

Accord relatif à l'ambition sociale de GRDF 2022-2025

ACCORD RELATIF A L'AMBITION SOCIALE DE GRDF

GRDF s'engage, depuis sa création en 2008, en faveur de l'inclusion et la diversité : égalité professionnelle, handicap, lutte contre les discriminations, ... Certains de nos engagements se sont concrétisés par la signature d'Accords, d'autres font partie de notre Politique Santé au Travail, d'autres encore sont déclinés de nos obligations légales et réglementaires.

GRDF se positionne ainsi comme une **entreprise inclusive et exemplaire notamment en matière de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE)** dont les salariés sont fiers. Son ancrage territorial fort est également une opportunité pour être identifié, non seulement comme un acteur fort de la transition énergétique, mais également comme un acteur majeur de l'emploi, de la diversité et de l'inclusion, et ce, dans l'ensemble des territoires dans lesquels nous sommes implantés.

Pour GRDF, l'inclusion, c'est la capacité de créer un collectif puissant et engagé en respectant et en intégrant chaque salarié, tel qu'il ou elle est dans toute sa singularité.

Être une entreprise inclusive suppose, en premier lieu, la prévention des préjugés et la lutte contre toute forme de discrimination ou de comportements irrespectueux, portant atteinte à la dignité de l'autre quelle qu'en soit la cause.

Pour être efficace, cette vigilance s'inscrit dans de nombreux processus et doit prendre en compte des enjeux multiples d'équilibre des temps de vie, de relations interpersonnelles et de culture managériale.

Le partage de ces constats **nous engage dans une approche globale** visant à améliorer le « *bien travailler ensemble* » dans un environnement respectueux de chacune et chacun, en fixant un **cadre collectif et partagé de bienveillance exigeante, quels que soient les salariés qui composent ce collectif.**

Cet accord constitue l'un des trois piliers de l'ambition sociale de GRDF et s'inscrit en cohérence avec nos accords en faveur de la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et plus largement notre projet d'entreprise et notre politique RSE.

Il se fonde sur les principes de la Charte Ethique de GRDF, ci-après rappelés :

- Agir en conformité avec les lois et les réglementations ;
- Se comporter avec honnêteté et promouvoir une culture d'intégrité ;
- Faire preuve de loyauté ;
- Respecter les autres.

GRDF confirme son engagement à reconnaître l'identité de genre¹ de ses salariés. Dès lors, les dispositifs décrits dans le présent accord, s'appliqueront en tenant compte de cette identité d'usage, dans le respect des législations en vigueur.

¹ En sciences sociales, la notion de sexe renvoie aux caractéristiques biologiques, tandis que la notion de genre renvoie à la construction individuelle de son identité qui peut être différente de l'identité sexuelle. Cette notion de genre fait aussi écho à l'analyse des rôles sociaux et des relations entre hommes et femmes dans une société donnée.

SOMMAIRE

Chapitre 1. Bien travailler et bien vivre ensemble au sein de GRDF : prévention et lutte contre les préjugés, discriminations et toute atteinte à la dignité	4
1.1. Développer une culture inclusive et formaliser le « bien travailler/bien vivre ensemble » à GRDF	4
1.1.1. Culture Inclusive.....	4
1.1.2. Information sur les dispositifs légaux	4
1.1.3. Formation « Inclusion by GRDF »	5
1.2. Prévenir et lutter contre toute forme de discrimination au sein de l'entreprise	5
1.2.1. Agir sur les mentalités.....	5
1.2.2. Agir sur les processus RH	6
1.3. Capter les signaux faibles et traiter les situations individuelles et collectives difficiles	6
1.4. Promouvoir cette exigence de respect des personnes auprès de nos parties prenantes.....	7
1.5. Les principaux objectifs.....	8
Chapitre 2. Qualité de Vie et des Conditions de Travail / Equilibres des temps.....	9
2.1. Aménagement matériels et environnementaux des locaux.....	9
2.2. Veiller à assurer les conditions de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.....	10
2.3. Du bon usage des outils numériques et du droit à la déconnexion.....	10
2.4. Les principaux objectifs.....	12
Chapitre 3. Accompagnement et soutien des salariés connaissant des périodes de fragilité liées à leur état de santé ou à celui de leurs proches	13
3.1. Adaptation et Aménagement des postes.....	13
3.2. Maintien et retour en Emploi.....	13
3.3. Aide aux aidants / personnes en fragilité	14
3.4. Principaux objectifs.....	15
Chapitre 4. Un management transverse dédié au portage de l'ambition et au déploiement des engagements souscrits sur tout le territoire	16
4.1. Le pilotage de la Politique Ambition Sociale de l'unité.....	16
4.2. La mission du référent Diversité et Inclusion	16
4.3. La mission du préventeur.....	16
Chapitre 5. Mise en œuvre et suivi de l'accord	17
Chapitre 6. Dispositions finales.....	18
6.1. Champ d'application	18
6.2. Durée et entrée en vigueur.....	18
6.3. Dépôt et publicité de l'accord	18
6.4. Révision	18
Annexe 1. Synthèse des objectifs de l'accord.....	i
Annexe 2. Groupe Multi Disciplinaire / Cercle Multi-Acteurs.....	iii
2.A. Principes d'action	iii
2.B. Composition	iii
2.C. Missions	iv

Annexe 3.	Définition de la discrimination et des 25 critères définis par la loi (<i>extrait site Défenseur des Droits</i> - https://defenseurdesdroits.fr)	v
Annexe 4.	Présentation du dispositif de veille, alerte et accompagnement à GRDF.....	viii
Annexe 5.	Dépliant salarié Aide aux Aidants dans le cadre du contrat de prévoyance - édition mars 2022	ix
Annexe 6.	Dispositifs législatifs en vigueur à date de signature de l'accord.....	xi

Chapitre 1. Bien travailler et bien vivre ensemble au sein de GRDF : prévention et lutte contre les préjugés, discriminations et toute atteinte à la dignité

Cet accord a pour ambition d'ancrer les valeurs de GRDF que sont le professionnalisme, l'engagement, l'ouverture et la responsabilité au centre des interactions entre salariés. Il s'agit bien de placer le travail et son exercice quotidien au cœur de la réflexion. Pour y parvenir, les signataires s'accordent sur le nécessaire respect de quatre règles impératives :

- Adopter des **règles de civilité** propres à des **relations interpersonnelles courtoises et bienveillantes** ;
- **Traiter les autres avec égard**, quels qu'ils soient, quel que soit leur niveau hiérarchique, quel que soit leur statut dans l'entreprise, quels que soient les désaccords et les tensions qui peuvent exister ;
- **Respecter chacun, ainsi que son travail et ses valeurs** : comprendre et accepter les différences de chacun dans sa diversité par le refus des stéréotypes de toutes sortes et de toutes formes de discrimination ;
- **Rejeter** toutes formes de violence, d'intimidation et d'incivilité, en ne portant pas atteinte à l'intégrité physique ou morale, à la dignité, ou aux droits des autres personnes.

Le respect de ces quatre règles implique des engagements partagés de prévention et une exigence forte pour identifier, éradiquer et sanctionner tout comportement inapproprié, discriminant ou sexiste, en interne comme avec l'ensemble des parties prenantes.

1.1. Développer une culture inclusive et formaliser le « bien travailler/bien vivre ensemble » à GRDF

Les signataires conviennent que c'est par l'information, la sensibilisation et la formation que l'on fait évoluer les mentalités et comportements afin de consolider une culture partagée.

1.1.1. Culture Inclusive

Cette culture inclusive passe par la qualité des relations interpersonnelles au sein et entre les collectifs, et le respect mutuel entre les personnes. La réussite d'une telle démarche repose sur **l'écoute réciproque** et nécessite un **climat de confiance**.

Dès lors, il est convenu que chaque acteur à tous les niveaux de GRDF, avec sa liberté d'expression, est ainsi en mesure de **questionner / solliciter ses collègues, ses pairs et sa hiérarchie**, mais aussi de manière réciproque : **d'être questionné / sollicité par ces mêmes acteurs** au sein d'une équipe de travail, d'un collectif ou individuellement. Toute personne peut ainsi **être force de propositions, soulever des questions, des doutes et des inquiétudes sans être ridiculisée ou sanctionnée**, au travers d'une lecture bienveillante et respectueuse de ses interpellations.

1.1.2. Information sur les dispositifs légaux

En matière d'information, et en complément des affichages obligatoires, l'entreprise s'engage à rendre accessible, en utilisant tous les moyens de communication de l'entreprise (*informatique et papier*) une information claire sur les dispositifs légaux de lutte contre les :

- Discriminations, reprenant les 25 critères retenus actuellement,
- Agissements et violences à caractère sexiste ou sexuel,

... ainsi que sur les recours internes et externes qui peuvent être saisis de ces questions.

