

DATE : 15 FEVRIER 2021

DESTINATAIRES : DIRECTEURS, DIRECTEURS D'UNITE ET FILIERE RH

AUTEUR : CHRISTELLE BOUTIN \_ ANGELIQUE GHEZALI

NOMBRE DE PAGES : 12

## NOTE INTERNE

# CADRAGE ET ORIENTATIONS SUR LES REMUNERATIONS 2021

Cette note précise aux managers et à la filière RH le cadre général d'application des mesures salariales pour l'année 2021 :

- *avancements individuels au choix (AIC)*
- *promotions en GF ou en NR*
- *mesures liées à la mobilité*
- *évolutions en niveau de rémunération*
- *rémunération variable liée de la performance (RPCC, RPM)*
- *rétribution de la charge de travail et des déplacements (RCTD)*

Les mesures salariales pour 2021 s'inscrivent dans le cadre de l'accord salarial signé le 12 février 2021 avec les organisations syndicales CFDT, CFE et FO, qui traduit à nouveau cette année la volonté collective de maintenir dans un contexte incertain des dispositions de reconnaissance au sein de GRDF, dans la dynamique et l'ambition du Projet d'Entreprise Vert...l'Avenir.

En effet, bien que ces négociations salariales aient été conduites dans un contexte économique contraint, notamment au regard de la place du gaz dans le mix énergétique, et les délibérations de la CRE concernant les modalités tarifaires ATRD 6, GRDF a souhaité conserver à un niveau important les possibilités de reconnaissance de l'engagement, la contribution et la performance des salariés dans la réussite collective du Projet d'Entreprise.

Outre le niveau des mesures salariales, la négociation a porté également sur une évolution de la répartition des contingents d'avancements au choix entre les collègues Exécution, Maîtrise et Cadre, dont les travaux avaient déjà démarré en 2019, conformément au relevé d'engagements signé par le Directeur Général le 3 juillet 2018. Nous avons poursuivi cette année encore la dynamique de rapprochement, avec une réduction des écarts de 4 points supplémentaires.

Ainsi, pour 2021, les contingents d'avancements pour les collègues Exécution/Maîtrise et Cadres atteignent respectivement 32%/32%/40%, soit pour la troisième campagne consécutive une réduction de l'écart des contingents entre les collègues.

**L'ensemble des mesures générales et individuelles engagées par GRDF pour 2021 représente une enveloppe financière de 2,32%.**

La première enveloppe de mesure, consacrée aux avancements au choix représente un budget égal à 0,84% des rémunérations principales.

Celle dédiée aux promotions (en GF ou en NR), aux mobilités et à la reconnaissance individuelle représente 0,68%,

Cadrage des rémunérations 2021

soit au total **1,52% de mesures managériales**, un niveau supérieur à la recommandation de la branche des IEG, fixée à 0,7% pour 2021.

**Les mesures d'avancements au choix**, attribuées pour valoriser et reconnaître les compétences démontrées et actées au cours de l'année précédente sont attribuées à effet du **1<sup>er</sup> janvier 2021**.

Les mesures individuelles de la seconde enveloppe doivent permettre, tout en maintenant un **taux minimum de 6% de salariés bénéficiant de promotions en GF**, d'attribuer des mesures qui pourront être traduites en GF ou en NR **tout au long de l'année** en fonction des situations.

Cette souplesse, mise en œuvre depuis maintenant plusieurs années répond aux transformations de nos organisations et accompagne l'évolution souhaitée des pratiques managériales en matière de reconnaissance et de parcours professionnels.

Au total, c'est un **volume de 7 100 NR** que les managers pourront attribuer aux salariés pour 2021, et qui permettront de renforcer le déploiement du Projet d'Entreprise, de récompenser l'engagement des salariés et d'accompagner la nécessaire dynamique des mobilités internes impulsées par le dispositif « Je bouge ».

En outre, ces marges de manœuvre devront permettre de garantir les engagements de GRDF en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ou des salariés en situation de handicap.

Concernant la politique d'attribution des variables individuels pour le collège Cadre, elle s'inscrit dans une approche globale (Bonus=RPCC+RCTD).

