

## Spécificité des métiers : projet d'accord de Branche

### 1. Le contexte de la négociation

Le document d'orientation du 10 octobre 2007 relatif à la réforme des retraites précise :

- « Pour garantir la liberté de choix des agents sur le moment de leur départ en retraite, les conditions et les âges d'ouverture des droits sont maintenus.
- Les dispositions en vigueur, en ce qui concerne le régime des bonifications, sont maintenues pour les agents recrutés avant le 31 décembre 2008.
- Pour les agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, les bonifications, telles qu'elles existent aujourd'hui, sont modifiées : la spécificité des métiers devra désormais être prise en compte selon d'autres modalités qu'une réduction du nombre d'annuités de cotisations ».

Le document d'orientation a été suivi d'éléments complémentaires le 6 novembre 2007. Le gouvernement confirme « le maintien du régime des bonifications pour les salariés recrutés avant le 31 décembre 2008 et sa volonté que la spécificité des métiers soit prise en compte à l'avenir selon d'autres modalités à définir dans le cadre de la négociation de Branche ou d'entreprise : conditions de travail, aménagement des secondes parties de carrière, éléments de rémunérations complémentaires.

*Pour progresser dans la réflexion sur la prise en compte de la pénibilité, un organisme tripartite pourrait être mis en place pour apprécier, dans le cadre d'une approche transversale, la nature des activités pénibles ayant une incidence sur l'espérance de vie et les conséquences à en tirer le cas échéant ».*

Enfin, le décret n°2008-69 du 22 janvier 2008 (article 2), énonce que « pour les agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, la prise en compte de la spécificité des métiers fait l'objet d'une négociation de branche ou d'entreprise conduite durant l'année 2008 ».

Les employeurs de la branche et les fédérations syndicales ont engagé des travaux dès le mois de novembre 2007, en vue d'une négociation ayant pour objet de :

#### **Pour l'ensemble des salariés statutaires des IEG :**

- définir des critères professionnels, en fonction des situations de travail, permettant de spécifier les services actifs au niveau de la branche ;
- examiner les critères existants d'insalubrité pour vérification de leur pertinence au regard des situations de travail rencontrées actuellement ;
- construire une méthode de déclinaison des critères de services actifs pour leur application aux emplois des entreprises de la branche ;

#### **Pour les salariés embauchés dans les IEG et bénéficiaires du statut national à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009**

- définir les dispositions de branche permettant la prise en compte des spécificités des métiers au moyen de nouvelles modalités s'appliquant aux embauchés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, ce dernier point faisant l'objet d'une obligation de négocier en application du décret du 22 janvier 2008.

L'ensemble de la démarche a conduit à l'élaboration du présent accord.

## 2. Un dispositif refondé

---

L'état de santé des travailleurs, à la fin de la vie active et pendant leur retraite, dépend en partie des conditions de travail et de la pénibilité de leur travail passé. **Malgré l'amélioration continue des conditions de travail au sein des IEG, certains travaux conservent une part de pénibilité et, par là même sont susceptibles d'entraîner des effets à long terme sur la qualité de la vie.** C'est ce constat qui conduit à prendre en compte la pénibilité au travers du dispositif des services actifs.

**A l'occasion des échanges en groupe de travail paritaire et en Commission Paritaire de Branche, une problématique nouvelle a été mise en évidence : l'émergence des risques psychosociaux.**

**Les employeurs de la branche considèrent que l'exposition aux risques psychosociaux ne relève pas des services actifs, leur traitement devant faire l'objet de dispositions prises dans d'autres cadres. Certaines des entreprises de la branche ont d'ailleurs déjà pris des mesures visant à améliorer au quotidien les conditions de travail des salariés les plus concernés.**

**Cependant, conscients de la nécessité de placer les entreprises en position de prendre les mesures les plus adaptées, ils ont décidé de la mise en place d'un groupe de travail paritaire sur ce sujet, les conclusions de ce groupe de travail faisant l'objet de négociations dans la branche professionnelle.**

### 2.1 Définition des services actifs

Le dispositif d'attribution de « services actifs » constitue la modalité de reconnaissance de la pénibilité physique spécifique aux IEG.