1.1.3. Formation « Inclusion by GRDF »

La formation « Inclusion by GRDF » inscrite au catalogue de « *We learn Gaz* » sera déployée le plus largement possible, accessible à l'ensemble des salariés et intégré sur le plan individuel de formation. Les managers, la filière ressources humaines, les préventeurs et les services de santé au travail, les partenaires sociaux devront obligatoirement suivre cette formation dans les deux premières années de déploiement de l'accord.

Les nouveaux arrivants suivront cette formation qui figurera dans leur parcours d'intégration.

En complément de cette formation, chaque Région organisera a minima une fois par an un moment d'échange ou de sensibilisation autour de l'une des thématiques du présent accord.

1.2. Prévenir et lutter contre toute forme de discrimination au sein de l'entreprise

Engagée depuis longtemps dans la promotion de la diversité, GRDF entend réaffirmer dans cet accord ce que cela implique.

En droit, une discrimination est un traitement défavorable fondé sur l'un des 25 critères définis par la loi parmi lesquels l'âge, la sexe, l'origine réelle ou supposée, l'orientation sexuelle, l'état de santé, les opinions, les croyances, les engagements syndicaux... (*Annexe 3 Définition de la discrimination et des 25 critères définis par la loi (extrait site Défenseur des Droits - <https://defenseurdesdroits.fr>) page v*).

Ces discriminations peuvent être directes ou indirectes. Elles peuvent aussi prendre la forme d'un harcèlement.

Quelle que soit sa forme, elle est interdite par la loi et peut faire l'objet de sanctions disciplinaires au sein de l'entreprise ainsi que sur le plan pénal.

Pour GRDF, le respect entre les personnes est un pilier de l'entreprise, notamment inscrit dans la Charte Ethique.

La prévention de ces discriminations passe par deux axes essentiels et complémentaires :

- La formation et la sensibilisation régulière des salariés,
- L'amélioration continue des processus RH, garants de l'égalité de traitement en matière de recrutement, de parcours professionnels, de formation et de reconnaissance.

1.2.1. Agir sur les mentalités

Par la démarche inclusive définie dans le préambule, les signataires reconnaissent la nécessité d'une approche globale de respect et d'équité de traitement de tous les salariés.

Néanmoins, des actions spécifiques de sensibilisation sur les sources de discrimination les plus fréquemment identifiées sont nécessaires pour lutter contre les préjugés et leur expression malveillante.

Il s'agit notamment des préjugés liés à l'origine réelle ou supposée des personnes, à leur identité, à leur orientation sexuelle, à leur âge, à leur engagement syndical. Il s'agit également de rappeler les principes de liberté d'opinion et de croyances et leur garantie par la mise en œuvre du principe de neutralité au sein de l'entreprise.

Des actions spécifiques de sensibilisation sur ces sujets seront déployées au niveau national et régional a minima une fois par an.

En ce qui concerne les préjugés liés à l'âge, une attention particulière sera portée à la **qualité des relations intergénérationnelles**. Celles-ci devront concourir à une coopération renforcée entre les générations et les démarches réciproques de transmission de savoir-faire, d'expérience et de compétences seront encouragées.

Les initiatives des salariés concourant à cette lutte contre les préjugés pourront être accompagnées et soutenues.

1.2.2. Agir sur les processus RH

En matière de processus, et sans que ces exemples constituent une liste exhaustive, il est rappelé que GRDF s'engage à :

- Avoir des processus de recrutement objectifs et non discriminants et à former les acteurs du recrutement (*RH et managers*) à la non-discrimination. Cela signifie que les critères de sélection des candidatures portent exclusivement sur les compétences, capacités et expériences requises appréciées objectivement ;
- Informer tous les candidats de leurs droits et des recours internes et externes mis à leur disposition s'ils s'estiment discriminés ;
- Garantir l'absence de discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation, en portant une attention particulière à l'égard des publics prioritaires², afin de favoriser leur inscription dans ces dispositifs ;
- Poursuivre l'enrichissement du Référentiel de Compétences et son évolution en fonction des nouvelles compétences dont l'entreprise a besoin afin de disposer d'un outil objectif d'évaluation dans les entretiens annuels (*appréciation et professionnel*) ;
- Valider les demandes de formation des salariés n'ayant pas eu d'action de formation depuis au moins 4 ans, dès lors qu'elles sont en lien avec le poste de travail ou le projet professionnel ;
- Maintenir une politique équitable en matière de rémunération fixe et variable.

GRDF a obtenu les labels égalité et diversité en 2021 démontrant ainsi son engagement dans un processus d'amélioration continue en la matière.

1.3. Capter les signaux faibles et traiter les situations individuelles et collectives difficiles

GRDF a renforcé les dispositions de veille, d'alerte, d'écoute et d'aide destinées à soutenir et à accompagner les salariés confrontés à des situations de travail individuelles et/ou collectives difficiles ou à des difficultés personnelles ponctuelles ou durables, affectant leur sérénité au travail, par l'existence de :

- **Réseaux** locaux de **médecins du travail**, d'**assistants de service social**, de **préventeur santé sécurité**, de **référents diversité et inclusion**, de **correspondants éthiques**, **représentants du personnel** ... disponibles sur tout le territoire, auxquels chaque salarié peut avoir recours, et dont le rôle et les missions doivent continuer d'être précisés et communiqués au plus grand nombre,
- **Dispositif d'écoute et d'accompagnement complémentaires externes et connectés entre eux** avec :
 - Le **Numéro Bleu**, à disposition des managers autorisés à déclencher des cellules d'accompagnement psychologique en cas d'événements traumatiques ou

² Par publics prioritaires, on entend les femmes, les seniors et les personnes en situation de handicap.

- potentiellement traumatiques, incluant également, la possibilité d'accompagnement et de conseil de l'encadrement dans la gestion de crise,
- Le **Numéro Vert**, à destination de tous les salariés de GRDF pour une écoute et un accompagnement psychologique individuels, y compris dans le cadre de harcèlement sexuel et d'agissements sexiste,
- La **plate-forme « Allo discrim – Allo sexism »** pour la prévention et traitement juridique des situations professionnelles pouvant présenter un risque de non-respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination, ou pouvant constituer des agissements sexistes.

Le détail de l'ensemble de ces dispositifs est disponible en Annexe 4 page viii.

En complément des actions existantes pour améliorer directement la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), GRDF souhaite poursuivre cet engagement fort sur la **détection** et l'**identification des signaux faibles** par l'ensemble des canaux disponibles au sein de l'entreprise, en confirmant notamment la mise en œuvre de **dispositif d'écoute et de prévention des RPS (risques psychosociaux) dans chaque région** à travers des « **groupes multidisciplinaires** » ou « **cercles multi-acteurs** », en écho au Groupe Miroir national de prévention des RPS. Ces groupes sont à l'initiative du management local, de l'unité et/ou de la filière RH.

Ils prévoient des **rencontres périodiques régulières** qui peuvent solliciter tout ou partie des acteurs en fonction de la situation concernée, du contexte local et de la maturité de l'organisation en la matière : management, médecin du travail, infirmier, médecin-conseil, assistant de service social, préventeur, filière RH, référent Diversité et Inclusion, représentant du personnel.

Ce dispositif permet de disposer, au plus près des situations de travail, de lieux de partage et d'analyse d'informations locales et multidisciplinaires, de détection des signaux faibles et d'appui en cas de besoin, afin de faire progresser collectivement l'unité dans un domaine qui suppose l'implication et la coopération de tous. Les principes d'action, la composition et les missions de ces groupes sont détaillés en Annexe 2 page iii.

1.4. Promouvoir cette exigence de respect des personnes auprès de nos parties prenantes

GRDF est titulaire de plusieurs labels venant attester de son engagement en matière de Responsabilité Sociale, dont les Labels Egalité et Diversité et le Label Achats Responsables, tous obtenus en 2021.

Outre les démarches d'amélioration continue portée par ces Labels, ce sont aussi des vecteurs importants d'affirmation de notre identité d'entreprise engagée vis à vis des tiers.

Ils seront dès lors valorisés comme tels dans nos communications externes et nous engagent individuellement et collectivement à l'exemplarité dans nos relations externes.

Ces engagements sont répercutés contractuellement à nos fournisseurs et prestataires.

Cette exigence de respect est également attendue à l'égard des salariés de l'entreprise.

Tout salarié ayant subi ou vécu un comportement inapproprié dans le cadre de son activité professionnelle du fait de personnes extérieures à l'entreprise sera soutenu par son management et pourra bénéficier d'une écoute et d'un accompagnement psychologique (*à travers le déclenchement du numéro bleu*) et, le cas échéant, d'un support pour exercer d'éventuels recours judiciaires.