**L'enveloppe des RPCC, augmentée à 11,75% des rémunérations principales des Cadres** (11,5% depuis 2019) est destinée à reconnaître la performance et les résultats constatés sur les objectifs fixés sur l'année 2020.

Cette augmentation budgétaire devra permettre de valoriser de façon visible les cadres réalisant des missions spécifiques, notamment celles de responsables de site, correspondants de site, ou encore correspondants environnement.

Elle accompagnera une plus grande recherche de différenciation, avec une meilleure utilisation de la fourchette d'attribution allant de 0 à 20%.

**Concernant la rémunération de la performance Maîtrise (RPM), l'enveloppe budgétaire déjà augmentée en 2018 à 1,5% des rémunérations principales des salariés du collège Maîtrise** fait également l'objet d'une nouvelle augmentation en 2021 pour représenter **1,75% des RP**.

Elle doit être intégralement attribuée pour permettre à la fois d'élargir le nombre de bénéficiaires et de reconnaître des contributions spécifiques. Par exemple, les salariés engagés dans le programme Mercure, ceux occupant des missions particulières de responsables de site, correspondants de site ou correspondants environnement.

Cette année en outre, les attributions de variables devront également augmenter le nombre de chargés d'affaires bénéficiaires de la RPM et permettre une plus large utilisation de la fourchette d'attribution sur l'ensemble des bénéficiaires.

Partie prenante dans la conduite du processus de révision salariale des collaborateurs de GRDF, je souhaite que le manager de proximité soit impliqué dès l'origine des propositions, que la compréhension des évolutions en matière salariale soit objectivée et expliquée avec chaque salarié, que la communication en euros des données salariales soit intensifiée, et que l'on favorise l'équité en renforçant la différenciation dans le respect des budgets alloués.

Je compte sur vous pour traduire dans nos pratiques de reconnaissance, la volonté de GRDF d'accompagner l'engagement des salariés dans la poursuite de la réussite de notre Projet d'Entreprise.

Patrick Bonneau  
Directeur des Ressources Humaines et Transformation



## Sommaire

|       |  |           |
|-------|--|-----------|
| 1.    | Mesures générales et automatiques.....   | 4         |
| 2.    | Mesures managériales.....  | 4         |
| 2.1   | Avancements individuels au choix (AC).....                                       | 4         |
| 2.2   | Augmentations salariales individuelles.....                                      | 5         |
| 2.2.1 | Mesures relatives aux promotions.....  | 5         |
| 2.2.2 | Mesures relatives à la mobilité fonctionnelle et/ou géographique .....           | 5         |
| 2.2.3 | Mesures d'évolutions en niveau de rémunération (ENR).....                        | 6         |
| 2.3   | Un taux global d'évolution des rémunérations principales de 2,32 % en 2021 ..... | 6         |
| 3.    | Attributions de rémunération variable .....                                      | 6         |
| 3.1   | Les enjeux de la politique de rémunération variable.....                         | 6         |
| 3.2   | Les dispositifs de rémunération variable .....                                   | 7         |
| 3.2.1 | La rémunération de la performance contractualisée des cadres (RPCC).....         | 7         |
| 3.2.2 | La rétribution de la charge de travail et des déplacements (RCTD).....           | 7         |
| 3.2.3 | La rémunération de la performance des maîtrises (RPM) .....                      | 7         |
| 3.3   | Les enveloppes budgétaires en 2021 .....   | 8         |
| 3.4   | Ambitions RPCC et RCTD 2021 .....  | 9         |
| 3.5   | Processus d'attribution.....   | 9         |
| 4.    | Pilotage de la masse salariale.....  | 10        |
| 5.    | Respect de l'équité de traitement entre les salariés.....                        | 10        |
|       | <b>Annexe 1 : THEMIS - Outil de pilotage et d'Aide à la Décision.....</b>        | <b>12</b> |

# 1. MESURES GENERALES ET AUTOMATIQUES

Au 1er janvier 2021, les mesures d'augmentation générale et automatique des salaires sont de **0,8%** et se décomposent de la façon suivante :

- +0,2% au titre de l'évolution du SNB+0,6% au titre des mesures d'ancienneté (échelons)
- +0,6% au titre des mesures liées à l'ancienneté (échelon)



Un échelon d'ancienneté augmente en moyenne de 2,7 % le salaire fixe.