Dans le cadre du présent accord, les services actifs se définissent comme le constat, dans l'exercice d'un emploi, de dépenses physiques **importantes** ou d'efforts d'adaptation physique de l'organisme et de leurs éventuelles conséquences physiologiques, ces efforts étant susceptibles d'avoir, par leur effet cumulatif, un impact à long terme sur la qualité de la vie.

### 2.2 Rôle de la Branche

La détermination d'un référentiel des services actifs relève de la branche professionnelle, car ceux-ci ont un impact sur le régime spécial de retraite, lui-même dispositif mutualisé de branche.

Ce référentiel fixe :

- les critères : types et situations professionnelles associées
- leur quantification
- les modalités de décompte
- la méthode de déclinaison en entreprise
- les mesures de raccordement en phase transitoire
- les modalités de révision du dispositif.

Par ailleurs, afin de suivre annuellement l'évolution de la pénibilité au sein des industries électriques et gazières, le principe de la mise en place d'un groupe de travail de branche est arrêté. Celui-ci sera convoqué, en vue de définir ses modalités de fonctionnement, dès la signature du présent accord.

## 2.3 Définition des critères

La détermination des critères de services actifs s'effectue par rapport à des situations professionnelles objectives, observables et quantifiables. Ces situations professionnelles sont les suivantes :

### Type 1 : Efforts physiques importants

- ascension de supports sans nacelle : acte d'ascensionner un support (pylône, poteau, ouvrage, **échafaudage d'une hauteur supérieure à 6 mètres sans palier de repos**),
- port de charges lourdes (charge lourde : **au moins 25 kg** pour les hommes ; **au moins 12,5 kg** pour les femmes)
- manipulation d'outillages, d'organes de manœuvre ou d'équipements lourds : vannes, presses hydrauliques, engins de levage...
- terrassement à la main
- tirage manuel de câbles et/ou de canalisations
- autres situations de travail ayant des caractéristiques semblables les rattachant à ce type de critère

### Type 2 : Postures non naturelles et pénibles

- travaux avec membres supérieurs levés
- travaux en position accroupie, agenouillée ou allongée
- travail en façade
- travail dans un lieu dont la configuration rend difficiles les mouvements : cuves, fouilles, galeries
- port d'équipements entravant les mouvements (combinaisons « **complètes** », masques de protection respiratoire intégraux)
- autres situations de travail ayant des caractéristiques semblables les rattachant à ce type de critère.

**Type 3 : travail physique dans un espace clos à température extrême** : forte chaleur : > 35°C ; froid intense < 0°C

**Type 4 : travail manuel** (activité physique impliquant la manipulation d'outillage) **contraint** (ne pouvant être reporté), **effectué à l'extérieur et, par conséquent, exposé aux intempéries sans possibilité de s'y soustraire.**

**Type 5 : horaires pouvant avoir un impact sur le cycle de sommeil :**

- services continus par roulement,
- travail de nuit dans le cadre de l'horaire normal pendant au moins 270 heures par an,
- **sollicitations (sorties du domicile pour interventions ou dérangements au domicile – appels téléphoniques, alarmes,...-) au titre de l'exploitation des ouvrages industriels dans le cadre de l'astreinte : sur un cycle annuel, au moins 15 nuits donnant lieu à sorties hors du domicile pour interventions ou 26 nuits donnant lieu à sollicitations telles que définies ci-dessus.**

## 2.4 Modalités de décompte

### Base de calcul

Sont retenues, pour la qualification des services actifs et l'appréciation d'un taux de services actifs, les heures de travail, correspondant à l'horaire normal de l'emploi, mettant en œuvre un ou plusieurs critères de pénibilité tels que définis ci-dessus.

### Seuil minimum de reconnaissance des services actifs

Sans préjudice des dispositions spécifiques liées à la prise en compte de l'astreinte précisées ci-dessous, un seuil de **350 heures** par année civile correspondant à des travaux pénibles entraîne la qualification en services actifs. Le taux retenu pour **350 heures** est de **35 %**, taux minimal de reconnaissance des services actifs.

### Plafond

Un plafond de 1 000 heures par année civile correspondant à des travaux pénibles entraîne l'attribution d'un taux maximal de services actifs de 100 %.