1.5. Les principaux objectifs

Objectifs	Cible	Qui	Fréquence / échéance
Sensibiliser régulièrement les salariés	Une action au minimum par an et par région	Filières RH et Prévention santé sécurité régionales	Tout au long de l'accord
Informier sur les dispositifs et recours au sein de l'entreprise	Communications nationales et régionales sur les dispositifs	Filières RH, Prévention santé sécurité et communication nationales et régionales	Tout au long de l'accord
Former par le déploiement de la formation « <i>Inclusion by GRDF</i> »	-En 2022 : RH, managers, et partenaires sociaux - 30% des salariés chaque année - 100% des nouveaux arrivants (inclus parcours d'intégration)	Filières RH et Prévention Santé Sécurité nationales	Dans les six mois de la signature et Suivi annuel
Dispositif d'écoute et de prévention en Région « <i>groupe multidisciplinaire</i> »	Mise en œuvre du dispositif dans chaque région	Filières RH et Prévention Santé Sécurité régionales	Tout au long de l'accord

Chapitre 2. Qualité de Vie et des Conditions de Travail / Equilibres des temps

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT³) englobe les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci.

L'amélioration de la QVCT des agents s'inscrit indiscutablement dans une série d'actions connectées de manière directe à celle des conditions de travail *(et notamment les aménagements, adaptations ou transformations de postes de travail, aménagements des horaires de travail, de l'organisation de l'activité)*. Ces actions permettent de faciliter la vie de tous, de favoriser le maintien dans l'emploi, d'améliorer la qualité de vie au et dans le travail, mais également la qualité du travail.

A ce titre, l'écoute, le respect et la bienveillance représentent des valeurs fondamentales de la vie en collectivité pour développer la coopération, la cohésion et la solidarité dans le quotidien de la vie en équipe, comme dans l'exercice de la fonction managériale, et créer les conditions permettant à chacun de s'exprimer et d'agir sur le contenu de son travail.

2.1. Aménagement matériels et environnementaux des locaux

GRDF s'engage à veiller à ce que tous les éléments qui composent chaque poste de travail soient réunis, afin de garantir la bonne qualité de l'environnement physique de travail : ambiances thermiques, acoustiques, lumineuses, aménagement des espaces de travail, aide à la manutention, ... GRDF met, ainsi, à disposition tant de ses salariés que de ceux des entreprises extérieures intervenant sur ses chantiers et ses sites, le meilleur environnement possible.

Une bonne Qualité de Vie et des Conditions de Travail suppose le respect des exigences de sécurité et de santé au travail. Ainsi, GRDF porte une attention particulière aux questions relatives aux **locaux de travail**, mais également, aux **réflexions ergonomiques et organisationnelles** dès les premières étapes pour la conception, l'aménagement ou le réaménagement de bâtiments, de bureaux, de postes de travail, des espaces partagés et/ou dynamiques, afin de répondre aux besoins divers des salariés, mais aussi aux obligations légales.

Ainsi, pour les projets immobiliers, tout comme les représentants du personnel au CSSCT, le référent Diversité et Inclusion, le préventeur santé sécurité et le SPST (*Service de Prévention et de Santé au Travail : médecin du travail ou infirmier*) sont sollicités, afin d'échanger, notamment, sur les aspects :

- D'accessibilité aux locaux de travail et aux différents espaces associés pour les personnes à mobilité réduite et / ou titulaires d'une RQTH,
- De circulation dans ces espaces,
- D'aménagement spécifique d'espaces tels que cabinets médicaux, bureaux de l'assistant du service social, local allaitement et au droit au repos, ...

Une démarche collaborative sera systématiquement mise en place sur le modèle de la Note M-PSS-11/05 « *Anticiper les impacts de nos projets sur la qualité de vie au travail des équipes concernées* », afin de recueillir les besoins spécifiques et favoriser les échanges et le décroisement. Ces réflexions pour l'implantation des locaux prennent en compte l'organisation du travail, les conditions d'exécution des activités, des métiers et de leurs spécificités en impliquant les salariés impactés, dans des comités de projets permettant de coconstruire les propositions.

³ La QVCT met en lumière les conditions d'exercice du travail (management, moyens, relations interpersonnelles et collectifs du travail), l'utilité et le sens du travail, la conduite du changement, les modalités d'organisation du travail (comme le télétravail), l'expression des salariés, leur participation et l'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

2.2. Veiller à assurer les conditions de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

GRDF reconnaît l'**importance fondamentale de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**, gage d'une meilleure qualité de vie et d'une meilleure performance de l'entreprise. GRDF s'engage, ainsi, à **promouvoir une culture, une organisation du travail, un mode de management et des comportements favorisant cet équilibre**. Le maintien des conditions de cet équilibre ne se limite pas au respect du droit à la déconnexion, comme évoqué dans le chapitre suivant.

Ainsi, sans être exhaustif, la prise en compte raisonnée des situations familiales (*notamment les situations de parent isolé*) et événements personnels, la mise en place du travail à distance, et la mise en œuvre des démarches d'entreprise, telles que la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'aide aux aidants, ainsi que l'insertion des personnes en situation de handicap sont des **éléments contributifs majeurs au maintien de cet équilibre**.

A ce titre, chaque dirigeant et manager de GRDF joue un **rôle déterminant dans le maintien des conditions d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée** de leurs équipes par le **leadership qu'il exerce sur le sujet**, notamment à travers son comportement personnel, ses postures managériales et ses interactions avec l'équipe.

Cette exemplarité attendue met en valeur dans le discours comme en pratique un management responsabilisant qui favorise, encourage et valorise cet équilibre.

A partir de cette posture, chacun a un rôle à jouer dans le **maintien des conditions de cet équilibre** entre la vie professionnelle et la vie privée : **la nôtre, et celles des autres**.

2.3. Du bon usage des outils numériques et du droit à la déconnexion

GRDF souhaite, non seulement, faire de la transition numérique un levier de performance et de transformation vers des modes de travail plus collaboratifs et plus responsabilisants, qui favorisent le « *bien travailler / bien vivre ensemble* », mais surtout, un **levier d'amélioration de la Qualité de Vie au et dans le Travail**, en préservant l'équilibre fondamental entre la vie professionnelle et la vie privée.

Néanmoins, dans le même temps, l'essor de ces technologies multiplie les outils de communication (*e-mails, SMS, messagerie instantanée professionnelle et personnelle, réseaux sociaux, ...*), les interlocuteurs et les sollicitations. Ce flux d'informations peut rendre la priorisation plus difficile et peut empêcher de distinguer ce qui est important de ce qui ne l'est pas, l'urgent du non urgent. Désormais ancrés dans le quotidien, l'usage de ces outils (*tant dans la pratique professionnelle que dans la vie personnelle*) impacte le travail, son intensité et son rythme, par des interruptions répétées, si elles ne sont pas maîtrisées. Mal utilisés, ces outils peuvent impacter les conditions de travail, la santé physique et mentale des salariés, et les équilibres des temps et de vie.

Par conséquent, le **bon usage des outils** numériques et de la communication professionnels, et la **nécessaire régulation de leur utilisation** pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ses salariés sont des enjeux collectifs majeurs impliquant l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Pour GRDF, le droit à la déconnexion⁴ est une **responsabilité collective et individuelle** : l'entreprise, la hiérarchie et chacun des salariés pour soi et pour les autres.

⁴ Le droit à la déconnexion renvoie chacun devant son propre ressenti face à la connexion. Il peut donc se résumer autour d'une capacité de chacun à maîtriser sa connexion aux outils numériques pendant, et hors de son temps de travail pour soi et pour les autres. Il apparaît alors comme un sujet d'autant plus ardu à traiter qu'il est au cœur des questions d'identité des individus et au cœur des questions de société.

Vis-à-vis de ses interlocuteurs externes, qu'ils soient parties prenantes, partenaires, fournisseurs ou prestataires, GRDF assumera cette responsabilité dans le respect des intérêts et besoins inhérents à son activité.

Nos attentes et modes de fonctionnement individuels étant différents face aux usages du numérique, la coercition et les blocages techniques n'apparaissent pas comme étant la solution. Ainsi, imposer une gestion des outils numériques au travers de mesures techniques drastiques (*coupure des serveurs, par exemple*) pourrait s'avérer contre-productif par la mise en œuvre de solutions de contournement par les salariés. La déconnexion numérique pourrait ainsi s'avérer illusoire.

Par conséquent, GRDF compte d'abord sur l'**exemplarité de chacun pour inspirer les bons réflexes**, et parie sur la confiance grâce à une **régulation managériale** et au sein des équipes, au plus près du terrain, afin de prendre en compte les particularités, les attentes et la charge de travail de chacun dans ses activités.

