

Décision relative aux mesures salariales individuelles pour l'année 2022 à GRDF

Préambule

Suite à la recommandation patronale de Branche du 29 novembre 2021 relative aux mesures salariales pour 2022 dans la Branche des IEG, une négociation collective d'Entreprise portant sur les augmentations individuelles de salaire a eu lieu en séances plénières le 16 décembre 2021 et le 17 janvier 2022, précédée de réunions bilatérales.

A l'issue de cette négociation, un projet d'accord relatif aux mesures individuelles a été ouvert à la signature des organisations syndicales du 18 au 28 janvier 2022. Cet accord contenait un budget de mesures individuelles de 1,65%, portant le niveau des mesures salariales à 2,55% pour 2022.

Au terme de ce délai, l'accord n'a pas recueilli les signatures nécessaires pour le rendre valide et applicable. Constatant l'impossibilité de mise en œuvre de cet accord, GRDF fixe unilatéralement les mesures d'augmentations individuelles de salaires pour 2022.

Dans la continuité des années précédentes, la présente décision est construite 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 et d'accompagner les parcours professionnels en regroupant dans le même périmètre les avancements au choix et les mesures de reconnaissance du professionnalisme et de la mobilité.

1 – Objet et champ d'application de la décision

La décision fixe le budget consacré aux mesures salariales individuelles 2022 et détermine les principes d'attribution des augmentations individuelles pour l'année 2022 pour l'ensemble des salariés statutaires.

Cette décision est applicable aux salariés statutaires de GRDF (Service Gaz, Directions Réseaux, Directions Clients Territoires, UON) en fonction de leur clé individuelle gaz.

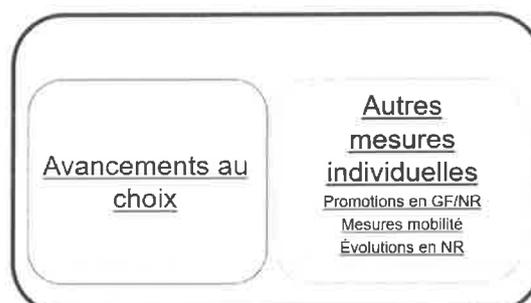
Le périmètre de cette décision inclut les mesures d'avancements au choix et les autres mesures salariales individuelles (promotions en GF/NR, mesures liées à la mobilité ainsi que les évolutions en niveau de rémunération).

2 – Mesures salariales individuelles pour l'année 2022

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 2022



En 2022, les mesures salariales individuelles sont constituées :

- des avancements au choix
- des promotions en GF/NR
- des mesures liées à la mobilité
- des évolutions en niveau de rémunération

2.2 Avancements au choix au 1er janvier 2022

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 2021 pour la présente décision).

Les contingents d'avancement pour chaque collège en 2022 sont de :

	Exécution	Maitrise	Cadre
Contingents	33 %	33 %	36,5 %

L'ensemble de ces contingents représente une enveloppe financière de 0,83 % des rémunérations principales annuelles versées par GRDF. Cette enveloppe représente un volume équivalent à environ 3 859 NR.

Les modalités de calcul des contingents d'avancements pour 2022, ainsi que les modalités d'attribution de ces avancements sont détaillées dans l'annexe jointe à la présente décision (annexe numérotée pages 4 à 6).

2.3 Promotions (en GF/NR), mesures liées à la mobilité et évolutions en niveau de rémunération

Les dispositions contenues dans cette enveloppe traduisent la reconnaissance du professionnalisme, la prise de responsabilité supérieure et introduisent des marges de manœuvre supplémentaires pour permettre des évolutions en niveau de rémunération tout au long de l'année.

Le budget est calculé sur la base des rémunérations principales de l'effectif de référence au 31 décembre 2021, composé de l'ensemble des salariés statutaires de GRDF.

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 ou de GF 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.

Le budget consacré aux promotions en GF ou en NR, aux mesures liées à la mobilité et aux évolutions de niveau de rémunération en cours d'année représente une enveloppe financière de l'ordre de 0,67% des rémunérations principales annuelles versées par GRDF.

Cette enveloppe représente un volume équivalent à environ 3 199 NR.

2.4 Budget global des mesures salariales individuelles 2022

Pour 2022, l'ensemble des mesures individuelles représentera un volume de l'ordre de 7 058 NR. Ces mesures individuelles constituent un budget global de 1,5% 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 cette décision doit être attribué en totalité.

3 – Mesures salariales exceptionnelles

GRDF attribuera 1 niveau de rémunération avec une date d'effet au 1^{er} janvier 2022 à chaque salarié :

- présent au 31 décembre 2021 et toujours présent en mars 2022,
- ayant perçu sur l'année 2021 une rémunération globale inférieure ou égale à 30 000€ bruts¹,

Cette mesure représentera un volume de l'ordre de 1 600 NR et sera également appliquée aux salariés des UON avec une clé gaz non nulle, si une mesure analogue n'est pas déjà mise en œuvre par Enedis.

4 – Durée de la décision

Cette décision, à durée déterminée d'un an, concerne la période allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022. Elle cessera de produire tout effet à partir de cette date.

Fait à Paris, le 31 janvier 2022

Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation
Nicolas Lefebvre



¹Rémunération globale au sens de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale, pour une présence complète en 2021.

Le seuil de rémunération sera adapté pour les salariés entrés en cours d'année 2021, ceux dont le contrat a été suspendu pour partie, et pour les salariés à temps partiel ou choisi.

**Annexe à la décision relative aux mesures salariales individuelles
pour l'année 2022 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 2022, tous collèges confondus, est calculé par application des taux suivants rapportés à l'effectif au 31 décembre 2021 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	Maîtrise	Cadre
Contingents	33% x ETP Exécution	33% x ETP Maîtrise	36,5% x ETP 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 chacune des entités mixtes considérées.

1.2 Modalités d'attribution des avancements au choix

Les avancements sont attribués 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 et attributions de NR

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

Le nombre total de NR à attribuer en 2022 au titre de l'enveloppe globale est calculé sur la base de 0,67% des rémunérations principales et rapporté à l'effectif au 31 décembre 2021 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 2022, 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. Les niveaux d'attribution d'évolution salariale pour ces salariés devront être en cohérence avec ceux constatés en moyenne pour l'ensemble des salariés bénéficiaires.

3.3 Égalité professionnelle femmes/hommes

GRDF respectera le principe d'égalité professionnelle en garantissant que les niveaux d'attribution des mesures salariales seront cohérents entre tous les salariés de l'entreprise, quel que soit leur genre.

3.4 Salariés en situation de handicap

GRDF respectera le principe d'égalité professionnelle en garantissant que les niveaux d'attribution des mesures salariales seront cohérents entre tous les salariés de l'entreprise, quelle que soit leur situation médicale.

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.