

## Accord relatif aux mesures salariales individuelles pour l'année 2023 à GRDF

### Préambule

A la suite des négociations de Branche des IEG, qui ont abouti à l'accord du 18 octobre 2022 signé par les organisations syndicales CGT, CFDT et FO, une négociation collective d'Entreprise portant sur les augmentations individuelles de salaire a eu lieu en séances plénières les 25 et 27 octobre 2022 et 2 et 3 novembre 2022.

Ces négociations se sont inscrites dans un contexte exceptionnel lié à l'inflation constatée sur 2022. L'accord sur les mesures d'entreprise est, dans la continuité des mesures de Branche, construit dans une approche globale des augmentations individuelles, et viennent renforcer les mesures issues de l'accord de Branche.

Ainsi, les augmentations individuelles applicables en 2023 devront permettre de reconnaître les contributions des salariés engagés et performants, le professionnalisme ainsi que d'accompagner les mobilités géographiques et fonctionnelles.

### 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, UON) en fonction de leur clé gaz individuelle.

L'accord fixe le budget consacré aux mesures salariales individuelles 2023 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 autres mesures salariales individuelles (promotions, mesures liées à la mobilité ainsi que les évolutions en niveau de rémunération), ainsi que des mesures exceptionnelles ciblées.

### 2 – Mesure d'augmentation collective

A titre exceptionnel, pour tenir compte du contexte d'inflation, une augmentation sous la forme d'**1 Niveau de Rémunération à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2022** sera attribuée automatiquement aux salariés présents au 1<sup>er</sup> juillet 2022, et toujours présents en janvier 2023, en tenant compte de leur classement constaté à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Cette mesure permettra d'attribuer un volume de l'ordre de 11 300 NR en part gaz et en équivalent temps plein.

S'agissant des salariés des entités mixtes (UON) qui disposeront toujours d'une clé individuelle mixte à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et qui étaient présents dans les effectifs de GRDF au 1<sup>er</sup> juillet 2022, une comparaison sera réalisée entre cette mesure et une éventuelle mesure analogue proposée par ENEDIS.

Après comparaison, la mesure la plus favorable pour le salarié mixte lui sera appliquée, sans qu'il ne soit possible de cumuler les dispositions des deux entreprises.

### 3 – Revalorisation des niveaux de rémunération à l'embauche

Dans la continuité de l'article 6 de l'accord de Branche qui précise les minimas d'embauche des salariés du collège Exécution, GRDF appliquera à la date rétroactive du 1<sup>er</sup> septembre 2022 les mesures suivantes conformément à sa décision du 31 août 2022 :

- NR 50 : pour les salariés sans diplôme
- NR 60 : pour les titulaires d'un CAP/BEP
- NR 70 : pour les titulaires d'un baccalauréat

Afin de répondre aux besoins de GRDF sur l'attractivité de ses emplois, les salariés titulaires d'un diplôme de niveau Bac+2 sont embauchés au NR 100 à compter de cette même date.

Une régularisation des niveaux de rémunération des salariés embauchés depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022 sera effectuée à la date d'embauche selon ces nouvelles dispositions.

Par ailleurs, un examen des situations des salariés embauchés dans le cadre des dispositions à l'embauche antérieures sera également réalisé pour déterminer les éventuelles modalités de réajustement.

#### 4 – Mesures salariales individuelles pour l'année 2023

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.

L'ensemble des **mesures individuelles** représentera un budget global (en niveau) équivalent à **2,2% des rémunérations principales** annuelles, soit un volume de l'ordre de 10 510 NR.

En 2023, les mesures salariales individuelles sont constituées :

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

##### 4.1 Avancements au choix au 1er janvier 2023

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 2022 pour le présent accord).

	Exécution	Maitrise	Cadre
<b>Contingents</b>	35 %	35 %	35 %

L'ensemble de ces contingents représente **une enveloppe financière de 0,85 % des rémunérations principales** annuelles versées par GRDF. Cette enveloppe représente un volume équivalent à environ 3 925 NR.

Les modalités de calcul et d'attribution des contingents d'avancements pour 2023, sont détaillées dans l'annexe jointe au présent accord (annexe numérotée pages 6 à 8).

#### **4.2 Promotions, 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 2022, composé de l'ensemble des salariés statutaires de GRDF.

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

La traduction en NR donnera une possibilité supplémentaire de reconnaître le professionnalisme des salariés n'ayant pas vocation à changer de collègue 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 0,85% des rémunérations principales** annuelles versées par GRDF.

Cette enveloppe représente un volume équivalent à environ 4 001 NR.