### Décompte

Sans préjudice des dispositions liées à la prise en compte de l'astreinte définies ci-dessous, entre les seuils de **350** et 1000 heures, le nombre d'heures retenu détermine le taux de services actifs de manière strictement proportionnelle, avec un arrondi à l'entier le plus proche (exemple 632 heures = 63% ; 636 heures = 64%).

### Appréciation de la pénibilité

Les différentes pénibilités portant sur une même heure de travail ne se cumulent pas : la pénibilité d'une heure de travail effectif s'apprécie en global sur les différents critères. Néanmoins, lorsqu'une activité est soumise simultanément à plusieurs pénibilités, il est admis que la pénibilité globale s'en trouve renforcée. Par conséquent, le nombre d'heures comptabilisé au titre de la pénibilité de l'activité considérée est augmenté de **10 %** dès lors que celle-ci est soumise à deux pénibilités ou plus.

### Astreinte

En ce qui concerne l'astreinte, les sollicitations telles que définies au § 2.3. (**type 5**) ci-dessus ouvrent droit à :

- Pour les emplois dont les activités ne comportent pas d'autres pénibilités : un forfait de 20 % de services actifs ;
- Pour les emplois dont l'exercice comporte d'autres pénibilités (type 1 à 4) : un forfait de 200 heures s'ajoutant au décompte effectué au titre de l'horaire normal, **sans que le taux résultant du décompte d'heures puisse dépasser 100 %**.

En tout état de cause, ~~si le total des heures comptabilisées au titre de la pénibilité est inférieur à 500 heures~~, l'emploi se verra garantir un forfait de 20 % de services actifs au titre de l'astreinte, **dans la mesure où les conditions telles que définies au § 2.3. (type 5) sont remplies**.

### Déplacements

Les temps de déplacements ne rentrent pas en tant que tels dans les critères de pénibilité. Néanmoins, lorsqu'une activité pénible réalisée par l'emploi nécessite des déplacements automobiles sur le réseau routier, il est admis que la pénibilité s'en trouve renforcée. Par conséquent, le nombre d'heures de pénibilité de cette activité est majoré de 5 %.

### Services continus, travail de nuit

Tout emploi qui relève du type 5 est considéré comme actif à 100 % sans autre examen lorsqu'il s'agit de :

- Services continus par roulement pour une année complète

- Travail de nuit pendant au moins 270 heures par année civile dans le cadre de l'horaire habituel (en cas de durée inférieure à 270 heures, il n'y a pas lieu de faire une application proportionnelle de ce critère).

Pour les emplois en services discontinus assurant des services continus une partie de l'année, la prise en compte de la pénibilité afférente à cette période est appréciée en fonction de la durée effective d'exercice des services continus, en considérant que 1 mois de services continus correspond à 10 % de services actifs. Ce pourcentage s'ajoute au taux résultant de la prise en compte des autres critères de pénibilité rapportés au nombre de mois effectués hors services continus.

Exemple : pour un emploi en services discontinus bénéficiant de 50 % de services actifs, et effectuant en outre 3 mois de services continus dans l'année, il conviendra de retenir :  
 $50 \% \times 9 / 12 = 37,5 \%$  auquel il faudra ajouter  $3 \times 10 \%$  soit un total de 68 %)

Voir en annexe : grille présentant un exemple d'application du mode de décompte

## **2.5 Mise en œuvre de la méthode dans les entreprises**

### *2.5.1 Examen a priori des emplois*

Il appartient à chaque entreprise de la branche professionnelle d'appliquer à ses emplois la méthode de quantification déterminée au niveau de la branche. Cette méthode constitue un dispositif complet et non susceptible d'être modifié à un autre niveau que celui de la branche.

L'examen des emplois s'effectue, en fonction des caractéristiques de l'entreprise, au niveau de l'entreprise et/ou au niveau de l'établissement. En fonction du choix de l'entreprise, l'examen des emplois pourra concerner des emplois génériques, regroupant plusieurs emplois ayant des caractéristiques proches, ou des emplois uniques.

Ce travail d'analyse et de classement s'appuiera sur les descriptifs d'activités, les statistiques d'activité sur les années antérieures et tous les éléments d'analyse à disposition des entreprises (ou des établissements selon les cas). Il s'agit donc d'avoir une approche globale et moyennée de l'activité de l'emploi et, en aucun cas, de réaliser un décompte annuel de l'activité de chaque salarié.

