



GRDF

CR DP Méd2

OCTOBRE 2017



Questions portées par votre délégation CGT et réponses de la direction

Congé création d'entreprise en partenariat GRDF



Notre demande : Que doit faire un salarié qui souhaite stopper son activité à GRDF et créer son entreprise en partenariat avec GRDF ? Quelles démarches doit-il réaliser et auprès de qui ?



Réponse : Pour le projet du salarié, il est possible de solliciter un Congé Création d'entreprise. Ce congé sans solde est accessible sous conditions de 24 mois d'ancienneté en qualité de salarié statutaire et pour une période allant d'un à cinq ans maximum.

Lors de la demande de CCE qui doit être effectuée à minima 2 mois avant la date de départ souhaité le salarié indiquera la durée ainsi que l'activité réalisée. Le salarié peut se rapprocher de l'USR CONTRAT DE TRAVAIL afin d'obtenir plus de précisions sur les conditions de maintien des avantages en nature et familiaux ainsi que sur les possible aides financières ou encore les modalités de réintégration à l'issue du congé.

Concernant la question sur la capacité de travailler en partenariat avec GRDF, et la possibilité de répondre à un appel d'offre le contact est Jacques MERCIER Responsable de la CAAPI.



Les notes pour le congé de création d'entreprise sont à disposition auprès de vos représentants CGT. N'hésitez pas.

Véhicules GRDF et respect de la signalisation



Notre demande : Lors d'un quart d'heure sécurité, la hiérarchie affirme qu'un agent peut dépasser les limitations de vitesse pour les trajets IS.



- Quel est le texte réglementaire autorisant le non-respect du Code de la route ?

- En cas de retrait de point ou d'amende, quelle est la règle en cas de dénonciation d'un agent au volant d'un véhicule professionnel ?

Réponse : Conformément aux CPP Risques Généraux (Carnet de Prescription au Personnel) – annexe du règlement Intérieur, le code de la route s'applique en toute circonstance.

On note que le code de la route prévoit que certaines interdictions peuvent ne pas s'appliquer aux conducteurs de véhicules bénéficiant de facilité de passage tels que les véhicules d'intervention de sécurité, lorsqu'ils font usage de leurs avertisseurs sonores spéciaux, dans les cas nécessités par l'exercice de leur mission et sous réserve de ne pas mettre en danger les autres usagers. Ces dispositions sont connues des conducteurs concernés.

Cependant, les conducteurs ne doivent en aucun cas dépasser la limitation de vitesse imposée par le code de la route.

Le salarié a l'obligation d'informer son responsable hiérarchique lorsque, du fait du retrait de son permis de conduire ou de son invalidation par manque de points, il ne peut plus légalement conduire. Il lui est interdit de conduire en service pendant la durée de la suspension.

Dans le cadre où l'employeur est en mesure d'identifier le conducteur ayant commis les infractions au code de la route : Il fait connaître l'identité du conducteur. Le salarié recevra l'amende dont il devra s'acquitter avec une éventuelle convocation auprès de la juridiction de proximité (suivant la gravité de l'infraction) Le salarié identifié subira la perte des points sur son permis de conduire selon l'infraction commise.

La loi de modernisation de la justice du XXIe siècle, crée un nouvel article L. 121-6 du Code de la route et prévoit à compter du 1er janvier 2017 une contravention de 4ème classe à l'encontre des personnes morales ne divulguant pas dans un délai de 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, l'identité du salarié auteur d'une infraction routière.

L'employeur qui n'indiquera pas le conducteur du véhicule de service ayant commis l'infraction devra assumer :

- la contravention de l'infraction commise par le salarié (conformément aux anciennes dispositions toujours en vigueur) ;

- et désormais, également une contravention de 4ème classe.

Par voie de conséquence, les démarches d'identification des salariés conduisant les véhicules de service doivent être entreprises afin d'être en mesure de les identifier dans le cas d'infractions.



Une réponse qui n'est pas précise... Elle émet quelques doutes, nous demanderons plus de précisions sur ces véhicules prioritaires lors de la prochaine réunion (le 7 novembre).