#### **4.3 Enveloppes complémentaires de mesures**

##### Mesures liées à la mobilité :

A titre exceptionnel, et en soutien des besoins de GRDF d'accompagner les mobilités géographiques et fonctionnelles, une enveloppe complémentaire correspondant à 0,30% des rémunérations principales sera attribuée.

Cette enveloppe complémentaire représentera un volume équivalent à environ 1 412 NR.

##### Mesures liées aux dispositions de l'article 3 du présent accord :

Pour accompagner le traitement des situations, une enveloppe exceptionnelle de 0,2% des rémunérations principales sera allouée.

Ce budget représentera un volume équivalent à 1 172 NR.

#### **4.4 Budget global des augmentations salariales**

**Le budget global des augmentations collectives et individuelles d'entreprise représentera 4,5% des rémunérations principales**, soit un volume équivalent à environ 21 809 NR.

Ajouté aux mesures issues de l'accord de Branche du 18 octobre 2022 (3,66%)\*, **le budget consacré aux mesures d'augmentations salariales pour 2023 par GRDF est de 8,16%**.

Le respect des engagements mentionnés aux paragraphes précédents sera examiné au niveau Entreprise.

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

\*SNB : 2,3% ; ancienneté : 0,6% ; retouche des coefficients de la grille : 0,76%

## 5 - Prime exceptionnelle

A titre exceptionnel, pour compléter les mesures salariales et soutenir le pouvoir d'achat des salariés de GRDF **une prime de 1 000 €** sera versée aux salariés présents en mars 2023.

En fonction du cadre réglementaire applicable au moment du versement, cette prime pourra faire l'objet d'une application conforme à la législation en vigueur à la date de versement.

Si nécessaire, elle fera également l'objet d'une formalisation ad hoc pour en préciser les contours.

## 6 – Clause de rendez-vous

Conformément à l'article 8 de l'accord de Branche du 18 octobre, une clause de rendez-vous à mi-année 2023 est prévue. GRDF appliquera les mesures issues de cette clause de rendez-vous.

## 7 – Forfait mobilité durable

Dans le cadre de la loi LOM de 2019, les parties entendent poursuivre les échanges engagés en 2020, dès janvier 2023 avec la détermination d'un calendrier de négociation.

## 8 – Rémunération de la performance

Conformément aux échanges lors de la négociation, une concertation sur la thématique de la rémunération de la performance sera organisée dès 2023.

## 9 – Comités de suivi

Cet accord fera l'objet d'un comité de suivi en juin 2023 et en octobre 2023, associant l'ensemble des organisations syndicales signataires.

Un bilan sera réalisé pour chaque comité de suivi afin de partager la mise en œuvre opérationnelle des mesures contenues dans le présent accord.

Un bilan global des attributions sera communiqué à la fin de l'exercice 2023, en janvier 2024.

## 10 – Durée de l'accord

Cet accord, à durée déterminée d'un an, concerne la période allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

## 11 – 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 18 novembre 2022

Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation  
Nicolas Lefébure

DocuSigned by:  
*Nicolas Lefébure*  
57550694C71E424...

Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT	Pour la CFE-CGC	Pour la CGT	Pour FO
DocuSigned by: <i>Delphine Delomel</i> 487929101AF4432...	DocuSigned by: <i>Emmanuelle Drivot</i> 9BBED0607A5842E...		DocuSigned by: <i>Mohamed Bentaleb</i> 97A0B3B1D8A94DE...

## Annexe à l'accord relatif aux mesures salariales individuelles pour l'année 2023 à GRDF

### 1 - Contingents d'avancements

#### 1.1 Calculs des contingents

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

Le nombre total de NR à attribuer en 2023, tous collèges confondus, est calculé par application des taux suivants rapportés à l'effectif au 31 décembre 2022 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.

	<b>Exécution</b>	<b>Maîtrise</b>	<b>Cadre</b>
<b>Contingent</b>	35% x ETP Exécution	35% x ETP Maîtrise	35% 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 chacun des salariés des entités mixtes considérées.

#### 1.2 Modalités d'attribution des avancements au choix

Les avancements au choix sont attribués au 1<sup>er</sup> janvier 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 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 évolutions en niveau de rémunération

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

Le nombre total de NR à attribuer en 2023 au titre de l'enveloppe globale est calculé sur la base de 0,85% des rémunérations principales et rapporté à l'effectif au 31 décembre 2022 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 2023, 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 les engagements pris aux termes de l'Accord d'Entreprise en vigueur sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes entre tous les salariés de l'entreprise, quel que soit leur genre.

Les niveaux d'attribution d'évolution salariale devront être en cohérence avec ceux constatés en moyenne pour l'ensemble des salariés bénéficiaires.

### 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.

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.

### 3.5 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.