Les activités de chaque emploi, considéré à temps plein, sont examinées en fonction de leurs caractéristiques au regard des critères et des situations professionnelles définies au § 2.3 ci-dessus.

En fonction du nombre total d'heures de pénibilité, l'emploi est affecté d'un taux de services actifs en application du § 2.4 ci-dessus.

### *2.5.2 Concertation*

Ces travaux de quantification font l'objet d'une concertation au sein d'un groupe de travail réunissant les délégués syndicaux au niveau habilité et les représentants de l'employeur. L'ensemble des documents évoqués au 3<sup>ème</sup> alinéa du § 2.5.1. est diffusé à cette occasion.

### *2.5.3 Consultation de la filière comité d'entreprise, décision de classement de l'emploi, modalités de révision du classement des emplois*

En fonction du niveau choisi par l'entreprise pour l'examen des emplois, le taux de services actifs envisagé pour chaque emploi fait l'objet d'une consultation du Comité Central d'Entreprise, du Comité d'Entreprise ou du Comité d'Etablissement, à défaut des délégués du personnel dans les entreprises ne disposant pas de CE.

L'employeur prend ensuite la décision relative au classement de l'emploi en services actifs ou sédentaires ainsi que, pour les services actifs, la décision concernant le taux afférent. Le pourcentage appliqué à chaque emploi fait l'objet d'une information des postulants lorsque l'emploi, vacant, fait l'objet d'une recherche de candidats.

Le classement de l'emploi au regard des services actifs est établi

- au moment de la mise en place du présent dispositif
- au moment de la création d'un nouvel emploi.

Il donne lieu à révision en cas de modification du contenu de l'emploi et de ses conditions d'exercice.

Un ré-examen du classement des emplois est effectué, tous les 3 ans, selon le processus de concertation et de consultation défini ci-dessus.

### *2.5.4 Consultation des Commissions Secondaires du Personnel, taux de services actifs attribués au salarié au regard des services actifs*

Le classement de l'emploi au regard des services actifs ayant été déterminé selon les modalités précisées ci-dessus, tout salarié exerçant de façon effective les activités de l'emploi se voit attribuer le taux d'activité de cet emploi, selon le processus décrit ci-après.

Pour les salariés occupant un emploi en services discontinus une partie de l'année, et assurant un remplacement dans un emploi en services continus une autre partie de l'année, le calcul du taux résultant de services actifs à attribuer à chacun d'entre eux fait l'objet d'un calcul, conformément aux dispositions du dernier alinéa du § 2.4. ci-dessus. Les salariés qui auraient, sur une année civile, effectué un remplacement en services continus pendant plus de 9 mois se verront attribuer un taux de services actifs de 100 % pour la totalité de l'exercice.

Les taux et qualifications retenus pour chaque salarié sont communiqués chaque année en fin d'exercice à la Commission Secondaire **du Personnel** compétente pour **notification portée à la connaissance du** salarié avant le 30 avril de l'année N+1.

**Le classement des emplois selon la nouvelle méthode interviendra pour la première fois pour les services actifs relatifs à l'année 2011 ; la première notification à l'ensemble des salariés du taux de services actifs qui leur sera appliqué selon la nouvelle méthode leur sera communiquée avant le 30 avril 2012.**

Si le salarié conteste la notification, il peut présenter une requête individuelle à la Commission Secondaire du Personnel compétente dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la notification.

Le salarié présentant une requête saisit le président de la Commission Secondaire **du Personnel** compétente sous forme de lettre motivée, accompagnée d'une description de ses activités et d'un exemplaire de la grille présentée en annexe complétée par ses soins.

Si la décision prise à l'issue de la consultation de la Commission Secondaire **du Personnel** ne le satisfait pas, le salarié peut demander que sa requête soit soumise à l'avis de la Commission Supérieure Nationale du Personnel (CSNP) dans un délai de 3 mois à compter de la notification de rejet de la requête.

Le dossier à présenter en CSNP doit contenir le dossier présenté en Commission Secondaire **du Personnel**, l'extrait de PV approuvé comportant les avis exprimés et motivés ainsi que la lettre de saisine de la CSNP par le salarié.