## 2. MESURES MANAGERIALES

Ces mesures correspondent aux avancements individuels au choix (AIC) et aux autres mesures salariales individuelles (promotions en GF ou en NR, mesures liées à la mobilité, et évolutions en niveau de rémunération).

### 2.1 Avancements individuels au choix (AC)

Pour 2021, le volume des Avancements au choix a été fixé par accord salarial du 12 février 2021.



L'enveloppe globale des avancements est de **0,84 %** des rémunérations principales.

Les avancements au choix au 1<sup>er</sup> janvier traduisent, avec un regard porté sur l'exercice précédent, la reconnaissance de l'engagement, la mobilisation, la montée en compétences et l'évolution positive dans le poste occupé.

Cette enveloppe globale se répartit entre les différents collèges de la façon suivante (taux plancher par collège) :

|            | Exécution | Maîtrise | Cadre |
|------------|-----------|----------|-------|
| Contingent | 32 %      | 32 %     | 40 %  |

La notion de contingent spécifique pour les salariés en début de parcours professionnel n'existe plus en tant que telle.

Pour autant, un suivi spécifique sera effectué pour suivre l'évolution salariale de ces salariés pendant les 5 premières années suivant leur embauche.



En moyenne, un gain de 1 NR correspond à une augmentation de 2,3% du salaire fixe.

## 2.2 Augmentations salariales individuelles

Le budget alloué aux promotions, (en GF ou en NR) aux mesures liées à la mobilité et aux évolutions en niveau de rémunération représente **0,68 %** des rémunérations principales versées par GRDF à l'effectif de référence au 31 décembre 2020.

Outre les avancements au choix, l'accord salarial prévoit une enveloppe budgétaire consacrée aux autres mesures salariales individuelles dont les modalités d'attribution permettent de répondre aux enjeux de fidélisation, de mobilité et de reconnaissance du professionnalisme.

Les GF attribués dans le cadre des mobilités ou de l'appréciation du professionnalisme devront bénéficier a minima à 6% de salariés dans chaque collège, conformément à l'accord salarial.

### 2.2.1 Mesures relatives aux promotions

Pour 2021, les managers pourront attribuer les mesures suivantes :

- **Promotions en GF** : les GF sont attribués dans le cadre de la reconnaissance de la prise de responsabilités supplémentaires, pour des salariés qui dépassent les attendus du poste en termes de savoir-faire et de savoir-être.
- **Promotions en NR** : cette mesure reconnaît le professionnalisme des salariés dans leur emploi, et n'ayant pas vocation à changer de GF ou de collège à court terme. L'attribution d'une promotion en NR se traduira par une attribution de 2 NR.

**Une promotion en GF ou en NR entraîne ainsi pour le salarié a minima un gain de 2 NR, soit en moyenne 4,8% d'augmentation.**

### 2.2.2 Mesures relatives à la mobilité fonctionnelle et/ou géographique

Pour 2021, les managers pourront attribuer les mesures suivantes :

- **Les GF** sont attribués dans le cadre de la reconnaissance de la prise de responsabilités supplémentaires lors d'une mobilité géographique ou fonctionnelle.
- **Promotions en NR** : ces NR sont attribués à l'occasion d'une mobilité fonctionnelle et/ou géographique pour laquelle les salariés n'ont pas vocation à changer de GF ou de collège à court terme. L'attribution d'une promotion en NR se traduira par une attribution de 2 NR.
- **Les « NR mobilité »** permettant d'attribuer de 1 à 4 NR, sont destinées à encourager et accompagner la dynamique des mobilités impulsées par le dispositif « Je bouge », notamment les mobilités fonctionnelles sans prise de GF (« mobilités horizontales »).

### 2.2.3 Mesures d'évolutions en niveau de rémunération (ENR)

Ces mesures, destinées à permettre aux managers de reconnaître les résultats spécifiques de certains salariés, apportent de la souplesse supplémentaire dans l'attribution des mesures, notamment :

- La reconnaissance à la suite d'une observation complémentaire dans l'année
- La reconnaissance des résultats positifs rapides de salariés arrivés dans le courant de l'année précédente et qui ne justifie pas d'un avancement au choix au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante

Les évolutions en niveau de rémunération peuvent être distribués de 1 à 4 NR.