L'objectif est d'**amener chacun à trouver son équilibre**, tout en ayant nécessairement des **signaux cohérents en provenance de l'entreprise, de ses dirigeants et de ses managers**, par la définition d'un cadre et par l'exemplarité managériale associée à son respect.

L'idée est de favoriser une maîtrise de la connexion pour protéger les salariés et préserver leur santé, notamment en définissant des règles de bon usage des outils numériques, en mettant en place des barrières permettant d'éviter les excès, la sur-sollicitation numérique, l'hyperconnexion, la dégradation des conditions de travail et les conséquences néfastes sur la santé et la vie privée, et en intervenant en cas d'abus.

Ainsi, il est attendu que chaque manager, à tous les niveaux de l'entreprise, valorise l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, dans son discours, ses postures et ses actes quotidiens⁵ pour faciliter la mise en application des règles définies et la régulation managériale associée en cas de dysfonctionnements.

Ainsi, pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

- Préserver une charge de travail réaliste et respecter les horaires de travail pour ses collaborateurs ;
- Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement les priorités ;
- Privilégier une communication et des échanges en direct, lorsque les niveaux de compréhension, d'interaction ou d'interprétation sont élevés ou potentiellement conflictuels ;
- Être exemplaire sur l'utilisation des outils numériques ;
- Prendre ses jours de congés dans l'année et veiller à la prise des congés de ses collaborateurs dans les conditions posées par l'accord national sur le temps de travail du 12 décembre 2011 et par l'accord sur le temps de travail des cadres du 20 juillet 2009.

A ce titre, GRDF :

- Réaffirme qu'**en dehors de son temps de travail, tout salarié a la faculté de couper son smartphone et se déconnecter des autres outils numériques sans qu'un quelconque reproche puisse lui être adressé ;**
- Réaffirme que **les pratiques managériales doivent tenir compte de cet équilibre en respectant les trois règles suivantes :**

⁵ Par exemple : envoi de messages dans les heures définies, notamment dans la charte TAD d'équipe - cf. Accord TAD

- Ne pas imposer à un collaborateur de répondre aux sollicitations managériales par email ou téléphone **en dehors de ses jours/horaires de travail**, hors situations d'urgence ;
- Organiser les réunions de manière concertée avec les participants tout en respectant leurs horaires de travail ;
- **Pour le cas spécifique des cadres au forfait**, les managers veilleront à ce que les réunions se terminent au plus tard à 18h30, sauf urgence ou nécessité de service.

Apprendre à se déconnecter des outils numériques est un acte de prévention essentiel.

Certains salariés peuvent avoir besoin d'être formés ou accompagnés pour y parvenir. Optimiser son utilisation des outils numériques, dans et en dehors du contexte professionnel, est une nouvelle compétence à part entière. Apprendre à faire face à la surcharge informationnelle, à traiter ses notifications, à gérer ses priorités et son emploi du temps mais aussi, savoir se déconnecter, permettent au salarié d'être plus serein et plus efficace dans l'exercice de son travail en améliorant le bien-vivre au travail de manière non négligeable.

Tout ceci se concrétise au travers d'actions visant notamment à **informer, sensibiliser et former les salariés sur une utilisation maîtrisée et discutée collectivement des outils de nouvelles technologies** et à leur donner les moyens d'agir, afin de prévenir les risques d'addiction au numérique et de réguler l'usage de ces outils.

Au-delà de ces mesures, il est **demandé à chaque collectif de s'emparer de l'accord**, afin de **le décliner localement en testant différentes solutions** répondant aux besoins des équipes. Cette déclinaison pourra figurer dans les **Plans d'Actions Prévention (PAP)** et pourra être intégrée dans les projets d'agence.

En conclusion, **GRDF compte sur la formation, la responsabilisation des salariés et l'exemplarité de tous dans la maîtrise de la connexion de chacun.**

2.4. Les principaux objectifs

Objectifs	Cible	Qui	Fréquence / échéance
Anticiper et renforcer l'accessibilité et la conformité des locaux	Démarche collaborative en amont des projets	Filières P2S, immobilier, RH diversité	Tout au long de l'accord
Favoriser l'équilibre des temps de vie	Eviter les sollicitations des salariés hors des plages horaires de travail	Manager, Filières P2S et RH	2022
Sensibiliser au bon usage des outils numériques	Tous les salariés	Mis à disposition par la DSI de mode opératoire et de tutoriels pour simplifier la compréhension et la mise en place de certains outils / actions	Tout au long de l'accord

Chapitre 3. Accompagnement et soutien des salariés connaissant des périodes de fragilité liées à leur état de santé ou à celui de leurs proches

3.1. Adaptation et Aménagement des postes

En complément des visites périodiques obligatoires, un salarié éprouvant des difficultés à effectuer certaines tâches dans son poste peut, à tout moment, bénéficier d'un examen par le médecin du travail, soit à la demande de l'employeur, du médecin du travail, du médecin traitant, du médecin-conseils ou de sa propre initiative.

Après étude du poste de travail, de l'environnement, et échanges avec le salarié, l'employeur et d'autres éventuels acteurs externes⁶, le médecin du travail indique au manager, le cas échéant, des mesures individuelles d'aménagement, ou d'adaptation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail, en fonction de l'état de santé du salarié. Ces mesures permettent au salarié de conserver un emploi compatible avec son état de santé et répondant aux besoins de l'entreprise.

Dans le cas où la situation de santé du salarié peut lui ouvrir droit à une reconnaissance de situation de handicap (RQTH), et avec l'accord express du salarié, le médecin du travail, en **coopération avec le référent Diversité et Inclusion en charge du handicap et le préventeur santé sécurité**, est force de propositions dans la recherche de solutions de compensation dans le cadre du maintien dans l'emploi, du retour à l'emploi et de la prévention des inaptitudes du salarié.

Le cas échéant, il oriente le salarié vers le référent Diversité et Inclusion en charge du handicap et le service social pour la constitution de son dossier de RQTH par la MDPH (*Maison Départementale des Personnes Handicapées*) en complément d'un aménagement de poste, si celui-ci est requis. Le médecin du travail accompagne le salarié dans la constitution du volet médical de ce dossier.

C'est, finalement, une équipe multidisciplinaire composée d'interlocuteurs internes (*préventeur santé sécurité, médecin du travail, référent Diversité et Inclusion en charge du handicap, manager et RH*) en lien éventuel avec des interlocuteurs externes (*ergonome, médecin traitant et/ou spécialisé*) qui collabore à la réflexion. Cela permet une compréhension des enjeux par tous et toutes qui facilite l'accompagnement personnalisé du salarié demandeur.

3.2. Maintien et retour en Emploi

Dans le cadre du retour en emploi, en plus des éléments déjà en œuvre telles que les **visites de pré-reprise et de reprise** réalisées par le médecin du travail, un entretien managérial, dit « **entretien de retour** » sera systématiquement proposé après une **absence d'au moins 30 jours** (*maladie, accident du travail, maladie professionnelle, maternité, congé parental...*).

Cet entretien a pour objectif de faciliter le retour au travail du salarié et sa réintégration à l'équipe. Le manager s'enquiert de la santé du salarié, et de la manière dont il envisage sa reprise (*en toute bienveillance, sans curiosité, sans sortir du cadre professionnel, et en restant dans son rôle de manager, notamment pour ne pas se substituer à l'assistant de service social et/ou au médecin du travail*).

Il permet au manager d'informer le salarié de l'évolution de l'activité, de celle du collectif de travail, des événements importants survenus durant son absence, et de la répartition de ses missions durant sa période d'absence.

⁶ Si nécessaire, le médecin du travail, en toute indépendance, entre en relation avec d'autres professionnels de la santé externes à l'entreprise, notamment le médecin traitant, un spécialiste ou un intervenant externe (par exemple, un ergonome), après avoir prévenu le salarié (sauf en situation de risque grave pour lui-même ou son entourage)

Il sera également l'occasion de recueillir les attentes du salarié, de vérifier que le poste est toujours adapté aux besoins de l'emploi et / ou du salarié, d'identifier d'éventuels besoins d'accompagnement ou d'aménagement et de programmer les éventuelles formations utiles pour que le salarié retrouve son travail dans les meilleures conditions possibles et que chacun puisse retrouver ses marques.

3.3. Aide aux aidants / personnes en fragilité

Un aidant familial, parfois appelé « *aidant informel* », « *proche aidant* » ou « *aidant naturel* », est une personne qui apporte une aide régulière à une personne dépendante, en perte d'autonomie et/ou en situation de handicap de son entourage. Cette aide est non-professionnelle. Elle peut être financière, matérielle et/ou temporelle.

