

Accord relatif aux mesures salariales individuelles pour l'année 2020 à GRDF

Préambule

Suite à la recommandation patronale de Branche du 31 octobre 2019 relative aux mesures salariales pour 2020 dans la Branche des IEG, une négociation collective d'Entreprise portant sur les augmentations individuelles de salaire a eu lieu en séances plénières le 18 décembre 2019 et le 27 janvier 2020, précédée de réunions bilatérales.

Cet accord est construit dans une approche globale des augmentations individuelles. Ainsi, GRDF affiche un budget global consacré à la reconnaissance de la contribution des salariés, permettant de valoriser le professionnalisme, l'engagement et d'accompagner les parcours professionnels en regroupant dans le même périmètre les avancements au choix et les promotions (promotions en GF/NR, mesures liées à la mobilité et NR feed-back).

1 – Objet et champ d'application de l'accord

Cet accord est applicable aux salariés statutaires de GRDF (Service Gaz, Directions Réseaux, Directions Clients Territoires, Unités « mixtes ») en fonction de leur clé individuelle gaz.

L'accord fixe le budget consacré aux mesures salariales individuelles 2020 et détermine les principes d'attribution des augmentations individuelles pour l'ensemble des salariés statutaires.

Le périmètre de cet accord inclut les mesures d'avancements au choix et les promotions (promotions en GF/NR, mesures liées à la mobilité et NR feed-back).

2 – Mesures salariales individuelles pour l'année 2020

Le professionnalisme est reconnu par des mesures liées aux résultats, aux compétences et au niveau de contribution du salarié.

L'attribution de ces mesures doit être fondamentalement guidée par la recherche de l'équité, de l'employabilité et de la transparence vis-à-vis des salariés. Dans ce cadre, il importe de veiller à la qualité de la concertation préalable avec les organisations syndicales, dans le respect des prérogatives des Commissions Secondaires du Personnel.

2.1 Architecture des mesures salariales individuelles 2020



En 2020, les mesures salariales individuelles sont constituées :

- Des Avancements au choix
- Des Promotions en GF/NR, des mesures liées à la mobilité et des NR feed-back

2.2 Avancements au choix au 1er janvier 2020

Les avancements au choix sont un des éléments de la reconnaissance du professionnalisme des salariés dans leur emploi. Ils permettent de valoriser les compétences démontrées et actées au titre de l'année précédente lors de l'entretien annuel (soit au titre de l'année 2019 pour le présent accord).

	Exécution	Maitrise	Cadre
Contingent Classique	37 %	37 %	49 %
Contingent Jeunes Salariés	37 %	37 %	49 %

L'ensemble de ces contingents représente une enveloppe financière de 1 % des rémunérations principales annuelles versées par GRDF. Cette enveloppe représente un volume équivalent à environ 4 500 NR.

Les modalités de calcul des contingents d'avancements pour 2020, ainsi que les modalités d'attribution de ces avancements sont détaillées dans l'annexe jointe au présent accord (annexe numérotée pages 4 à 6).

2.3 Promotions (en GF/NR), mesures liées à la mobilité et NR feed-back

Les dispositions contenues dans cette enveloppe traduisent la reconnaissance du professionnalisme à l'occasion d'une mutation, ou sans mutation, dans le poste occupé.

Le budget est calculé sur la base des rémunérations principales de l'effectif de référence au 31 décembre 2019, composé de l'ensemble des salariés statutaires de GRDF.

Les mesures en résultant pourront être traduites soit en GF soit en NR pour partie et pourront être attribuées à tous les collèges.

GRDF veillera à ce qu'un taux minimum de 6% d'attribution en matière de GF par collège soit respecté.

La traduction en NR donnera une possibilité supplémentaire de reconnaître le professionnalisme des salariés n'ayant pas vocation à changer de collège à court ou moyen terme ou d'accompagner les mobilités fonctionnelles « horizontales ».

Les changements d'emploi entraînant une prise de responsabilité supérieure auront toujours vocation à se traduire par une prise de GF.

Par ailleurs, les attributions de NR feed-back (un, deux, trois ou quatre) pourront être réalisées sur l'ensemble de l'année 2020 pour valoriser les retours positifs et les réussites importantes, et ce au plus près du constat de l'évènement.

Le budget consacré aux promotions en GF/NR, aux mesures liées à la mobilité et aux NR feed-back représente une enveloppe financière de l'ordre de 0,75% des rémunérations principales annuelles versées par GRDF.

Cette enveloppe représente un volume équivalent à environ 3 500 NR.

2.4 Budget global des mesures salariales individuelles 2020

L'ensemble des mesures individuelles représentera un volume de l'ordre de 8 000 NR. Ces mesures individuelles constituent un budget global de 1,75% des rémunérations principales annuelles versées par GRDF (en niveau).

Le respect des engagements mentionnés aux paragraphes 2.2 et 2.3 sera examiné au niveau Entreprise.

L'ensemble des mesures évoquées dans cet accord doit être attribué en totalité.

3 – Comité de suivi

Cet accord fera l'objet d'un comité de suivi en fin d'année, associant l'ensemble des organisations syndicales signataires.

4 – Durée de l'accord

Cet accord, à durée déterminée d'un an, concerne la période allant du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020.

5 – Notification, dépôt et entrée en vigueur

A l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du Code du travail, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.


Il fera l'objet, à l'initiative de l'entreprise, des formalités de dépôt et de publicité prévues selon les dispositions du Code du Travail en vigueur.

Par ailleurs, un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes dans le ressort duquel est situé le siège social de GRDF.