## 2.3 Un taux global d'évolution des rémunérations principales de 2,32 % en 2021

|                          | Mesures générales et conventionnelles | Mesures managériales |
|--------------------------|---------------------------------------|----------------------|
| Salaire National de Base | 0,20%                                 |                      |
| Ancienneté               | 0,60%                                 |                      |
| Avancements              |                                       | 0,84%                |
| Promotions               |                                       | 0,68%                |
| <b>Total</b>             | <b>0,80%</b>                          | <b>1,52%</b>         |
| <b>Mesures 2021</b>      | <b>2,32%</b>                          |                      |

## 3. ATTRIBUTIONS DE REMUNERATION VARIABLE

### 3.1 Les enjeux de la politique de rémunération variable

La rémunération variable permet de reconnaître et rémunérer la performance, l'engagement, les résultats et l'effort des cadres et de certains salariés du collège Maîtrise.

C'est, entre autres, par ce levier que GRDF assure son attractivité et conforte sa politique de fidélisation.

Pour l'attribution de la part variable de rémunération, le manager doit :

- **Evaluer** : la reconnaissance de la performance globale et de l'engagement du salarié ainsi que les résultats et/ou les efforts faits pour réaliser les objectifs. Ces derniers doivent faire l'objet d'un « contrat » clair entre le salarié et son manager, généralement au moment de l'entretien annuel. Le niveau des objectifs à atteindre doit être fonction du niveau de

responsabilité du salarié. La mesure doit être actualisée et faire l'objet d'échanges tout au long de l'année avec le salarié concerné.

- **Différencier**: le manager veillera au juste équilibre entre la contribution et la rétribution en tenant compte des pratiques nationales et des axes politiques de l'entreprise.
- **Communiquer**: le salarié bénéficiera d'explications par son manager sur la mesure de sa contribution et le positionnement de sa rétribution.

## 3.2 Les dispositifs de rémunération variable

### 3.2.1 La rémunération de la performance contractualisée des cadres (RPCC)

Tous les Cadres de l'Entreprise sont éligibles à la Rémunération de la Performance Contractualisée des Cadres (RPCC).

L'augmentation de l'enveloppe RPCC des cadres pour 2021 devra permettre de tenir compte des situations de salariés exerçant une mission particulière telle que responsable de site(s), correspondant de site(s) ou correspondant(s) environnement.

Cette augmentation devra également donner des marges de manœuvre supplémentaires pour accroître la différenciation en fonction des résultats obtenus par chacun, ainsi qu'une plus grande utilisation de la fourchette d'attribution allant de 0% à 20%.

### 3.2.2 La rétribution de la charge de travail et des déplacements (RCTD)

Les Cadres ayant signé une convention individuelle de forfait jours pourront se voir attribuer une Rétribution de la Charge de Travail et des Déplacements (RCTD) pour prendre en compte les variations de charge de travail et les déplacements.

Pour fixer la rétribution RCTD d'un salarié, le manager doit, en particulier, prendre en compte les contraintes liées :

- aux déplacements professionnels (en fonction de leur fréquence, durée et distance),
- aux variations de la charge de travail

NB : Pour les cadres dont le temps de travail n'est pas régi par un forfait jours, les heures réalisées au-delà de la durée journalière de travail sont des heures complémentaires.



0,5% de rémunération principale représente l'équivalent d'une journée de travail (pour 202 jours travaillés).

### 3.2.3 La rémunération de la performance des maîtrises (RPM)

Sont éligibles à la Rémunération de la Performance Maîtrise (RPM) tous les salariés du collège maîtrise.

Une attention particulière pourra être portée aux managers de proximité et aux populations que nous souhaitons attirer et/ou fidéliser.

L'enveloppe allouée à la part variable Maîtrise pour 2021 représente **1,75%** des RP.

Cette enveloppe, augmentée à nouveau cette année (+0,25 point) doit permettre à la fois d'augmenter la part des bénéficiaires parmi la population des salariés en collège Maîtrise, mais également d'utiliser de façon plus large la fourchette d'attribution pouvant aller jusqu'à 10%.