GRDF

CR DP Méd2

OCTOBRE 2017

Questions portées par votre délégation CGT et réponses de la direction

Fermeture Aubarède (Cannes) et Brancolar (Nice)



Notre demande :

- Pouvez-vous nous confirmer l'abandon des bâtiments de l'Aubarède (Cannes) et Brancolar (Nice) ?
- Quelles sont les raisons respectives, les échéances ?

Réponse : Hors champ DP.



Le déménagement Aubarède doit avoir lieu avant fin décembre 2017.
Pour Nice Brancolar, aucune information. La date de renouvellement/cession du bail est prévue mi-2019.

Indemnités suite à déménagement du lieu habituel de travail



Notre demande :

- En cas de fermeture et déménagement du lieu habituel de travail, quelles sont les conditions d'éligibilité aux indemnités compensatrices ?
- Quel est le calcul du montant de ces indemnités ?

Réponse : Tous les salariés mutés d'office et/ ou contraints à un changement de lieu de travail font l'objet d'une étude de leur situation au vu de l'allongement du temps de trajet et des frais supplémentaires de transport.

Allongement temps de trajet : Références réglementaires NOI RHM 14/19 (complétée des N 70-49 – DP 31-69 – DP 31-167 et des accords réorganisations d'ERDF et GRDF du 23 juillet 2010)

Les salariés qui ne sont pas amenés à déménager lors de déplacement de leur lieu de travail mais subissant un temps de trajet plus long peuvent être indemnisés du temps supplémentaire de trajet. Le calcul se fait sur la base de la différence de temps entre l'ancien et le nouveau trajet domicile/lieu de travail en prenant en compte des valeurs « plancher/plafond » de temps de trajet.

Frais supplémentaires de transport : Références réglementaires N 70-49 – DP 31-69 – DP 31-167 et les accords réorganisation d'ERDF et GRDF du 23 juillet 2010, complétés de la NOI RHM 14/19.

De même que l'allongement de temps de trajet, les salariés subissant des frais supplémentaires de transport sont indemnisés sur la base des transports en commun. Toutefois si absence de transport en commun ou s'ils sont inadaptés: Le calcul se fait sur la base de l'utilisation d'un véhicule personnel plafonné à 5 CV du barème fiscal (différence de kilomètres entre l'ancien et le nouveau trajet domicile/lieu de travail ainsi que les éventuels frais de péage).

Les calculs d'allongement et/ou de frais supplémentaires de transport sont réalisés une seule fois avant le transfert de lieu de travail des salariés.

L'indemnisation due est calculée sur 3 ans en tenant compte du temps de travail du salarié concerné (nombre de jours travaillés sur 3 ans selon l'aménagement du temps de travail en A1, A2, A3, A1A, Forfait cadre, temps choisi etc..)



Les notes sont à disposition auprès de vos représentants CGT. N'hésitez pas.



Prochaine réunion le 7 novembre 2017

Vos ELUS Délégués du Personnel DP MED 2 CGT (titulaires et suppléants)

Antonio PEREZ	06 17 12 76 41	antonio-1.perez@enedis-grdf.fr	Digne-Les-Bains	Mathieu MEDJIAN	06 63 30 24 31	mathieu-m.medjian@enedis-grdf.fr	Menton
Cédric BEDOUIN	06 82 80 60 64	cedric.bedouin@enedis-grdf.fr	Toulon	Michaël DUBREUIL	06 73 44 66 98	michael.dubreuil@enedis-grdf.fr	Nice
Fabien FERREIRA	07 61 75 13 25	fabien-f.ferreira@enedis-grdf.fr	Nice	Philippe MELANI	06 99 74 92 28	philippe.melani@enedis-grdf.fr	Marseille
Frédéric GONNELLA	06 65 52 04 50	frederic.gonnella@enedis-grdf.fr	Marseille	Renaud HENRY	06 58 80 09 54	renaud.henry@enedis-grdf.fr	Marseille
Kevin BARGIS	06 25 74 26 08	kevin.bargis@enedis-grdf.fr	Cannes	Richard GOMEZ	06 65 09 39 12	richard.gomez@enedis-grdf.fr	Aix-En-Provence