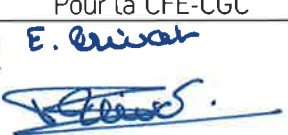
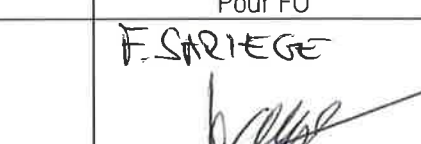
Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents.

Fait à Paris, le **07 FEV. 2020**

Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation
Patrick BONNEAU



Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT	Pour la CFE-CGC	Pour la CGT	Pour FO
D. SALLES 	E. Quival 		F. SARRIÈGE 

Annexe à l'accord relatif aux mesures salariales individuelles
pour l'année 2020 à GRDF

1 - Contingents d'avancements

1.1 Calculs des contingents

Il convient de calculer par collège les effectifs « Équivalent Temps Plein ».

Le nombre total de NR à attribuer en 2020, tous collèges confondus, est calculé par application des taux suivants rapportés à l'effectif au 31 décembre 2019 de chaque groupe (classique ou jeunes salariés), en équivalent temps plein (décompte au prorata du temps d'activité de chaque salarié).

Le contingent global est le nombre de NR arrondi à l'unité la plus proche.

	Exécution	Maitrise	Cadre
Contingent Classique	37% x ETP Exécution	37% x ETP Maitrise	49% x ETP Cadre
Contingent Jeunes Salariés	37% x ETP Jeune Exécution	37% x ETP Jeune Technicien	49% x ETP Jeune Cadre

Les contingents d'avancements accordés par GRDF pour chaque entité mixte (mixité avec Enedis) au titre de la présente décision sont obtenus en appliquant aux contingents calculés la clé de répartition gaz de chacun des salariés des entités mixtes considérées.

1.2 Modalités d'attribution des avancements au choix

Les avancements au choix sont attribués au 1^{er} janvier 2020 sur la base d'un, deux, trois ou quatre NR par salarié.

1.2.1 - Jeunes salariés

Les groupes « Jeunes salariés » comprennent les salariés embauchés sans valorisation d'une expérience professionnelle (relevant de l'application des Pers. 954, Pers. 952 et Pers. 925) ou accédant aux collèges Cadre et Maîtrise par la formation professionnelle dans le respect des textes réglementaires en vigueur.

Les salariés concernés appartiennent à ces groupes « jeunes salariés » pendant une période de cinq ans à partir de leur date d'embauche ou d'accès au collège maîtrise ou cadre, selon le cas.

1.2.2 - Salariés en longue maladie

Une attention particulière doit être portée aux salariés en position de longue maladie pour lesquels il y a lieu de faire constater en Commission Secondaire du Personnel, lors de l'examen des avancements, que leur cas a été dûment considéré, en communiquant leur situation au regard des avancements afin qu'une éventuelle

omission les concernant puisse être redressée. L'absence d'attribution d'avancement devra être clairement exprimée.

1.2.3 - Salariés mis en invalidité suite à une longue maladie

Indépendamment de l'examen prévu au paragraphe 1.2.2, les salariés dont la mise en invalidité catégorie 2 ou 3 est prononcée à l'issue d'une période de trois années de longue maladie bénéficient de plein droit de l'octroi d'une augmentation individuelle par l'attribution d'un niveau de rémunération hors contingent.

Un examen de la situation de ceux qui n'ont pas obtenu d'avancement au choix au cours d'une période de cinq années précédant la mise en invalidité déterminera l'octroi d'un deuxième niveau de rémunération hors contingent.

La date d'effet de cette mesure devra permettre son intégration dans le calcul de la pension d'invalidité.

2 - Calcul de l'enveloppe des Promotions en GF/NR, mesures liées à la mobilité et NR feed-back

Il convient de calculer les effectifs « Équivalent Temps Plein ».

Le nombre total de NR à attribuer en 2020 au titre de l'enveloppe globale est calculé sur la base de 0,75% des rémunérations principales et rapporté à l'effectif au 31 décembre 2019 en équivalent temps plein (décompte au prorata du temps d'activité de chaque salarié).

3 – Modalités communes d'attribution des mesures salariales

3.1 Organismes statutaires

Les mesures sont attribuées au choix, par le Directeur d'Unité, après avis de la Commission Secondaire du Personnel, aux salariés figurant aux effectifs du 1er janvier 2020, sans qu'il puisse être opposé de conditions exceptionnelles notamment de sexe, de handicap, d'âge, d'ancienneté ou de temps de présence dans l'emploi.

3.2 Salariés à temps partiel

Les mesures attribuées aux salariés à temps partiel, à temps réduit (individuellement ou collectivement), à temps choisi, quel que soit leur collège d'appartenance, sont décomptées au prorata de leur temps d'activité.

3.3 Égalité professionnelle femme/homme

GRDF respectera les engagements pris aux termes de l'Accord d'Entreprise en vigueur sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3.4 Salariés en situation de handicap

GRDF respectera les engagements pris aux termes de l'Accord d'Entreprise en vigueur sur l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés.

3.5 Salariés seniors

Dans un contexte de fort renouvellement des compétences de GRDF, la transmission de l'expérience des seniors aux jeunes embauchés constitue pour certains métiers un enjeu important.

3.6 Temps d'activité dans le Niveau de Rémunération

La situation des salariés dont le temps d'activité dans leur niveau de rémunération est égal ou supérieur à 4 ans est examinée avec une attention particulière et doit donner lieu à l'identification explicite des motifs auprès du salarié.

D.S.
F.S. ED
P.