Pour procéder à l'examen d'une requête, chaque instance, Commission Secondaire **du Personnel** et CSNP, dispose, à compter de la réception de la requête, de 2 ans à partir de la signature du présent accord et ceci pendant une période de 4 ans, puis de 18 mois au delà. A défaut de traitement dans les délais ci-dessus, la requête sera considérée comme ayant reçu un avis favorable.

### *2.5.5 Cas des salariés à temps partiel*

L'emploi étant affecté d'un taux de services actifs, le salarié bénéficie du taux de services actifs de son emploi, les anticipations ainsi que les bonifications de services ou les jours attribués conformément au 3. ci après étant calculés en fonction de son temps d'activité.

## **2.6 Services insalubres**

Les évolutions technologiques ont conduit à la disparition des emplois réputés par définition comme relevant des services insalubres. Ayant une obligation de résultat en ce qui concerne la protection de la santé de leurs salariés, les employeurs ont l'obligation de ne pas les placer dans des situations ayant une incidence sur leur santé. Ils fournissent à leurs salariés les protections individuelles et collectives leur permettant d'éviter tout risque sur leur santé.

Les expositions à une source d'insalubrité éventuellement rencontrées dans les activités des entreprises des IEG ne peuvent ainsi être liées qu'à des situations accidentelles traitées dans d'autres cadres.

Par ailleurs, du fait de l'amélioration des conditions de vie et d'hygiène, il n'y a plus lieu d'attribuer des services insalubres aux salariés mutés de métropole dans les départements d'outre-mer **ou dans les zones inter-tropicales**.

Par conséquent, les textes régissant les services insalubres dans les entreprises de la branche professionnelle cessent de s'appliquer à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les périodes antérieures classées en services insalubres étant conservées.

**Pour le cas où, dans certaines entreprises de la branche, des situations de travail dans des entités particulières seraient en cours d'examen au regard des services insalubres à la date de signature du présent accord, il appartiendrait à ces entreprises de finaliser l'évaluation permettant de statuer sur la qualification de ces situations de travail passées, l'examen ne portant que sur la période antérieure à la date de signature du présent accord et les textes régissant les services insalubres continuant à s'appliquer à titre transitoire pour ces seuls cas.**

## 2.7 Mesures de raccordement en période transitoire

En cas de baisse du taux de services actifs (ou de classement en services sédentaires) de son emploi, du fait de la méthode mise en place par le présent accord, **le salarié appartenant au personnel statutaire des IEG à la date de signature du présent accord** conserve, à titre personnel, les dispositions de l'ancien système (taux de services actifs sans changement dans le SIRH) tant qu'il reste dans son **poste**, et ce dans la limite de **... ans** à compter de la date de signature du présent accord.

~~Les salariés, dont la date d'ouverture du droit à retraite est postérieure aux 3 ans prévus par la période de raccordement, et au plus égale à 5 ans, et auxquels il manque moins d'un an pour compléter une période de 3 ans permettant l'acquisition d'un droit à anticipation d'un an, conserveront leur taux de services actifs à titre personnel de façon à leur permettre l'acquisition de ce complément.~~

Du fait de la perte de reconnaissance des services insalubres en raison de l'application du présent accord, les salariés **mutés temporairement ou en mission hors de France métropolitaine** conservent, à titre personnel, la qualification de leurs services en services insalubres jusqu'au terme de leur affectation et en tout état de cause pour une durée maximale de 4 ans.

## 3. La situation des embauchés bénéficiaires du statut national des IEG à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009

---

Conformément aux dispositions du décret du 22 janvier 2008, les salariés recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 ne bénéficient pas des bonifications de services : la spécificité des métiers doit désormais être prise en compte selon d'autres modalités qu'une réduction du nombre d'annuités de cotisations.

En application de ces dispositions, il est convenu qu'en lieu et place des actuelles bonifications, les salariés statutaires recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 dans les IEG, et occupant un emploi classé en services actifs, bénéficient chaque année de l'attribution de jours non travaillés proportionnellement à leur taux de services actifs. **En ce qui concerne les salariés embauchés en 2009, cette mesure sera effective pour les services actifs notifiés en 2010 au titre de l'année 2009, et s'appliquera de manière proportionnelle à la durée des services effectués dans l'année.**

Pour un salarié à temps plein occupant un emploi classé en services actifs 100%, le nombre de jours octroyés annuellement est de **9 jours, soit 63 heures, compte tenu de la durée légale hebdomadaire du travail en vigueur à la date de signature du présent accord (35 heures par semaine à raison de 7 heures par jour)**. Ce nombre est calculé de manière proportionnelle lorsque le taux de services actifs est inférieur à 100 %.