Elle devra en outre reconnaître les missions spécifiques de salariés du collège Maîtrise assurant des missions de responsables de site(s), correspondants de site(s) ou encore de correspondants environnement.

Cette reconnaissance devra être attribuée en plus de celle à laquelle le salarié peut éventuellement prétendre au titre de son activité habituelle.

Cette augmentation devra permettre en outre de favoriser la différenciation dans les attributions pour accompagner la recherche d'une meilleure performance individuelle au service du Projet d'entreprise.

**Remarque :** il est rappelé que les salariés éligibles à la RPM peuvent bénéficier du régime des heures supplémentaires, celles-ci restant soumises à validation managériale.

### 3.3 Les enveloppes budgétaires en 2021

Le dispositif de rémunération variable offre l'opportunité d'aller vers davantage de différenciation entre les salariés et de mieux utiliser l'ensemble des fourchettes mini/maxi proposées.

Il est demandé à la ligne managériale, lors des phases de validation, de généraliser les regards croisés, notamment pour l'attribution des variables.

Le versement des rémunérations variables doit tenir compte de la performance réelle, et de l'atteinte des objectifs constatées par les managers.

Chaque salarié étant amené à remplir des objectifs adaptés à son niveau de responsabilité, il ne saurait être fait de lien d'automatisme entre le taux attribué et le niveau hiérarchique du salarié.

#### Modalités de fonctionnement des dispositifs de rémunérations variables liés à la performance

|   | Enveloppe budgétaire                                      | Assiette                           | Fourchette d'attribution |
|---|---|------------------------------------|--------------------------|
| <b>Cadres (au forfait jours et cadres intégrés)</b> |   |                                    |                          |
| RPCC  | 11,75% des RP des cadres au forfait jours                 | RP de janvier à décembre (13 mois) | 0% ----- 20%             |
| <b>Cadres au forfait uniquement</b>                 |   |                                    |                          |
| RCTD  | 2% des RP des cadres au forfait jours                     | RP de mai à avril (12 mois)        | 0% ----- 6,5%            |
| <b>Maîtrise</b>                                     |   |                                    |                          |
| RPM   | 1,75% des rémunérations principales des salariés Maîtrise | RP de janvier à décembre (13 mois) | 0% ----- 10%             |



### 3.4 Ambitions RPCC et RCTD 2021

Le bilan de la campagne 2020 démontre encore une forte concentration autour du taux médian et une forte corrélation à la plage d'emploi.

En matière de RPCC, comme de RCTD, la différenciation reste peu marquée :

en 2021, la répartition au sein des équipes devra utiliser le plus largement possible la fourchette des taux (0 à 20% pour les RPCC et 0 à 6,5% pour les RCTD).

Les attentes de reconnaissance individuelle exprimées par les salariés (cf. notamment l'enquête « C'est à vous ») doivent conduire le management à démarquer de façon plus visible les attributions de variable, en fonction des résultats individuels de chaque salarié.

### 3.5 Processus d'attribution

Chaque salarié doit avoir avec son manager, une fois par an, un échange autour de sa rémunération globale et de son évolution.

L'examen de l'évolution de la rémunération doit se faire en une seule fois sur l'ensemble des composantes de la rémunération, y compris le taux de RCTD.

Concernant la RCTD, la décision d'attribution du taux à un salarié doit être engagée et renseignée dans THEMIS en même temps que les autres éléments de rémunération, même si l'assiette de calcul de la RCTD est calée sur la période de mai 2020 à avril 2021.

Le montant sera recalculé début mai avec la nouvelle assiette et éventuellement réajusté.



