

**Accord Seniors
Grid Solutions SAS**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Société GRID SOLUTIONS SAS, Société par Actions Simplifiées au capital social de 21.200.000 € dont le siège social se situe 204 rond-point du pont de sèvres – 92100 Boulogne-Billancourt, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 389 191 800 représentée par Mme Nathalie Parent-Zucconi, en qualité de Directrice des Relations Sociales.

Ci-après dénommée « *la Société* » ou « *la Direction* » ;

D'une part ;

ET :

Les organisations syndicales représentatives :

Le syndicat CFE-CGC représenté par Monsieur Arnaud SEJOURNE en qualité de délégué syndical central ;

Le syndicat CFDT représenté par Monsieur Pascal GENTELET en qualité de délégué syndical central ;

Le syndicat CGT représenté par Monsieur Serge PAOLOZZI en qualité de délégué syndical central ;

Ci-après dénommées « *les Organisations Syndicales* » ;

D'autre part ;

Ci-après ensemble, « *les Parties* ».


PS

IL EST CONVENU LE PRESENT ACCORD,

SOMMAIRE

CHAPITRE 1.....	3
GESTION DES AGES ET AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE.....	3
Article 1 - Conditions d'éligibilité.....	3
Article 2 – Dispense totale d'activité.....	4
Article 2.1 Conditions d'adhésion.....	4
Article 2.2 Modalité d'adhésion	5
Article 2.3 Régime de la dispense totale d'activité	5
Article 3 – Abondement des jours de CET affectés au rachat de trimestre de cotisations.....	8
Article 4 - Faculté de départ à la retraite sans dispense d'activité avec utilisation de l'ADR.....	9
CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS FINALES	10
ARTICLE 1 – DUREE DE L'ACCORD	10
ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION.....	10
ARTICLE 3 - INFORMATION ET SUIVI DE L'ACCORD	10
ARTICLE 4 – ENGAGEMENT.....	11
ARTICLE 5 – REVISION ET DENONCIATION	11
ARTICLE 6 – DEPOT ET PUBLICITE	12

Q6
PS

PREAMBULE

Les Parties ont fait le constat d'une nécessaire prise en compte de l'allongement de la vie professionnelle, résultant notamment des réformes successives du régime légal de retraite ayant contribué à l'allongement des durées de cotisation et l'augmentation du nombre de trimestres nécessaire à l'obtention d'une retraite à taux plein, et de la pénibilité spécifique qui en résulte pour les salariés.

Les Parties ont souhaité définir un cadre général de transition entre l'activité professionnelle et la retraite et proposer une palette de mesures permettant aux salariés de gérer leur fin de carrière selon leurs propres arbitrages, entre temps et argent.

La philosophie du présent accord consiste à instituer des dispositifs autonomes les uns des autres, dont les dispositions ne sauraient se cumuler. Une attention particulière sera portée à la charge de travail et au transfert de compétences dans les services concernés par des départs liés à ce dispositif. Par ailleurs, les parties confirment que cet accord n'annule pas l'accord RPA en vigueur.

Convaincue que la prise en compte de ces contraintes est un élément déterminant de qualité de vie au travail et de compétitivité de l'entreprise, les Parties ont engagé le 13 février 2019 des négociations en vue de la mise en place d'un dispositif de gestion des âges et d'aménagement des fins de carrières au sein de la Société.

Dans ce cadre les Parties se sont rencontrées lors de différentes réunions et sont convenues de ce qui suit.

CHAPITRE 1

GESTION DES AGES ET AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE

Par le présent accord les Parties conviennent de la mise en place de différentes mesures, non cumulables entre elles, précédant le départ volontaire à la retraite. Ces mesures sont les suivantes :

- une dispense totale d'activité pouvant intégrer un abondement des jours de CET affectés en totalité ou en partie au rachat de trimestres de cotisations ;
- une faculté de départ sans dispense d'activité ou avec dispense par utilisation du CET seul ;

Article 1 - Conditions d'éligibilité

Sont éligibles aux mesures du présent accord (ci-après « l'Accord ») les salariés qui :

- Sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée en cours de validité avec la Société ;
- Justifient par la production d'un relevé de carrière de la CARSAT/CNAV pouvoir liquider leurs droits à retraite à taux plein :
 - a) Pour les salariés des établissements de Saint Priest, Villeurbanne et Aix-Les-Bains, au plus tard à la date du 31 mars 2023, soit un début de retraite au 01/04/2023 au plus tard ;
 - b) Pour les salariés des autres établissements, au plus tard à la date du 31 décembre 2022, soit un début de retraite au 01/01/2023 au plus tard ;
- Ne font pas l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel, ou de rupture du contrat de travail pour motif économique ou qui n'ont pas acté le principe d'un départ, par le biais d'un départ

volontaire à la retraite avec ou sans adhésion au dispositif RPA, d'une démission ou d'une rupture conventionnelle ;

- Ne sont pas déjà en situation de suspension de contrat (invalidité 2eme catégorie) ;
- Peuvent être dispensé d'activité au plus tard :
 - a) A la date du 31 mars 2021 pour les salariés des établissements de Saint Priest, Villeurbanne et Aix-Les-Bains ;
 - b) A la date 31 décembre 2020 pour les salariés des autres établissements.

Article 2 – Dispense totale d'activité

Une dispense totale d'activité de fin de carrière est instituée.

Ce dispositif n'est pas cumulable avec le bénéfice d'une réduction progressive d'activité, telle qu'elle résulte de l'avenant n°1 à l'accord d'entreprise sur la gestion prévisionnelle et préventive de l'emploi au sein de la Société Grid Solutions SAS en date du 20 février 2019 et/ou tout autres accords postérieurs.

Article 2.1 Conditions d'adhésion

Le salarié éligible qui souhaite bénéficier de la dispense totale d'activité doit s'engager par écrit à liquider ses droits à retraite à taux plein à la date de sortie du dispositif. Le salarié devra justifier de la possibilité de liquider sa retraite à taux plein en fournissant son relevé de carrière provisoire.

Préalablement à son départ en dispense d'activité, la Société peut demander au salarié d'assurer une transmission des connaissances savoirs et / ou de prendre les mesures nécessaires pour permettre d'assurer la continuité des activités et la permanence d'un savoir-faire. Les modalités de cette transmission sont définies par la hiérarchie du salarié.

La méthodologie du transfert de compétences comprend quatre étapes :

- Etape 1 : L'initialisation
Cette étape comprend une réunion tripartite de présentation avec le salarié donneur, le salarié receveur et le ou les manager (s) du poste. Cette étape est destinée à présenter la démarche aux salariés et à répondre aux questions.
- Etape 2 : L'identification des connaissances
Cette étape comprend des réunions tripartites afin d'identifier les connaissances à transférer et notamment les compétences prioritaires.
- Etape 3 : Plan de transfert
A l'issue des deux premières étapes, un plan de transfert et des actions pertinentes sont définies et mise en œuvre avec les salariés donneurs et receveurs et leur (s) manager (s). La mise en œuvre du plan fait l'objet d'un suivi régulier.
- Etape 4 : Clôture
Une réunion tripartite est organisée pour présenter l'état du transfert des connaissances entre les salariés et identifier les éventuelles actions complémentaires.

Il est précisé que le salarié tuteur pourra bénéficier, s'il remplit les conditions requises, d'une prime de tutorat

Q
6
PS

\$ A

d'un montant de 1,5 mois de salaire. Afin de maintenir les compétences et de s'assurer du transfert dans de bonnes conditions, la société s'engage à favoriser le tutorat.

Afin d'assurer cette transmission des connaissances, la période de dispense d'activité peut ainsi être différée dans le temps avec un maximum de 4 mois. Dans ce cadre, la période de dispense d'activité pourra être décalée au-delà :

- du 31 mars 2021 pour les salariés des établissements de Saint Priest, Villeurbanne et Aix-les-Bains
- du 31 décembre 2020 pour les salariés des autres établissements

Article 2.2 Modalité d'adhésion

Les salariés souhaitant bénéficier du dispositif et répondant aux conditions d'adhésion prévues au présent Accord, doivent faire part de leur intention par courrier remis en main propre contre décharge ou par courrier recommandé avec accusé de réception, dans un délai minimum de trois mois précédant la date souhaitée de prise d'effet de cette mesure, et ce avant le :

- Le 31 décembre 2020 pour les salariés des établissements de Saint Priest, Villeurbanne et Aix-Les-Bains.
- Le 30 septembre 2020 pour les salariés des autres établissements.