Depuis 2017, GRDF a commencé à œuvrer pour cette population, notamment à destination des parents d'enfants en situation de handicap.⁷

Aujourd'hui, les salariés aidants bénéficient notamment d'un dispositif complet, via la couverture prévoyance, ouvert à l'ensemble des salariés statutaires⁸:

- Un premier niveau de service est ouvert à tous via la ligne Info Aidants. C'est une plateforme téléphonique dont la mission est d'informer et d'orienter les salariés dans leurs problématiques liées à la situation d'aidant. Elle est administrée par des conseillers sociaux diplômés d'état. Ils sont notamment en mesure d'orienter et d'informer sur les congés légaux et les garanties complémentaires mises en place par les IEG.
- Un deuxième niveau de service est réservé aux salariés qui ont sollicité un congé de solidarité familiale (CSF), un Congé de Proche Aidant (CPA) ou un Congé de Présence Parentale (CPP), avec notamment des compléments d'allocations mais aussi des services spécifiques, comme l'écoute psychologique ou l'aide financière et le droit au répit, avec un panel d'aides mobilisables.

A travers cet accord, GRDF s'engage à faire connaître davantage les aides et accompagnements disponibles, et notamment le dispositif de prévoyance ci-dessus décrit, en s'assurant que les informations soient facilement accessibles (*Act4gaz, intranet, Digit'ALL RH*), mais aussi à en faire un portage plus régulier auprès des managers et des RH.

L'entreprise s'engage également à sensibiliser sur la notion d'aidants, afin de faciliter les échanges et discussions dans les collectifs.

La DUE « *Participation de l'entreprise aux frais supplémentaires de garde liés à un départ en formation* » sera également étendue aux aidants familiaux, sur les mêmes critères (*justificatifs...*).

⁷ Accord pour l'insertion des personnes en situation de handicap signé le 09/06/2017, Accord relatif à l'évolution des droits familiaux de la branche des IEG signé le 15/12/2017, DUE Autorisation d'absence accordée aux salariés parents d'un enfant handicap à charge au-delà de 20 ans mise en œuvre 01/01/2019

⁸ Dépliant salarié disponible en annexe

3.4. Principaux objectifs

Objectifs	Cible	Qui	Fréquence / échéance
Informer les salariés des dispositifs d'aide aux aidants en vigueur	Sensibilisation et communication accessible sur le sujet	Filières P2S, immobilier, RH diversité	Tout au long de l'accord
Elargir l'aide aux frais de garde aux aidants familiaux	Mise à jour de la note « <i>Participation aux frais supplémentaires de garde liés à un départ en formation</i> »	Filière RH	La note mise à jour aura pour date d'effet celle de la signature de l'accord

Chapitre 4. Un management transverse dédié au portage de l'ambition et au déploiement des engagements souscrits sur tout le territoire

Les dispositions du présent accord et les engagements souscrits impliquent de nombreux acteurs au premier rang desquels se trouvent les managers, la filière Ressources Humaines et la filière Prévention Santé Sécurité, mais également les Services généraux et immobiliers.

4.1. Le pilotage de la Politique Ambition Sociale de l'unité

Au sein de chaque région, un référent ambition sociale, membre de CODIR, est désigné pour porter les ambitions de cette politique et assurer la mise en œuvre des moyens nécessaires. En outre, il assure la bonne coordination des acteurs, en fonction des enjeux internes et externes de la Région. Il s'assure notamment que les projets ayant un possible impact sur l'un des enjeux intégrés à cette politique associent les préventeurs Santé Sécurité et/ou les référents Diversité et Inclusion à leurs travaux. Il en est ainsi, par exemple, des projets immobiliers.

Par ailleurs, c'est par une coordination forte entre les préventeurs et les référents diversité et inclusion que le portage de cet accord sera garanti.

Leurs missions et leur identification sont largement et régulièrement communiquées, à la maille nationale et locale, aux salariés, et systématiquement portées aux nouveaux arrivants, qu'ils soient statutaires, intérimaires, en alternance ou en stage.

4.2. La mission du référent Diversité et Inclusion

Il accompagne l'ensemble des équipes de son territoire sur toutes les questions liées à la diversité et l'inclusion. Cette mission peut être portée par une ou plusieurs personnes. Il est l'interlocuteur de référence sur ces sujets, notamment pour l'ensemble des managers, les chefs de projet, les préventeurs Santé Sécurité, mais aussi l'ensemble des collaborateurs qui souhaiteraient s'informer sur les engagements de GRDF. Il est également en contact étroit avec les médecins du travail et les assistants de service social de son territoire.

Le référent diversité et inclusion intervient en appui des acteurs territoriaux sur des actions spécifiques, en lien avec les thématiques qu'il porte. Il développe sur son territoire des relations privilégiées avec les acteurs de l'emploi et de l'orientation professionnelle (*CAP EMPLOI, AGEFIPH, Associations locales d'insertion...*). Il contribue au rayonnement de la marque employeur de GRDF et tisse des liens étroits de coopération sur son territoire.

4.3. La mission du préventeur

Au sein de chaque unité, les préventeurs sont positionnés en appui aux managers. Chacun d'entre eux connaît le référentiel national P2S de GRDF. Il veille, pour le compte de l'employeur, à la mise en œuvre de la Politique Santé de GRDF sur le terrain. En expliquant le sens et les enjeux de la prévention, il aide l'ensemble des salariés à s'approprier ce référentiel. Il coordonne les interventions, les événements, les groupes de travail P2S dans son entité.

Il travaille avec tous les acteurs de l'entreprise : direction, management, techniciens, ... ; fonctions supports, experts, ... ; représentants du personnel ; acteurs des Services de Santé au Travail et des Services Sociaux, ainsi qu'avec les acteurs externes : entreprises prestataires, inspection du travail, CPAM, CARSAT...

Il est un **acteur majeur** dans les **dispositifs d'écoute et de prévention** en région pour **détecter et identifier les signaux faibles**. Il intervient dans les « *groupes multidisciplinaires* » ou « *cercles multi-acteurs* », notamment en matière de prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS), dont il est, selon les sujets, l'un des animateurs.

A ce titre, il travaille en étroite collaboration avec le(s) médecin(s) du travail et les assistants de service social, notamment pour la **compréhension** et le **traitement de situations collectives ou individuelles sensibles**, ainsi qu'avec le **référént diversité et inclusion**.

Il est placé sous la responsabilité du « *référént CODIR P2S* », missionné par chaque directeur d'unité pour veiller à la **prise en compte des orientations P2S**, et plus particulièrement, à l'**intégration des aspects P2S dans les projets et les démarches au sein de son entité**, et notamment en matière de **RPS** et de **Qualité de Vie et des Conditions de Travail**. Il bénéficie d'une animation nationale par la Direction Prévention Santé Sécurité.

Chapitre 5. Mise en œuvre et suivi de l'accord

Les principes et objectifs du présent accord sont immédiatement mis en œuvre à tous les niveaux de l'entreprise.

Afin d'en assurer le déploiement harmonieux dans l'ensemble des Régions, il est décidé la création d'un comité national de suivi.

Ce comité est composé de :

- 2 représentants de la Direction et un représentant par Région,
- 1 représentant national de chaque Organisation Syndicale signataire et 1 représentant de chaque Organisation Syndicale signataire par Région.

Il se réunira une fois par an dans le courant du second semestre de chaque année, et aura pour missions principales :

- Le suivi de la mise en œuvre de l'accord, de ses objectifs et plans d'actions ;
- Le partage des expériences locales (bonnes pratiques et/ou alertes) ;
- La veille sur les évolutions externes en matière de législation ;
- La conduite d'études et plans d'actions complémentaires le cas échéant.

Afin de permettre un examen approfondi de la situation de chaque Région, ce comité se tiendra en deux réunions distinctes organisées à deux semaines d'intervalle et regroupant l'examen de trois Régions. Le Service Gaz sera associé à l'une de ces deux réunions.

Afin de garantir la meilleure diffusion des engagements souscrits dans le présent accord, une communication nationale sera réalisée dans les six mois suivant sa signature et régulièrement pendant toute sa durée d'application.

Chapitre 6. Dispositions finales

6.1. Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires de GRDF.

6.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

6.3. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative de la Direction de GRDF, des formalités de publicité et de dépôt prévues par le Code du Travail.

6.4. Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L2261-7 et suivants du Code du Travail.