#### Modalités pratiques

- Le versement des RP (RPCC et RPM) a lieu sur la paie de mars, au moment de la notification. Afin de garantir la bonne prise en compte sur la paie de mars, il est demandé aux Unités de fournir les fichiers des bénéficiaires à l'UONRH-MS le 4 mars 2021 (veille de paie normale anticipée).  
Pour tenir compte des absences liées aux vacances scolaires de février, une souplesse peut être acceptée jusqu'au 8 mars au plus tard pour les Unités n'ayant pu finaliser leur campagne de variable avant le 4 mars.  
Le respect de cette échéance maximale par l'ensemble des Unités est requis car il permet de garantir un traitement équitable entre les salariés de GRDF qui doivent recevoir leur variable à une échéance identique.  
La sécurisation de la paie de mars est une condition impérative et aucune demande de mise en œuvre ultérieure ne pourra être effectuée.
- La notification d'attribution des RCTD se fait dès mise à jour des assiettes, après le 30 avril, à partir du mois de juin pour permettre les actions dans l'outil de pilotage Themis dans le courant du mois de mai.  
Aucune attribution ne devra être faite avant la mise à jour des assiettes car les évolutions salariales intervenues depuis le 1<sup>er</sup> janvier ne pourraient être intégrées dans le calcul du montant de RCTD.

**NB :** conformément à l'accord temps de travail des cadres, les salariés ont le choix de toucher cette RCTD à compter de la paie de juin ou de la placer sur leur CET. Pour les salariés qui n'ont émis aucun choix avant le 31/08 de l'année en cours, la RCTD est versée en intégralité sur la paie du mois de septembre.

### Précisions pour les salariés ayant eu une mutation dans l'année au niveau RP/RCTD :

Un salarié dont la mutation s'est opérée en 2020 dans le périmètre des Unités gaz (DR/DCT/UON/Siège) est intégré dans l'outil THEMIS de l'Unité prenante et la rémunération variable réglée en paie par cette même Unité pour toute l'année 2019.

Pour cela, le manager et le RH de l'Unité prenante valident avec le manager et le RH de l'Unité cédante les taux et montants de RP et de RCTD à attribuer sur la partie de l'année qui les concerne.

Pour des raisons de simplification administrative, il n'y a pas de refacturation entre les Unités concernées.

Pour un salarié dont la mutation s'est opérée en 2020 hors du périmètre des Unités gaz (vers ENEDIS DR Electricité ou tête de filiale, ENGIE, GRTgaz...), son assiette de rémunération est intégrée dans les enveloppes de l'Unité cédante gaz au *pro rata temporis* de son activité sur la période concernée. L'unité cédante gaz prend en charge le versement de la prime variable attribuée.

## 4. PILOTAGE DE LA MASSE SALARIALE

---

Il est primordial que chaque Unité pilote sa masse salariale et en maîtrise l'augmentation prévisionnelle en lien avec le contrôle de gestion. Ce pilotage sera facilité par l'utilisation de l'outil d'aide à la décision THEMIS, mis à disposition (cf. annexe 1).

Les unités devront veiller à l'impact financier des décisions d'attribution d'évolutions salariales au travers de l'effet « report » sur une année pleine, lorsque la mesure attribuée prend effet dans le courant de l'année.

A cet effet, une fonctionnalité est mise à disposition des utilisateurs RH, dans le module de reporting de Themis.

Ce pilotage précis devra permettre de confirmer, dans les bilans de la campagne 2021, les niveaux engagés dans l'accord salarial à hauteur de 1,52% des rémunérations principales.

## 5. RESPECT DE L'EQUITE DE TRAITEMENT ENTRE LES SALARIES

---

**Les unités veilleront à respecter l'équité de traitement entre les salariés en tenant compte de la diversité des profils et des situations.**

Conformément aux engagements souscrits dans l'accord en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, **le respect de l'équité de traitement des salariés en situation de handicap en matière de rémunération** fera l'objet d'analyses partagées avec les partenaires sociaux.

Il est attendu des unités qu'elles œuvrent à la réduction des écarts statistiques éventuellement constatés sur leur périmètre en utilisant l'ensemble des mesures de l'accord salarial GRDF 2021. Les écarts manifestes doivent être corrigés par les unités au cas par cas.

Les situations qui nécessiteraient un arbitrage au niveau national doivent rester exceptionnelles.

**Par ailleurs, l'Entreprise s'engage à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés en matière d'augmentation salariale ou de déroulement de carrière.**

Le choix du travail à temps partiel ne peut être considéré comme un moindre engagement vis-à-vis de l'Entreprise.