Le salarié joint à son courrier un relevé de carrière provisoire établi par la CARSAT/CNAV attestant du fait qu'il pourra liquider ses droits à retraite à l'issue de la période de dispense d'activité.

Pour des raisons pratiques cette période de dispense se fait, pour la période de dispense au titre des droits de l'allocation de départ à la retraite (ADR) en début de mois et pour une durée fixée en mois entiers.

La Direction des ressources humaines apporte une réponse motivée au salarié dans un délai d'un mois. Cette réponse prend la forme d'un courrier remis en main propre contre décharge ou d'un courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 2.3 Régime de la dispense totale d'activité

2.3.1 Statut du salarié

Le salarié est maintenu aux effectifs de la Société durant la période de dispense d'activité. Il est dispensé par l'utilisation en temps de ses droits à ADR et soldes de CET, Congés payés, RTT, de toute activité professionnelle jusqu'à la date de liquidation de ses droits à la retraite à taux plein dans la limite du :

- 31 mars 2023 pour les salariés des établissements d'Aix-Les-Bains, Villeurbanne et Saint Priest.
- 31 décembre 2022 pour les salariés des autres établissements.

Durant toute la période de dispense d'activité, le salarié continue en revanche de bénéficier de l'intéressement, de la participation, du maintien de la mutuelle et de la garantie invalidité-décès en vertu des accords en vigueur au sein de la Société dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

2.3.2 Utilisation des droits épargnés sur le compte épargne temps (CET) et / ou de l'allocation de départ en retraite (ADR) pour obtenir un maintien de salaire sur la période

Pendant la période de dispense totale d'activité, et afin d'éviter de subir une perte de rémunération, le salarié pourra financer cette période par le CET et/ou en convertissant en temps tout ou partie de son ADR et/ou les soldes de congés payés, RTT, jours de récupération à la date de début de la dispense.

Le recours à ces dispositifs du CET dans les conditions définies au présent article devra faire l'objet d'une demande écrite du salarié soumise à validation de la Direction des RH de l'établissement.

1- Dispositif de dispense totale d'activité par le biais de l'utilisation du CET doublé et de l'indemnité de départ à la retraite abondés

Deux types de période de dispense totale d'activité doivent être distingués.

a) La période de dispense d'activité couverte par l'utilisation :

- des jours de congés payés, RTT et jours de récupération ;
- le Compte Epargne Temps épargné. Les Parties conviennent que la Société versera un abondement au CET à hauteur de 100% des jours de CET épargnés, dans la limite de 150 jours.
- le Compte Epargne bonifié au titre de la pénibilité prévu l'avenant n°1 à l'accord sur la Gestion Prévisionnelle et Préventive de l'Emploi du 20 février 2019.

Les jours de dispense sont couverts par l'utilisation des différents motifs et payés comme tels :

- o Congés payés application de la règle du 10^{ème}
- o RTT et CET maintien du salaire

En dehors de l'utilisation des jours de congés payés ou du Compte Epargne Temps épargné les jours de dispense d'activité ne donnent pas droit à l'acquisition de jours de congés payés.

De même toute cette période de dispense ne donne pas droit à l'acquisition de jours de RTT puisqu'ils ne sont pas travaillés.

b) La période de dispense financée par l'ADR.

La durée de la dispense d'activité n'est pas assimilée à du temps de travail effectif. Le salarié en dispense d'activité ne perçoit donc pas de salaire et les jours de dispense d'activité ne donnent pas droit à l'acquisition de jours de congés payés et de RTT puisqu'ils ne sont pas travaillés.

Les Parties souhaitent permettre au salarié dispensé de convertir tout ou partie de leur ADR en période de dispense d'activité. Cette utilisation sera soumise à la validation préalable de la Direction des RH. La demande devra être formalisée par le salarié par écrit et adressée à la Direction des RH de l'établissement.

Cette période de dispense sera financée mensuellement par le versement anticipé de tout ou partie de son ADR, dont le montant est doublé par la Société. La conversion en temps de l'ADR et/ou le paiement de l'ADR et de l'ADR complémentaire se font selon les modalités précisées en annexe 1.

