



PAS DE REORGANISATION NI DE SUPPRESSION DE POSTE SANS ACCOMPAGNEMENT SOCIAL A GRDF

Les salariés de GRDF relèvent du **Statut National du Personnel des IEG** selon le Décret n°46-1541 du 22 juin 1946. **Notre statut est le fondement même de notre Organisation et de notre Qualité de Vie**, en complément de notre rémunération.

Nous avons le bénéfice de la protection de ce Statut IEG qui ne donne à l'employeur la faculté de licencier que dans les cas les plus graves. Par conséquent, chaque suppression de poste, **modification significative ou suppression d'activité** est pleinement discutée, **avec un accompagnement social, quel que soit le collègue du salarié.**



Extrait de l'Accord sur le Processus de Concertation et les Mesures d'Accompagnement des Réorganisations à GRDF, signé le 23 juillet 2010 et toujours en vigueur :

L'Entreprise et les Organisations Syndicales ont l'ambition d'améliorer l'accompagnement des salariés concernés par des réorganisations au travers d'un dialogue social de qualité et dans des délais maîtrisés, tout en préservant les droits des salariés et en prenant en compte le bien être des salariés au travail.

Cette ambition se décline sous 3 dimensions :

- utiliser la concertation comme outil d'anticipation et de maintien d'un bon climat social (management, salariés, OS) ;
- favoriser le bon fonctionnement des IRP ;
- garantir l'accompagnement RH ainsi que l'application des mesures collectives et individuelles pour les salariés impactés.

Est considérée comme réorganisation :

TOUT projet d'évolution ayant un impact sur la marche générale de l'entreprise/direction opérationnelle/unité qui s'apprécie par l'examen de tout ou partie des critères suivants :

- ✓ Une modification importante de l'organisation ;
- ✓ L'effectif directement impacté ;
- ✓ L'importance du gain économique attendu

2-2 Garanties individuelles des salariés hors réorganisation déclarée

En l'absence de réorganisation "déclarée", le ou les salarié(s) contraint(s) à une mobilité géographique et/ou fonctionnelle dans le cas d'une fermeture de site ou de suppression de leur activité sur leur site, font l'objet d'un accompagnement particulier : tout salarié concerné se verra proposer d'engager une démarche d'accompagnement de son projet professionnel conformément aux articles 4.3 à 4.10.

En cas de fermeture définitive de site ou d'une suppression d'activités sur leur site sans possibilité de reconversion sur place, le ou les salarié(s) concerné(s) se verra(ont) appliquer le cas échéant les mesures d'accompagnement définies à l'article 5.1.

Vous êtes concernés, contactez votre équipe FO !