

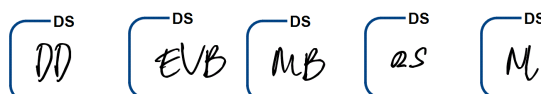


Accord d'intéressement GRDF 2023 - 2025

^{DS} DD ^{DS} EVB ^{DS} MB ^{DS} QS ^{DS} M

Table des matières

■ PREAMBULE	3
■ ARTICLE 1 – DUREE DE L'ACCORD	4
■ ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION	4
■ ARTICLE 3 - BENEFICIAIRES	4
■ ARTICLE 4 - CRITERES ET MODALITES DE CALCUL	4
■ ARTICLE 5 - AFFECTATION DE L'INTERESSEMENT	7
■ ARTICLE 6 - MODALITES ET EPOQUE DE VERSEMENT	8
■ ARTICLE 7 - DEPOT DE L'ACCORD	8
■ ARTICLE 8 - SUIVI DE L'ACCORD	8
■ ARTICLE 9 - REVISION ET DENONCIATION	8
■ ARTICLE 10 - INFORMATION DU PERSONNEL	9
■ ANNEXE A L'ACCORD 2023 - 2024 - 2025	10

Five DocuSign signature boxes are arranged horizontally. Each box contains a set of initials: 'DD', 'EVB', 'MB', 'QS', and 'M'. Above each box is the text 'DS'.

Préambule

Le dernier accord en date du 31 juillet 2020 étant arrivé à échéance le 31 décembre 2022, GRDF et les organisations syndicales représentatives se sont réunies afin de négocier un nouvel accord d'intéressement couvrant les exercices 2023, 2024 et 2025.

L'intéressement est un dispositif de rémunération annuel, variable et aléatoire lié à la performance collective de l'entreprise.

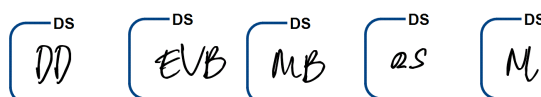
Les parties signataires du présent accord entendent ainsi poursuivre la dynamique contractuelle et sociale constructive de l'intéressement, présente depuis plusieurs années à GRDF et qui permet d'associer les salariés à la performance collective de l'entreprise en lien avec les enjeux du projet d'entreprise.

Le présent accord d'intéressement s'articule autour de critères qui ont pour but de sensibiliser les salariés de l'entreprise à sa performance globale, en lien avec les enjeux des métiers.

Il est régi par :

- les articles L. 3311-1 et suivants et R.3311-1 et suivants du Code du travail et par les textes officiels les complétant,
- les stipulations du présent accord.

Une communication sur les enjeux que représentent pour GRDF les critères retenus et sur les résultats associés à ces différents critères favorisera la compréhension par les salariés de la relation entre leurs actions quotidiennes, les résultats de l'entreprise et l'intéressement qu'ils perçoivent chaque année.



Article 1 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1er janvier 2023 (soit pour les exercices 2023, 2024, 2025), l'exercice retenu pour le calcul de l'intéressement étant l'année civile. Il cessera de produire tout effet le 31 décembre 2025.

Article 2 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de GRDF, y compris ceux qui sont communs à GRDF et ENEDIS.

Article 3 - Bénéficiaires

Bénéficiaire de l'intéressement les salariés de GRDF ayant au moins trois mois d'ancienneté¹ à la fin de l'exercice de référence, y compris les salariés mis à disposition d'entreprises ou d'organismes extérieurs et rémunérés par GRDF. La durée d'ancienneté est déterminée en tenant compte de la période de l'exercice considéré et des douze mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié de l'entreprise en cours d'année, l'intéressement versé par GRDF au titre de cette année est calculé proportionnellement à son temps de présence dans l'entreprise. La rémunération prise en compte dans le cadre de la répartition est assise sur la rémunération principale brute versée².

Article 4 - Critères et modalités de calcul

4-1 Principe général

L'intéressement est fonction des résultats enregistrés l'année civile précédant la date de calcul. Ainsi, l'intéressement relatif à 2023 porte sur les valeurs de l'année 2023 et sera calculé en 2024.

Pour l'ensemble des salariés de GRDF, la notion de bénéficiaire étant définie à l'article 3 du présent accord, l'intéressement est la somme des parts fondées sur des critères spécifiques à l'entreprise, appréciée au périmètre GRDF et répartie à la clé gaz de l'unité d'appartenance des salariés.

La définition des critères utilisés, les modalités de calcul des résultats et les niveaux d'objectifs retenus sont détaillés en annexes.