Le versement anticipé de l'ADR est soumis à la condition que le salarié liquide effectivement ses droits à la

Q6
B

\$ A

retraite à l'issue de la période de dispense d'activité. Ainsi, en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de la Société ou du salarié, pendant ou à l'issue du dispositif de dispense d'activité, pour tout motif autre que le départ à la retraite, le salarié sera tenu de restituer intégralement à la Société les montants perçus en anticipation au titre de l'ADR.

Au moment de la liquidation de ses droits à la retraite, en cas de versement anticipé d'une partie de l'ADR dans les conditions prévues au présent article, le salarié bénéficiera du versement du solde de l'ADR, déduction faite des montants déjà perçus (selon les modalités précisées en annexe 1) à ce titre dans le cadre d'une conversion en période de dispense d'activité.

Au moment de la liquidation de ses droits à la retraite le salarié perçoit également une ADR complémentaire.

2- Dispositif de dispense par le biais de l'utilisation du CET abondé suivant le congé de fin de carrière et de l'indemnité de départ à la retraite abondée

Il y a lieu de considérer deux types de période de dispense.

a) La période de dispense d'activité couverte par l'utilisation :

- des jours de congés payés, RTT et jours de récupération ;
- le Compte Epargne Temps épargné, abondé ou bonifié.

Les jours de dispense sont couverts par l'utilisation des différents motifs et payés comme tel :

- o Congés payés application de la règle du 10^{ème}
- o RTT et CET maintien du salaire

Dans cette hypothèse, le salarié bénéficie d'un abondement de la Société tel que défini dans l'avenant 2 à l'accord RTT portant sur le CET.

En dehors de l'utilisation des jours de congés payés ou du Compte Epargne Temps épargné les jours de dispense d'activité ne donnent pas droit à l'acquisition de jours de congés payés. De même toute cette période de dispense ne donne pas droit à l'acquisition de jours de RTT puisqu'ils ne sont pas travaillés.

b) La période de dispense financée par l'ADR.

La durée de la dispense d'activité n'est pas assimilée à du temps de travail effectif. Le salarié en dispense d'activité ne perçoit donc pas de salaire et les jours de dispense d'activité ne donnent pas droit à l'acquisition de jours de congés payés et de RTT puisqu'ils ne sont pas travaillés.

Les Parties souhaitent permettre au salarié dispensé de convertir tout ou partie de leur ADR en période de dispense d'activité. Cette utilisation sera soumise à la validation préalable de la Direction des RH. La demande devra être formalisée par le salarié par écrit et adressée à la Direction des RH de l'établissement.

Cette période de dispense sera financée mensuellement par le versement anticipé de tout ou partie de son ADR, dont le montant est doublé par la Société. La conversion en temps de l'ADR et/ou le paiement de l'ADR et de l'ADR complémentaire se font selon les modalités précisées en annexe 2.

Le versement anticipé de l'ADR est soumis à la condition que le salarié liquide effectivement ses droits à la retraite à l'issue de la période de dispense d'activité. Ainsi, en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de la Société ou du salarié, pendant ou à l'issue du dispositif de dispense d'activité, pour tout motif autre que le départ à la retraite, le salarié sera tenu de restituer intégralement à la Société les montants perçus en anticipation au titre de l'ADR.

Au moment de la liquidation de ses droits à la retraite, en cas de versement anticipé d'une partie de l'ADR dans les conditions prévues au présent article, le salarié bénéficiera du versement du solde de l'ADR, déduction faite des montants déjà perçus (suivant les modalités définies en annexe 2) à ce titre dans le cadre d'une conversion en période de dispense d'activité.

Au moment de la liquidation de ses droits à la retraite le salarié perçoit également une ADR complémentaire.

2.3.3 Assurance prévoyance et frais de santé

Pendant la période de dispense totale d'activité, les cotisations du régime de prévoyance et du régime de frais de santé sont calculées sur les sommes réellement versées.

La Société prend en charge la part des cotisations patronales applicables selon les taux et systèmes de cotisations en vigueur dans l'entreprise et ce jusqu'à la fin de la période de dispense.

Le salarié prend également en charge la part salariale sur la base des sommes réellement versées jusqu'à la fin de la période de dispense.

2.3.4 Cotisations vieillesse du régime général et cotisations ARRCO

Les cotisations vieillesse du régime général et les cotisations des régimes ARRCO sont calculées sur les sommes réellement versées.