PROJET

Annexe 1. Synthèse des objectifs de l'accord

Objectifs	Cible	Qui	Fréquence / échéance
Chapitre 1 : Bien travailler et bien vivre ensemble au sein de GRDF : prévention et lutte contre préjugés, discriminations et toute atteinte à la dignité			
Sensibiliser régulièrement les salariés	Une action au minimum par an et par région	Filières RH et Prévention santé sécurité régionales	Tout au long de l'accord
Informar sur les dispositifs et recours au sein de l'entreprise	Communications nationales et régionales sur les dispositifs	Filières RH, Prévention santé sécurité et communication nationales et régionales	Tout au long de l'accord
Former par le déploiement de la formation « <i>Inclusion by GRDF</i> »	-En 2022 : RH, managers, et partenaires sociaux - 30% des salariés chaque année - 100% des nouveaux arrivants (inclus parcours d'intégration)	Filières RH et Prévention Santé Sécurité nationales	Dans les six mois de la signature et Suivi annuel
Dispositif d'écoute et de prévention en Région « <i>groupe multidisciplinaire</i> »	Mise en œuvre du dispositif dans chaque région	Filières RH et Prévention Santé Sécurité régionales	Tout au long de l'accord
Chapitre 2 : Qualité de vie et des conditions de travail/ Equilibre des temps			
Anticiper et renforcer l'accessibilité et la conformité des locaux	Démarche collaborative en amont des projets	Filières P2S, immobilier, RH diversité	Tout au long de l'accord
Favoriser l'équilibre des temps de vie	Eviter les sollicitations des salariés hors des plages horaires de travail	Manager, Filières P2S et RH	2022
Sensibiliser au bon usage des outils numériques	Tous les salariés	Mis à disposition par la DSI de mode opératoire et de tutoriels pour simplifier la compréhension et la mise en place de certains outils / actions	Tout au long de l'accord
Chapitre 3 : Accompagnement et soutien des salariés connaissant des périodes de fragilité liées à leur état de santé ou à celui de leurs proches			

PROJET

Objectifs	Cible	Qui	Fréquence / échéance
Informer les salariés des dispositifs d'aide aux aidants en vigueur	Sensibilisation et communication accessible sur le sujet	Filières P2S, immobilier, RH diversité	Tout au long de l'accord
Elargir l'aide aux frais de garde aux aidants familiaux	Mise à jour note « <i>Participation aux frais supplémentaires de garde liés à un départ en formation</i> »	Filière RH	La note mise à jour aura pour date d'effet celle de la signature de l'accord

Annexe 2. Groupe Multi Disciplinaire / Cercle Multi-Acteurs

Pour disposer (*au plus près des situations de travail*) de lieux de partage et d'analyse d'informations locales et multidisciplinaires, de détection des signaux faibles et d'appui en cas de besoin, et faire progresser collectivement l'unité dans un domaine qui suppose l'implication et la coopération de tous, un « **groupe multidisciplinaire** » ou « **cercle multi-acteurs** » sera mis en place dans chaque région. L'animation de ces dispositifs de dialogue et d'accompagnement multidisciplinaires permet de promouvoir le partage et la capitalisation de bonnes pratiques, d'encourager les initiatives et d'améliorer la qualité de la vie et des conditions de travail des salariés.

Leur fonctionnement (*composition, rôle (diagnostic, recommandations...), articulation avec les représentants du personnel, ...*) **constitue un sujet privilégié de concertation locale.**

2.A. Principes d'action

Le groupe / cercle est mis en place dans le cadre d'une mission qui lui est confiée par l'employeur (*Directeur d'Unité ou son représentant*), dans une logique d'intégration de la multidisciplinarité dans les pratiques managériales. Un pilote est désigné. Ses missions sont formalisées et communiquées aux membres du groupe et à leur hiérarchie. Ce projet s'inscrit dans la durée ; durée nécessaire pour le partage d'un cadre de travail et des principes de fonctionnement, la concertation, le diagnostic et l'action, aux niveaux, national, régional ou local.

Pour créer les conditions d'un échange collectif, notamment sur les aspects prévention, santé et sécurité, les principes de fonctionnement du groupe reposent sur quelques points clés :

- L'écoute, en permettant à chacun d'exprimer son point de vue et sa vision de la situation ;
- Le partage préalable des concepts et d'une culture commune de « *Mieux vivre au travail* » (*des études de cas peuvent faciliter l'appropriation et aider à prendre un peu de distance au regard du contexte de l'unité et des situations vécues en son sein*) ;
- La réflexion sur les missions confiées au groupe ;
- La mise en place de règles de travail et leur présentation à l'employeur ;
- Le partage sur le livrable et les formes de la restitution aux parties prenantes (*restitutions fréquentes, si besoin, réalisées par un tiers*) ;
- La boucle de retour avec l'employeur permettant de donner une « *longueur d'avance* » à la ligne managériale.

Le groupe multidisciplinaire ne se substitue en aucune manière aux instances existantes dans l'unité, qu'il s'agisse des instances managériales, ou encore des Instances Représentatives du Personnel (IRP), qui sont informées de la mise en place du groupe.

2.B. Composition

Le groupe multidisciplinaire / multi-acteurs est mobilisé pour favoriser une approche plurielle, constructive et apaisée de la compréhension des situations. Il prévoit des rencontres périodiques régulières qui peuvent solliciter tout ou partie des acteurs en fonction de la situation concernée, du contexte local et de la maturité de l'organisation en la matière : l'employeur ou son représentant, l'encadrement, le responsable RH, les acteurs médicaux et sociaux (*médecins du travail, médecins conseils, infirmiers, assistants de service social...*), le préventeur, le référent Diversité et Inclusion, des salariés, notamment au travers des collectifs de travail (*agences, équipes...*), les représentants du personnel.

2.C. Missions

Les missions du groupe sont fixées par l'employeur (*le Directeur d'Unité ou son représentant*) sur le champ de la prévention collective. Il ne traite pas des situations individuelles, qui relèvent d'autres dispositifs existants (*« groupe ad hoc » qui aura des missions plus spécifiques, et une composition plus restreinte*).

En général, les missions portent sur les points suivants :

- Le diagnostic de la situation, à partir des éléments détenus par chaque composante du groupe (*les facteurs de qualité de vie et des conditions de travail ou facteurs protecteurs, les facteurs de risques psychosociaux*) ;
- L'analyse des actions existantes ou l'identification d'actions à mettre en place à la suite du diagnostic ;
- Des suggestions d'actions, transverses ou localisées, pour améliorer la qualité de vie et des conditions de travail et réduire les risques identifiés ;
- L'analyse des impacts possibles des réorganisations ou autres changements (*favorables ou défavorable*).

Le cas échéant, le groupe peut proposer à l'employeur des éléments de méthode pour déployer le projet dans l'unité (*recueil des points de vue des salariés, y compris les managers, travail en groupe, travail avec des acteurs clé, articulation avec l'évaluation des risques professionnels, etc.*).

Annexe 3. Définition de la discrimination et des 25 critères définis par la loi (*extrait site Défenseur des Droits - <https://defenseurdesdroits.fr>*)

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir **deux conditions cumulatives** : être fondé sur un critère défini par la loi (*sexe, âge, handicap...*) **ET** relever d'une situation visée par la loi (*accès à un emploi, un service, un logement...*).

À ce jour, la loi reconnaît plus de **25 critères de discrimination**. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions... est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France.

Exemple : Une règle défavorisant les salariés à temps partiel peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe, puisque statistiquement une nette majorité des salariés à temps partiel sont des femmes.

Par ailleurs, une discrimination peut prendre la forme d'un harcèlement fondé sur un des critères définis par la loi :

- Une discrimination peut être directe si la décision contestée est fondée sur un de ces critères définis par la loi ;
- Une discrimination peut aussi être indirecte si une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable sur des personnes à raison d'un de ces mêmes critères ;

Exemple : Des collègues ou supérieurs traitent mal ou dénigrent constamment un salarié en raison de son origine, son handicap, son orientation sexuelle...

Est également considérée comme une discrimination fondée sur le critère du sexe, le harcèlement sexuel : « *constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité et tout comportement, même non répété, qui constitue une pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.* »

L'incitation à la discrimination et l'instruction donnée de discriminer sur le fondement d'un critère défini par la loi (*par exemple : ordre donné à un cabinet de recrutement d'écarter les candidatures en raison de l'âge, de l'origine, de l'adresse...*) constituent également des discriminations.

Enfin, la loi protège contre toutes les mesures de représailles ou de rétorsion les personnes qui se sont plaintes de discriminations interdites par la loi ou celles qui en ont été témoins.

Quels sont les critères définis par la loi interdisant la discrimination ?⁹

La liste de ces critères a plusieurs sources. D'une part, les conventions internationales et textes européens définissent un socle de critères fondés sur les caractéristiques de la personne. D'autre part, le législateur français a ajouté des critères spécifiques, certains se référant à des motifs classiques (*nation, nom, apparence physique*) alors que d'autres traitent de situations spécifiques (*lieu de résidence, perte d'autonomie, etc...*).