En cas de travail à temps partiel, l'octroi des jours est proportionnel au temps de travail

Ces jours sont bloqués jusqu'à la date d'ouverture des droits à retraite du régime spécial des IEG dans un dispositif de « Compte Epargne Jours Retraite ». **Au moment du déblocage du Compte Epargne Jours Retraite, le nombre de jours est arrêté à l'entier supérieur.**

## **Congé Epargne Jours Retraite (CEJR)**

- Le CEJR est utilisable uniquement en fin de carrière, entre la date d'ouverture des droits à retraite, validée par la CNIEG, et l'âge limite fixé par l'article 4 du Statut National des Industries Electriques et Gazières.
- Le départ effectif en retraite du salarié suit immédiatement la prise du CEJR, la date de ce départ étant fixée au moment où le salarié demande le déblocage de son CEJR.
- Ces jours peuvent être pris en une fois, pour permettre au salarié de cesser immédiatement toute activité professionnelle, Ils peuvent être pris de manière fractionnée pour permettre au salarié d'exercer une activité à temps réduit, tout en bénéficiant d'un salaire correspondant au cumul temps d'activité - temps pris au titre du CEJR, dans la mesure où cette organisation du temps de travail est compatible avec les activités de l'intéressé et reçoit l'aval de sa hiérarchie.
- Pendant le CEJR, si le salarié a cessé toute activité professionnelle, les indemnités, primes et compléments liés à l'emploi ou à la situation professionnelle du salarié ne sont pas maintenus.
- Par principe, les jours pris au titre du CEJR ne sont pas monétisables. Dans le cas de situations exceptionnelles ne permettant pas au salarié de bénéficier en fin de carrière de son CEJR (démission hors des IEG, mise en invalidité interdisant la poursuite d'une activité professionnelle dans les IEG, pré retraite Amiante) un capital est calculé à la valeur des jours épargnés à cette échéance et versé intégralement au salarié, ce capital ayant le caractère d'une rémunération. En cas de décès du salarié, ce capital est versé à sa succession.
- Les jours acquis au titre du CEJR font l'objet d'un état récapitulatif annuel communiqué au salarié et comportant le nombre de jours et d'heures acquis dans l'année, ainsi que le cumul des jours et heures acquis depuis que le salarié bénéficie du dispositif. Cette récapitulation fait l'objet d'une valorisation au taux horaire du salarié à la date d'établissement du document récapitulatif.

### **Engagement financier des entreprises employeurs**

Les jours attribués sont financés par chacune des entreprises employeurs  
(Précisions en cours de rédaction)

### **Portabilité du coût financier entre les entreprises en cas de mobilité interne à la branche**

Les jours attribués sont transférés d'une entreprise de la branche à une autre, en cas de mobilité interne à la branche, avec le financement associé.  
(Précisions en cours de rédaction)

## **4. Le devenir des textes existants**

---

Le présent accord se substitue, à la date de l'entrée en vigueur de son paragraphe 2, aux circulaires Pers 169, 221, 226, 228, 292, 328, 331, 950, ainsi qu'à l'ensemble des textes portant réglementation et classement en services actifs et insalubres.

## **5. Dispositions finales**

---

#### *5.1. Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises dont le personnel relève du Statut National des Industries Electriques et Gazières.

#### *5.2. Extension*

Les parties conviennent de demander son extension aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

#### *5.3. Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt, pour ce qui concerne son paragraphe 3.

Il entrera en vigueur, pour ce qui concerne ses autres dispositions, au plus tôt le lendemain de la publication au Journal Officiel du décret modifiant l'article 3 et le complément à l'annexe 3 du Statut National du Personnel des Industries Electriques et Gazières.

#### *5.4. Dépôt et affichage*

Le présent accord fera l'objet à l'initiative des groupements d'employeurs de la Branche des IEG des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

#### *5.5. Révision*

A la demande d'un groupement d'employeurs ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord, dans les conditions prévues à l'article L 2261-7 du code du travail.

#### *5.6. Dénonciation*

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 du code du travail.