La Société prend en charge la part des cotisations patronales applicables sur la base des taux et systèmes de cotisations en vigueur dans l'entreprise et ce, jusqu'à la sortie de la période de dispense.

Le salarié prend également en charge la part salariale sur la base des sommes réellement versées jusqu'à la fin de la période de dispense.

2.3.5 Modalités de versement de l'ADR lors du départ en retraite

L'ADR sera versée lors de la liquidation des droits à la retraite du salarié et de la rupture du contrat de travail en découlant.

En cas de versement anticipé d'une partie de l'ADR dans les conditions développées aux articles 2.3.1 et 2.3.2 du présent Accord, le salarié bénéficiera du versement du solde de l'ADR, déduction faite des montants déjà perçus à ce titre dans le cadre d'une conversion en période de dispense d'activité suivant les dispositions prévues en annexe 1 et 2.

Article 3 – Abondement des jours de CET affectés au rachat de trimestre de cotisations.

Les salariés en fin de carrière peuvent s'ils le souhaitent mobiliser leurs CET afin de procéder à un rachat des

PS

PS

trimestres (validés et/ou cotisés) de cotisations vieillesse selon les conditions définies dans l'avenant à l'accord RTT en date du 28 novembre 2011 sur le CET.

La Société consent dans le cadre du présent Accord à abonder à hauteur de 100% le nombre de jours de CET mobilisés par le salarié pour le rachat de trimestres de cotisations vieillesse et ceci, dans la limite du coût des trimestres effectivement rachetés et dans une limite maximale de 150 jours abondés au total.

L'abondement prévu au présent article est octroyé sur demande du salarié et sur présentation des justificatifs afférents au rachat de trimestres de cotisations vieillesse.

Article 4 - Faculté de départ à la retraite sans dispense d'activité avec utilisation de l'ADR

Dans le cadre de tout départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié avant le :

- 31/03/2021 pour les établissements d'Aix les Bains, Villeurbanne et Saint-Priest
- 31/12/2020 pour les autres établissements;

sans dispense d'activité financée par l'utilisation de l'ADR en temps dans les conditions développées aux articles 2.3.1 et 2.3.2 du présent Accord. En cas de dispense par l'utilisation des jours de CET épargnés, celui-ci sera abondé tel que prévu à l'article 2.3.1.

Les salariés concernés perçoivent à leur départ de l'entreprise une indemnité de départ à la retraite majorée, appelée Allocation de départ en retraite (« ADR ») ainsi qu'une ADR complémentaire.

Le salarié n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier de l'ADR bénéficie des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Conditions d'ancienneté	Montant de l'ADR	Montant de l'ADR complémentaire
2 ans	0,5 mois	1 mois
5 ans	2 mois	2 mois
10 ans	3 mois	2 mois
15 ans	4 mois	3 mois
20 ans	5 mois	3 mois
25 ans	6 mois	3 mois
30 ans	7 mois	4 mois
40 ans	8 mois	4 mois

L'ancienneté prise en compte est celle acquise au sein du Groupe à l'issue du dispositif.

L'ADR se substitue à toutes indemnités prévues par les dispositions légales et conventionnelles applicables et ayant le même objet et la même cause.

Le salaire servant de base de calcul de l'ADR sera celui prévu par les textes réglementaires et/ou conventionnels.

Il est rappelé que le salaire correspondant aux périodes de suspension du contrat de travail ayant eu lieu pendant la période de référence, non rémunérées ou partiellement rémunérées (ex : maladie), est reconstitué sur la base

de ce que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Les régimes sociaux et fiscaux applicables sont ceux correspondant à l'indemnité légale de départ à la retraite.

CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent Accord est conclu pour une durée de trois années courant du 20 novembre 2019 au 20 novembre 2022.

A son terme, le présent Accord cessera automatiquement et de plein droit de produire tout effet. Il ne pourra donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

Les Parties s'accordent pour différer la date d'entrée en vigueur du présent Accord au 1^{er} avril 2020 pour les salariés des établissements d'Aix-les-Bains, de Villeurbanne et de Saint-Priest (ce report étant justifié par la mise en place d'un dispositif spécifique d'aménagement des fins de carrière dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi défini pour les besoins du projet de réorganisation des activités HVS).