⁹ Les exemples qui suivent sont, pour certains issus du site du Défenseur des Droits et pour d'autres, modifiés à partir d'exemples issus de la jurisprudence, afin de partager des illustrations propres aux situations de travail lorsque c'est possible.

Critères issus de textes internationaux ou européens

- **Âge** : On a refusé de m'embaucher parce que je ne présente pas un potentiel d'évolution suffisant du fait de mon âge.
- **Sexe** : En tant que femme, je gagne moins que mon collègue masculin qui exerce un travail comparable.
- **Origine** : Je n'ai pas été embauché à cause de mes origines maghrébines.
- **Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race (3 critères regroupés ici)** :
Mon employeur a adopté un régime salarial différent pour les salariés de nationalité étrangère par rapport à ceux de nationalité française
- **Grossesse** : Je n'ai pas retrouvé mon poste à mon retour de congé maternité.
- **État de santé** : On m'a refusé le renouvellement de mon contrat parce que j'étais en arrêt maladie.
- **Handicap** : Depuis que j'ai déclaré mon handicap, je ne suis plus convié aux réunions d'équipe ni aux séminaires de travail.
- **Caractéristiques génétiques** : On a voulu me soumettre à des tests génétiques dans le cadre de l'examen médical préalable à mon embauche.
- **Orientation sexuelle** : Je suis dénigré et mes compétences managériales sont niées depuis que j'ai déclaré mon homosexualité.
- **Identité de genre** : Je suis une femme transgenre et je viens d'obtenir un nouvel état civil, mais mon employeur refuse de modifier mes fiches de paye.
- **Opinions politiques** : J'ai été licencié parce que j'ai participé à une manifestation publique et distribué des tracts électoraux dans le cadre d'une campagne municipale
- **Activités syndicales** : Ma carrière n'a pas connu d'évolution depuis que je me suis présenté comme délégué syndical.
- **Opinions philosophiques** :
Ma caisse de retraite refuse de prendre en compte les trimestres accomplis pendant mon service national car j'étais objecteur de conscience.
- **Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée** :
On m'a interrogé sur ma pratique de la religion lors d'un entretien d'embauche.

Critères relevant de la seule législation française

- **Situation de famille** : Parent isolé, on me refuse l'accès à un emploi au motif que je n'aurais pas le temps parce que je dois m'occuper de mes enfants
- **Apparence physique** : On m'a refusé un emploi parce que je suis obèse.
- **Nom** : On m'a refusé un entretien d'embauche en raison de mon nom à consonance étrangère.
- **Mœurs** : On m'a refusé un emploi parce que je suis fumeur.
- **Lieu de résidence** : Ma candidature a été écartée car l'adresse sur mon CV était trop éloignée du lieu de travail.
- **Perte d'autonomie** : Mon père, hébergé en EHPAD, se plaint de ne pas avoir accès à ses lunettes.
- **Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique** :
On m'a refusé l'ouverture d'un compte bancaire parce que je suis domicilié dans une association.

- **Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français :**
Ce critère peut faire l'objet de plusieurs interprétations très distinctes. Les tribunaux indiqueront celle qu'il convient de retenir.
- **Domiciliation bancaire :** On a refusé la caution de mes parents parce qu'ils sont domiciliés outre-mer.

Quelles sont les situations générales concernées par les discriminations ?

C'est la loi qui précise les situations dans lesquelles il est interdit de discriminer selon les critères précédemment définis. Ces situations concernent :

- L'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement ;
- La rémunération, les avantages sociaux ;
- L'accès aux biens et services privés (*logement, crédit, loisirs*) ;
- L'accès aux biens et services publics (*école, soins, état civil, services sociaux*) ;
- L'accès à un lieu accueillant du public (*boîte de nuit, préfecture, magasin, mairie*) ;
- L'accès à la protection sociale ;
- L'éducation et la formation (*condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.*).

Quelles sont les situations spécifiques assimilées à des discriminations par le législateur ?

Au fil du temps, le législateur a choisi d'assimiler certaines situations à des discriminations. Dans ces hypothèses, listées ci-après, doivent être caractérisées des circonstances de fait sans qu'il soit nécessaire de faire expressément référence à un critère particulier :

- Le refus d'inscription à la cantine lorsque ce service existe ;
- Le refus d'accès aux soins de santé ;
- Le refus de souscription d'un contrat d'assurance ou la prise en compte dans le calcul des primes et des prestations ayant pour effet des différences en matière de primes et de prestations adressé(e) à un donneur d'organes, de cellules ou de gamètes ;
- Le refus d'inhumation à raison des croyances ou du culte du défunt ou des circonstances qui ont accompagné sa mort.
- Les inégalités de traitement, représailles ou mesures de rétorsion liées :
 - À l'exercice du droit de grève ;
 - À l'exercice des activités mutualistes ;
 - À l'exercice des fonctions de juré ;
 - Au refus opposé par un salarié à une affectation sur un poste situé dans un pays incriminant l'homosexualité ;
 - Au refus ou à l'acceptation de subir des faits de bizutage ;
 - Au fait d'être « lanceur d'alerte ».

Annexe 4. Présentation du dispositif de veille, alerte et accompagnement à GRDF

Dispositif de veille, alerte et accompagnement à GRDF - GRDF Sécurité 365
Pour en savoir plus, rendez-vous sur la plateforme Sécurité 365 GRDF

Extrait :



Annexe 5. Dépliant salarié Aide aux Aidants dans le cadre du contrat de prévoyance - édition mars 2022



DES SOLUTIONS CONCRÈTES pour vous accompagner

Vous prenez régulièrement soin d'un proche dépendant, handicapé, souffrant d'une maladie (Alzheimer, cancer, séquelles d'AVC...), ou en fin de vie.

Comme plus de 11 millions de personnes* en France, vous êtes aidant familial en plus de votre activité professionnelle.

Confronté(e) à des difficultés quotidiennes d'organisation pour accompagner ce proche, cette situation vous demande beaucoup d'énergie et met à rude épreuve votre équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Les entreprises des Industries Électriques et Gazières ont souhaité intégrer à la couverture prévoyance des salariés statutaires un dispositif de soutien pour les « aidants », afin d'alléger le poids de leur quotidien.

Comment ? Grâce à des conseillers sociaux à l'écoute des aidants et à certaines aides financières.

* Source : Baromètre BVA APRIL 2021 publié en octobre 2021 ; enquête réalisée en juillet 2021 par téléphone auprès d'un échantillon de 2 005 personnes dont 400 aidants et 1 605 non-aidants, représentatif de la population française âgée de 15 ans et plus.



La ligne info aidants

Être aidant familial est une expérience éprouvante (générant fatigue, angoisse...) qui peut se faire parfois au détriment de sa propre santé. Avec la plateforme téléphonique « Ligne Info aidants », les salariés bénéficient du soutien de conseillers sociaux diplômés d'Etat :

- Bilan personnalisé de la situation de l'aidant (30 minutes environ),
- Ecoute psychologique pour mieux vivre son rôle d'aidant, (jusqu'à 5 entretiens),
- Conseil médical : orientation vers des professionnels de santé, en fonction de la pathologie, conseils sur la nutrition et les addictions,
- Conseil juridique : informations sur la fin de vie et la succession,
- Orientation vers les dispositifs sociaux, les interlocuteurs locaux spécialisés, les structures d'hébergement, les services d'aide à domicile.

**Pour tous renseignements, contactez-les
du lundi au vendredi, de 9h00 à 17h30 :**

France Métropolitaine : 09 86 86 00 56

La Réunion, Mayotte : 02 62 90 20 20

La Martinique, Guadeloupe, Guyane, Saint-Barthélemy,
Saint Martin, Saint Pierre et Miquelon : 05 96 60 74 19

(Coût d'un appel local, numéro non surtaxé)

En plus de ces indemnités complémentaires, des services spécifiques pour les aidants !

Votre couverture Prévoyance prévoit également des services spécifiques pour les salariés bénéficiaires d'un CPP, d'un CSF ou d'un CPA. Les salariés bénéficiaires d'un de ces congés peuvent contacter la Ligne info aidants pour avoir accès à ces services :

Des aides communes aux 3 congés :

- Ecoute psychologique pour mieux vivre sa situation d'aidant (jusqu'à 5 entretiens téléphoniques avec un psychologue clinicien),
- Formation sur « les bons gestes » dispensée par un(e) infirmier(ère) spécialisé(e) à domicile (2 x 2 heures),
- Informations, conseils et orientations en matière de santé (par une infirmière) et en matière sociale (par des conseillers sociaux),
- Aides financières et droit au répit pour répondre aux besoins de l'aidant : aide-ménagère, auxiliaire de vie, garde malade, conduite à l'école des enfants, livraison des courses, livraison et prise en charge des repas à domicile, prise en charge l'installation de matériel médical ou paramédical, assistance administrative à domicile, livraison de médicaments, petit jardinage, bricolage, aide aux devoirs des enfants, coiffeur à domicile (enveloppes de 700 € pour le CSF et le CPA et de 1 000 € pour le CPP).