Enfin, les unités veilleront à respecter les engagements pris dans l'accord d'Entreprise sur **l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes** en conformité avec la Loi du 4 août 2014, ainsi qu'au respect des dispositions portées par le Décret du 8 janvier 2019 définissant l'index de l'égalité femmes-hommes, qui doit être publié et rendu public chaque année le 1<sup>er</sup> mars, autour des 5 indicateurs suivants :

- Suppression des écarts de salaire (rémunération principale et variable) entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables
- Même proportion d'augmentation salariale pour les femmes et les hommes
- Même proportion de promotion pour les femmes et les hommes
- Augmentation de toutes les salariées au retour de leur congé maternité
- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

Il n'en reste pas moins que l'évaluation managériale des salariées de retour de congé maternité sur l'année 2021 doit être réalisée afin de déterminer l'attribution ou non d'une mesure salariale au même titre que pour l'ensemble des salariés.

En l'absence d'augmentation liée à la décision managériale, une mesure automatique d'évolution salariale sera appliquée au retour du congé maternité (=date de fin du congé maternité), soit avec une prise d'effet le 1<sup>er</sup> du mois qui suit la date de fin du congé maternité.

Cette mesure à caractère général doit être considérée comme une mesure de rattrapage d'une inégalité constatée statistiquement par le Gouvernement sur l'évolution moyenne de carrière des femmes ayant des enfants par rapport à celles qui n'en ont pas (sur 10 ans).

Le pilotage sera réalisé au niveau national par l'examen en fin d'année de la situation des femmes dont la fin de congé maternité intervient en 2021.

En ce qui concerne la proportion de promotions attribuées au sein des Unités, seules celles concrétisées par un changement de GF seront intégrées au calcul de proportionnalité (conformément aux règles actuelles du Rapport de Situation Comparée H/F).

Le respect de l'ensemble de ces engagements fera l'objet d'un suivi partagé avec les partenaires sociaux en Région comme au niveau National.

## Annexe 1 : THEMIS - Outil de pilotage et d'Aide à la Décision

### Périmètre et modalités d'utilisation

La gestion de l'ensemble des mesures salariales évoquées dans cette note est réunie dans un seul et même outil afin d'accompagner les managers, avec l'appui des RH, dans le processus de décision.

Chaque Responsable RH (Délégué RH ou Référent Reconnaissance) est habilité à THEMIS sur son périmètre. Pour l'ensemble des Unités, THEMIS permet de suivre les budgets et contingents.

### Modifications de paramétrages conformément à l'accord salarial en vigueur :

- Taux pour les avancements au choix des collègues Exécution, Maîtrise et Cadre
- Modification de l'enveloppe consacrée aux Promotions (en GF, en NR, mesures liées à la mobilité et évolutions en niveau de rémunération)
- Intégration d'une jauge de suivi dans le module AIC/ADP pour le pilotage budgétaire en €

### Nouveautés 2021 :

- Intégration d'une jauge de suivi dans ma campagne AIC/ADP pour le pilotage budgétaire en €
- Ajout du motif d'identification Maîtrise à la RPM « Chargé d'affaires »
- Nouveau motif « évolutions en Niveau de Rémunération »
- E-learning / tutoriel enrichi et plus complet pour les managers et les RH

### Contenu synthétique de THEMIS :

- Un historique des données de rémunération des salariés,
- Une fiche individuelle par salarié accompagnée de graphes clairs et synthétiques,
- Une comparaison entre « homologues » (même GF et même âge à +/- 2 ans),
- L'impact en % et en montant de chaque mesure d'évolution salariale,
- Un suivi du budget AIC et de la masse salariale,
- La répartition des salariés par taux de RP ou de RCTD,
- Les taux de RP ou de RCTD médians, décile et quartile par plage,
- Une courbe de Gauss qui reprend la répartition des RP et des RCTD ainsi que celle de l'année précédente.

Afin d'accompagner la prise en main ou consolider les acquis sur l'utilisation de Themis, des modules de e-learning détaillés sont mis à disposition des RH et des managers dans Welearn gaz : <https://welearn-gaz-grdf.eu.crossknowledge.com/sso/session/56/Enroll/yes/driver/6>.

Ce format permettra à l'ensemble des utilisateurs, notamment les managers, d'accéder au contenu de formation en permanence, sans contrainte de calendrier.