Pour les salariés des autres établissements, la date d'entrée en vigueur du présent Accord est fixée au 1^{er} décembre 2019.

Les dispositions arrêtées par le présent Accord complètent celles des conventions collectives UIMM applicables.

Les dispositions arrêtées par le présent Accord s'appliqueront en lieu et place de toutes dispositions légales, réglementaires et conventionnelles moins favorables ayant le même objet et la même cause.

Si toutefois des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ayant le même objet et la même cause devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées en lieu et place du présent Accord.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent Accord s'applique à l'ensemble du personnel de la société Grid Solutions SAS.

ARTICLE 3 - INFORMATION ET SUIVI DE L'ACCORD

3.1.1 Information des salariés

Le présent Accord sera présenté en Comité Central d'Entreprise et dans les Comités d'établissement et CHSCT de la Société.


PS

Des communications ou réunions d'information aux salariés seront organisées afin de les informer sur les dispositifs mis en place dans le cadre du présent Accord.

3.1.2 Suivi de l'Accord

Un bilan de suivi de l'Accord sera fait annuellement en réunion ordinaire du CSE Central et en commission central Emploi formation.

ARTICLE 4 – ENGAGEMENT

La Société Grid Solutions SAS s'engage à remplacer au moins 30% des départs de salariés qui interviendront en application du présent Accord et selon les modalités rappelées ci-avant.

Cet engagement s'applique au niveau global de la Société Grid Solutions SAS. Le nombre de départ et la proportion de remplacement seront donc appréciés au niveau de la Société et non au niveau de chaque établissement.

Afin d'assurer le remplacement en CDI des salariés ayant quitté l'entreprise dans le cadre des dispositifs du présent Accord, la Société entend donner la priorité :

- à l'embauche en contrat d'apprentissage ;
- à l'embauche de salariés en situation de handicap ;
- à l'embauche de salarié(e)s permettant d'assurer une parité homme/femme au sein de la Société.

Les engagements objet du présent Article 4 s'appliquent jusqu'au terme du présent Accord.

Les dispositions du présent Article seront toutefois écartées en phase de restructuration de la Société, sans que cela ne puisse avoir pour effet d'en reporter le terme.

Les Parties entendent par « *restructuration* » toute opération de nature à modifier l'organisation économique ou juridique de la Société et/ou de nature à affecter le volume ou la structure de ses effectifs. La « *phase de restructuration* » comprend la durée de la procédure d'information-consultation des représentants du personnel et la période de mise en œuvre de l'opération concernée.

ARTICLE 5 – REVISION ET DENONCIATION

Le présent Accord pourra être révisé par avenant dans les conditions légales, notamment dans le cas où les Parties à négociation décident de mesures additionnelles.

Chaque signataire peut dénoncer le présent Accord sous réserve de respecter un préavis de trois mois et d'en informer par lettre recommandée avec accusé de réception les autres Parties signataires, ainsi que la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dans les mêmes formes.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles entreraient en vigueur et auraient vocation à s'appliquer aux stipulations du présent Accord, les Parties conviennent de se rencontrer pour adapter cet Accord, dans un délai de 15 jours suivant la demande motivée par la partie la plus diligente

ARTICLE 6 – DEPOT ET PUBLICITE

Un exemplaire du présent Accord, signé par les Parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative au sein de la Société par courrier simple et par courrier électronique avec accusé de réception, pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

En application des articles L. 2231-5-1, D. 2231-2 et suivants du code du travail le présent Accord sera déposé selon les modalités suivantes :

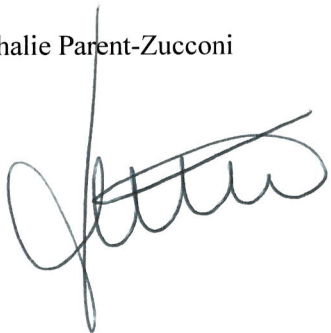
- Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt.
- Un exemplaire sera déposé en ligne sur la plateforme Téléaccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>).