Des aides spécifiques au CPP :

- En cas d'hospitalisation de l'enfant : organisation et prise en charge des frais d'hébergement parents pour rester au chevet de l'enfant (300 € maximum par an, renouvelable tous les ans pendant 3 ans -sur justificatifs-)
- Participer à l'amélioration du bien-être de l'enfant :
 - Organisation et prise en charge d'un transport adapté pour permettre à l'enfant de se rendre à des activités ludiques, culturelles (3 fois par an)
 - Forfait de 200 € par an pour financer des sorties, activités ludiques et culturelles, y compris à domicile
- Aider à l'aménagement du domicile : organisation et prise en charge de la visite d'un ergothérapeute

Des aides spécifiques au CSF :

- En cas d'hospitalisation de l'aidé : organisation et prise en charge des frais d'hébergement de l'aidant, pour rester au chevet de l'aidé (200 € maximum),

- Assistance habitat en cas de décès de l'aidé : assistance à la vente et au déménagement du logement de l'aidé (recherche et organisation du rendez-vous avec un diagnostiqueur certifié, recherche de déménageurs, sociétés de nettoyage)

Des aides spécifiques au CPA :

- Aide à l'aménagement du logement : organisation et prise en charge d'un ergothérapeute
- En cas d'hospitalisation de l'aidé : organisation et prise en charge des frais d'hébergement de l'aidant (200€ maximum)
- Transport de l'aidant ou de l'aidé : prise en charge du transport permettant le transfert de l'aidé chez l'aidant (si nécessaire en véhicule médicalisé adapté), ou le trajet de l'aidant chez l'aidé. 1 trajet A/R par jour dans la limite de 5 Jours.

**Pour toutes demandes de renseignements
Contactez la ligne info aidants ou rapprochez-vous de votre RH**

Un complément d'allocation pour les aidants en cas de congé spécifique

Le saviez-vous ? Le congé de présence parentale (CPP), le congé de solidarité familiale (CSF) et le congé proche aidant (CPA) permettent aux aidants de percevoir des allocations spécifiques de la Sécurité sociale (versées par la CAF ou la CPAM), qui sont complétées par votre couverture de Prévoyance.

Allocation versée en cas de Congé de Présence Parentale (CPP)

Le CPP permet à tout salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants en raison d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident particulièrement grave.

Pour pallier sa perte de revenu, le salarié peut demander à bénéficier d'une Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP), allouée par la Caisse d'Allocations Familiales.

Allocation versée en cas de Congé de Solidarité Familiale (CSF)

Le CSF permet à tout salarié d'assister un proche - ascendant, descendant, frère, sœur ou personne partageant le même domicile - souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Pour pallier sa perte de revenu, le salarié peut demander à bénéficier d'une Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie (AJAP), versée par l'employeur (en lieu et place de la CPAM, pour les salariés statutaires).

Allocation versée en cas de Congé proche aidant (CPA)

Le CPA permet de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Pour pallier sa perte de revenu, le salarié peut demander à bénéficier de l'Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA) versée par la Caisse d'Allocations Familiales.

Votre couverture prévoyance prévoit le versement d'une indemnité complémentaire à l'AJPP pour :

- Un maintien de votre rémunération principale nette à hauteur de 100 % quel que soit le mode de prise du congé (temps plein, temps partiel ou fractionné).
- Pendant une durée maximale de 310 jours sur une période de 3 ans (renouvellement possible en cas de rechute ou récidive de la pathologie)

Votre couverture prévoyance prévoit le versement d'une indemnité complémentaire à l'AJAP pour :

- Un maintien de votre rémunération principale nette à hauteur de 100 % quel que soit le mode de prise du congé (temps plein, temps partiel ou fractionné).
- Pendant une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois (à condition que le salarié ait perçu au moins une AJAP)

Votre couverture prévoyance prévoit le versement d'une indemnité complémentaire à l'AJPA, pour un maintien de votre rémunération principale nette à hauteur de :

- 80 % pour un congé pris à temps plein
- 100% pour un congé pris à temps partiel et fractionné
- Pendant une durée maximale de 66 jours



Document non contractuel

ARIAL - CNP Assurance - S.A. au capital social de 10 848 000 € relevant du Code des assurances - Société du groupe AG2R LA MONDIALE, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lille sous le numéro B 410 241 657 - Siège social : 32 avenue Emile Zola - 59370 MONS EN BAROEUL

MUTEX - Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 37 302 300 euros, enregistrée au RCS de NANTERRE sous le n° 529219040, Société régie par le Code des Assurances - Siège social : 125, avenue de Paris - 92327 CHÂTILLON Cedex

QUATREM - SA au capital de 510 428 261 euros - régie par le code des assurances - 21 rue Laffitte 75009 Paris - 412 367 724 RCS Paris - Société du groupe Malakoff Humanis

AUXIA ASSISTANCE - SA au capital de 74 545 776 € - Entreprise régie par le Code des assurances - Siège social : 21 rue Laffitte 75009 Paris - 422 088 476 RCS Paris

Annexe 6. Dispositifs législatifs en vigueur à date de signature de l'accord

L'accord ambition sociale de GRDF s'inscrit dans le respect des textes législatifs et réglementaires, dont la présente annexe rappelle à titre informatif certains articles.

Pour une vision exhaustive, il convient de se référer au site Légifrance, site internet officiel pour le droit national en vigueur et les publications officielles de la République française.

Harcèlement sexuel¹⁰

La loi interdit le harcèlement sexuel aussi bien dans le Code pénal, s'agissant d'un comportement délictueux (*article 222-33 du code pénal*), que dans le Code du travail pour ce qui est de la protection spécifique dont bénéficient les salariés contre le harcèlement sexuel au travail (*article L 1153-1 et s. du code du travail*).

Harcèlement moral¹¹

La loi a introduit plusieurs articles visant à protéger les salariés contre des agissements de harcèlement moral au travail et à permettre de sanctionner des comportements considérés comme constitutifs d'un harcèlement moral, aussi bien dans le Code du travail (*articles L 1152-1 à L 1152-6 et L 1154-1 à L 1155-2*) que dans le Code pénal (*article 222-33-2 du code pénal*).

Discrimination¹²

La loi interdit les atteintes au principe de non-discrimination aussi bien dans le Code pénal (*sur la base des articles 225-1 à 225-4*) que dans le code du travail au travers d'une disposition d'ordre général (*article L 1132-1 prohibant toute discrimination dans le cadre des relations professionnelles*) et de dispositions spécifiques qui interdisent la discrimination dans le but de protéger certaines catégories de salariés ou certaines situations : l'interdiction de la discrimination en raison du sexe ; l'appartenance à un syndicat ; l'état de grossesse ; l'exercice du droit de grève ; les salariés détachés.

La loi protège les personnes témoignant ou relatant des agissements contraires au principe de non-discrimination (*article L. 1132-3 du code du travail*).

Handicap¹³

La loi confère des garanties particulières aux travailleurs handicapés (*codifiées notamment aux articles L. 5211-1 et s. du code du travail*).

Environnement de travail

La loi fixe les principes généraux pour l'aménagement et la sécurité des lieux de travail, (*codifiées aux articles L 4221-1 du code du travail, R 4221-1 à R 4226-21 du code du travail et R 4228-1 à R 4228-37 du code du travail*). La loi régit également les risques spécifiques pour certains publics (*travailleurs handicapés, jeunes travailleurs, femmes enceintes ou allaitantes*).

¹⁰ Résulte de la loi n°92-1179 du 2 novembre 1992 (JO 4) relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail. Modifié en dernier lieu par la loi 2012-954 du 6 août 2012 (JO 7) relative au harcèlement sexuel.

¹¹ Résulte de la loi de modernisation sociale n°2002-73 du 17 janvier 2002 (JO 15). Modifié depuis à plusieurs reprises, en particulier par les lois 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, et 2014-873 du 4 août 2014 sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

¹² Résulte de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008. Modifié depuis à de multiples reprises et en dernier lieu par la loi n°2020-760 du 22 juin 2020.

¹³ Résulte pour l'essentiel de quatre textes législatifs : la loi n°75-534 du 30 juin 1975 (JO 1er juillet) d'orientation en faveur des personnes handicapées ; la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 (JO 12) en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et assimilés ; la loi n°2005-102 du 11 février 2005 (JO 12) pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ; la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 (JO 6) pour la liberté de choisir son avenir professionnel.