groupe de travail concerné.

Commission d'interprétation : les séances de la commission d'interprétation peuvent être précédées d'une journée de réunion préparatoire, et suivies d'une réunion de travail de 1 demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer à la séance concernée.

GTP : les réunions des groupes de travail paritaires durent en principe 1 demi-journée. Elles peuvent être précédées d'une réunion préparatoire de 1 demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer au groupe de travail concerné.

RCC : les réunions de concertation et de coordination peuvent être précédées d'une réunion préparatoire de 1 demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer à la réunion de concertation et de coordination.

6.5. Prise en charge des frais de déplacement

Les frais inhérents aux séances de la réunion de concertation et de coordination et de sa réunion préparatoire, des groupes de travail paritaires et de leurs réunions préparatoires, de la CPPNI et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent, aux réunions des commissions

[1] EDF SA, ENEDIS, RTE, ENGIE SA, GRDF, GRT GAZ, STORENGY, STORENGY SAS, ELENGY.

thématiques et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent, aux réunions à l'initiative des employeurs et à toutes les réunions entrant dans le cadre du crédit d'heures dédié spécifiquement au dialogue social de branche (cf. 6.3.1.1), sont remboursés par les employeurs concernés aux représentants des organisations syndicales représentatives, dont les délégués de branche, au vu des justificatifs attestant de la matérialité de ces déplacements (convocations, titres de transport, documents délivrés par le prestataire – restaurateur, hôtelier...) et sur la base des règles en vigueur dans la branche des IEG.

6.6. Moyens financiers

Les groupements d'employeurs conviennent de verser à chaque organisation syndicale représentative une dotation forfaitaire annuelle pour couvrir leurs frais de fonctionnement (NTIC, formation...). Elle s'élève à 27 000 €.

Le versement de la dotation forfaitaire annuelle a lieu en une fois au cours du premier mois de l'année. La fédération syndicale bénéficiaire adresse, en retour, au SGE des IEG, une attestation de versement.

Article 7 | Dispositions finales

7.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

7.2. Entrée en vigueur

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

7.3. Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

7.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2025.

7.5. Suivi de l'accord

Le suivi annuel de l'accord est réalisé dans le cadre de la séance de la CPPNI au cours de laquelle le bilan de la négociation collective est examiné.

Les signataires conviennent de réaliser un bilan global au plus tard 6 mois avant le terme de l'accord.

7.6. Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

7.7. Dépôt et publicité

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification du présent accord aux organisations syndicales, le présent accord fera l'objet, à la diligence des organisations professionnelles d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 4 février 2021.

(Suivent les signatures.)