Enfin, en application des dispositions des articles R. 2262-1 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent Accord sera transmis aux représentants du personnel et mention du présent Accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

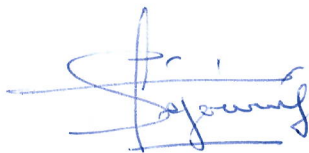
Fait à Paris le

Pour la Société Grid Solutions SAS

Madame Nathalie Parent-Zuconi



Le syndicat CFE-CGC représenté par Monsieur Arnaud SEJOURNE en qualité de délégué syndical central ;



Le syndicat CFDT représenté par Monsieur Pascal GENTELET en qualité de délégué syndical central ;



Le syndicat CGT représenté par Monsieur Serge PAOLOZZI en qualité de délégué syndical central ;



Exemplaire n° 4

ANNEXE 1 : MODALITES D'UTILISATION ET DE PAIEMENT DE L'ADR DANS LE CADRE DE LA DISPENSE D'ACTIVITE (article 2.3.2 1-Dispense d'activité par doublement des CET épargnés (plafond 150 jours) et doublement de l'ADR)

Ancienneté	ADR (en mois)	ADR complémentaire maximum	Nombre de mois d'ADR utilisée en temps	Nombre de mois d'ADR abondés en temps	ADR payée	ADR complémentaire payée	TOTAL	Nombre de mois d'ADR utilisée en temps	Nombre de mois d'ADR abondés en temps	ADR payée	ADR complémentaire payée	TOTAL	Nombre de mois d'ADR utilisée en temps	Nombre de mois d'ADR abondés en temps	ADR payée	ADR complémentaire payée	TOTAL	Nombre de mois d'ADR utilisée en temps	Nombre de mois d'ADR abondés en temps	ADR payée	ADR complémentaire payée	TOTAL
40 ans	8,0	4,0	8,0	8,0	0,0	4,0	20,0	7,0	7,0	1,0	3,5	18,5	6,0	6,0	2,0	3,0	17,0	5,0	5,0	3,0	2,5	15,5
30 ans	7,0	4,0						7,0	7,0	0,0	4,0	18,0	6,0	6,0	1,0	3,4	16,4	5,0	5,0	2,0	2,9	14,9
25 ans	6,0	3,0											6,0	6,0	0,0	3,0	15,0	5,0	5,0	1,0	2,5	13,5
20 ans	5,0	3,0																5,0	5,0	0,0	3,0	13,0
15 ans	4,0	3,0																				
10 ans	3,0	2,0																				
5 ans	2,0	2,0																				
2 ans	0,5	1,0																				

Ancienneté	ADR (en mois)	ADR complémentaire maximum	Nombre de mois d'ADR utilisée en temps	Nombre de mois d'ADR abondés en temps	ADR payée	ADR complémentaire payée	TOTAL	Nombre de mois d'ADR utilisée en temps	Nombre de mois d'ADR abondés en temps	ADR payée	ADR complémentaire payée	TOTAL	Nombre de mois d'ADR utilisée en temps	Nombre de mois d'ADR abondés en temps	ADR payée	ADR complémentaire payée	TOTAL	Nombre de mois d'ADR utilisée en temps	Nombre de mois d'ADR abondés en temps	ADR payée	ADR complémentaire payée	TOTAL
40 ans	8,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	14,0	3,0	3,0	5,0	1,5	12,5	2,0	2,0	6,0	1,0	11,0	1,0	1,0	7,0	0,5	9,5
30 ans	7,0	4,0	4,0	4,0	3,0	2,3	13,3	3,0	3,0	4,0	1,7	11,7	2,0	2,0	5,0	1,1	10,1	1,0	1,0	6,0	0,6	8,6
25 ans	6,0	3,0	4,0	4,0	2,0	2,0	12,0	3,0	3,0	3,0	1,5	10,5	2,0	2,0	4,0	1,0	9,0	1,0	1,0	5,0	0,5	7,5
20 ans	5,0	3,0	4,0	4,0	1,0	2,4	11,4	3,0	3,0	2,0	1,8	9,8	2,0	2,0	3,0	1,2	8,2	1,0	1,0	4,0	0,6	6,6
15 ans	4,0	3,0	4,0	4,0	0,0	3,0	11,0	3,0	3,0	1,0	2,3	9,3	2,0	2,0	2,0	1,5	7,5	1,0	1,0	3,0	0,8	5,8
10 ans	3,0	2,0						3,0	3,0	0,0	2,0	8,0	2,0	2,0	1,0	1,3	6,3	1,0	1,0	2,0	0,7	4,7
5 ans	2,0	2,0											2,0	2,0	0,0	2,0	6,0	1,0	1,0	1,0	1,0	4,0
2 ans	0,5	1,0																0,5	0,5	0,0	1,0	2,0

ANNEXE 2 : MODALITES D'UTILISATION ET DE PAIEMENT DE L'ADR DANS LE CADRE DE LA DISPENSE D'ACTIVITE (article 2.3.2 2-Dispense par utilisation du Congé de Fin de Carrière et doublement de l'ADR)

Ancienneté	ADR (en mois)	ADR complémentaire maximum	Nombre de mois d'ADR utilisée en temps	Nombre de mois d'ADR abondés en temps	ADR payée	ADR complémentaire payée	TOTAL	Nombre de mois d'ADR utilisée en temps	Nombre de mois d'ADR abondés en temps	ADR payée	ADR complémentaire payée	TOTAL	Nombre de mois d'ADR utilisée en temps	Nombre de mois d'ADR abondés en temps	ADR payée	ADR complémentaire payée	TOTAL	Nombre de mois d'ADR utilisée en temps	Nombre de mois d'ADR abondés en temps	ADR payée	ADR complémentaire payée	TOTAL
40 ans	8,0	5,2	8,0	8,0	0,0	5,2	21,2	7,0	7,0	1,0	4,6	19,6	6,0	6,0	2,0	3,9	17,9	5,0	5,0	3,0	3,3	16,3
30 ans	7,0	5,2						7,0	7,0	0,0	5,2	19,2	6,0	6,0	1,0	4,5	17,5	5,0	5,0	2,0	3,7	15,7
25 ans	6,0	3,9											6,0	6,0	0,0	3,9	15,9	5,0	5,0	1,0	3,3	14,3
20 ans	5,0	3,9																5,0	5,0	0,0	3,9	13,9
15 ans	4,0	3,9																				
10 ans	3,0	2,6																				
5 ans	2,0	2,6																				
2 ans	0,5	1,3																				

Ancienneté	ADR (en mois)	ADR complémentaire maximum	Nombre de mois d'ADR utilisée en temps	Nombre de mois d'ADR abondés en temps	ADR payée	ADR complémentaire payée	TOTAL	Nombre de mois d'ADR utilisée en temps	Nombre de mois d'ADR abondés en temps	ADR payée	ADR complémentaire payée	TOTAL	Nombre de mois d'ADR utilisée en temps	Nombre de mois d'ADR abondés en temps	ADR payée	ADR complémentaire payée	TOTAL	Nombre de mois d'ADR utilisée en temps	Nombre de mois d'ADR abondés en temps	ADR payée	ADR complémentaire payée	TOTAL
40 ans	8,0	5,2	4,0	4,0	4,0	2,6	14,6	3,0	3,0	5,0	2,0	13,0	2,0	2,0	6,0	1,3	11,3	1,0	1,0	7,0	0,7	9,7
30 ans	7,0	5,2	4,0	4,0	3,0	3,0	14,0	3,0	3,0	4,0	2,2	12,2	2,0	2,0	5,0	1,5	10,5	1,0	1,0	6,0	0,7	8,7
25 ans	6,0	3,9	4,0	4,0	2,0	2,6	12,6	3,0	3,0	3,0	2,0	11,0	2,0	2,0	4,0	1,3	9,3	1,0	1,0	5,0	0,7	7,7
20 ans	5,0	3,9	4,0	4,0	1,0	3,1	12,1	3,0	3,0	2,0	2,3	10,3	2,0	2,0	3,0	1,6	8,6	1,0	1,0	4,0	0,8	6,8
15 ans	4,0	3,9	4,0	4,0	0,0	3,9	11,9	3,0	3,0	1,0	2,9	9,9	2,0	2,0	2,0	2,0	8,0	1,0	1,0	3,0	1,0	6,0
10 ans	3,0	2,6						3,0	3,0	0,0	2,6	8,6	2,0	2,0	1,0	1,7	6,7	1,0	1,0	2,0	0,9	4,9
5 ans	2,0	2,6											2,0	2,0	0,0	2,6	6,6	1,0	1,0	1,0	1,3	4,3
2 ans	0,5	1,3																0,5	0,5	0,0	1,3	2,3