4-2 Prise en compte de l'éligibilité de GRDF au dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise

GRDF étant éligible à la Participation, la somme du résultat de la formule d'intéressement et de la Réserve Spéciale de Participation ne peut entraîner globalement une distribution supérieure à 8,5 % de la masse des salaires de l'exercice concerné.



¹Ancienneté acquise au sein du groupe ENGIE ou à ENEDIS

²Y compris la gratification, l'ARTT, la gratification sur ARTT, et la rémunération du CET

Au cas où ce plafond serait dépassé par le résultat cumulé de l'intéressement et de la participation, le montant de l'intéressement serait réduit d'autant.

La présente clause de plafonnement global s'entend sous réserve du résultat de la formule légale de la participation, qui n'est pas plafonné.

4-3 Critères de l'intéressement

Les critères spécifiques de GRDF pour déterminer les résultats de l'intéressement sont les suivants :

- un critère de Performance (NG1) composé de deux indicateurs :

Résultat Opérationnel Courant (ROC),
Taux de satisfaction client (labellisé ECO 20)

- un critère Sécurité Industrielle (NG2) composé d'un indicateur :

Traitement des PCE inactifs identifiés à sécuriser dont le contrat de fourniture de gaz a été résilié avant le 1er juillet 2022.

- un critère Transition énergétique (NG3) composé de deux indicateurs :

Quantités de biométhane injectées dans le réseau de GRDF (labellisé BIO 01),
Taux de décarbonation GRDF (labellisé RSE 01)

- un critère Prévention Santé Sécurité (NG4) composé d'un indicateur :

Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêts

- un critère Ressources Humaines (NG5) composé d'un indicateur :

Taux de salariés en alternance dans les effectifs de GRDF

La pondération des critères et des indicateurs est précisée dans l'annexe.

Les critères, indicateurs et objectifs associés sont fixés pour la durée de l'accord. Dans le cas où l'un ou plusieurs des critères, indicateurs ou objectifs devenaient inopérants, une révision de l'un ou plusieurs de ces éléments pourrait être envisagée, selon les modalités prévues par l'article 9 du présent accord.

4-4 Enveloppe consacrée à l'intéressement et plafonnement global des sommes

GRDF consacrera, pour un intéressement atteint à 100%, une enveloppe globale correspondant à 8% des rémunérations principales versées aux salariés bénéficiaires.

Conformément à l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salariés ne peut dépasser 20% des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

DS DD DS EVB DS MB DS QS DS M

4-5 Modalités de calcul et de répartition de l'intéressement

La masse totale de l'intéressement (M) est calculée de la façon suivante :

4-5-1 Modalités de calcul et de répartition

▪ Modalités de calcul

Le **taux de réussite annuel** des critères de la part nationale GRDF intitulé KNG correspond à la valeur pondérée des taux de réussite des critères NG1, NG2, NG3, NG4 et NG5 visés à l'article 4-3-1 du présent accord et de ses annexes, calculé sur l'année de référence.

La **masse d'intéressement** générée au niveau de GRDF (M) est déterminée par la formule suivante :

La masse globale d'intéressement distribuable (M) sera calculée comme suit :

$$M = (A+B+C+D+E) \times \text{RPV} \times 8\%$$

Où :

- A est le coefficient (en %) fonction de l'atteinte du critère NG 1
- B est le coefficient (en %) fonction de l'atteinte du critère NG 2
- C est le coefficient (en %) fonction de l'atteinte du critère NG 3
- D est le coefficient (en %) fonction de l'atteinte du critère NG 4
- E est le coefficient (en %) fonction de l'atteinte du critère NG 5

- RPV représente les rémunérations principales brutes versées aux bénéficiaires pour l'exercice concerné, avec application de la clé gaz de l'unité d'appartenance des bénéficiaires, sans prise en compte des éventuelles absences venant diminuer les salaires versés (absences autorisées non rémunérées, absences non autorisées non rémunérées, issues de la GTA).

La masse globale ainsi définie sera ensuite rapportée au nombre de bénéficiaires calculé en ETP part gaz de l'unité afin d'obtenir un montant moyen d'intéressement (MMI).

Dans le cas où le montant moyen d'intéressement (MMI) résultant de la formule suivante :

M (masse globale d'intéressement distribuable) / nombre de bénéficiaires en ETP part gaz, conduisait à distribuer un montant moyen inférieur à 2 940€ pour un taux d'atteinte à 100%, il serait alors garanti ce montant moyen de 2 940€ sur l'exercice concerné, pour un taux d'atteinte à 100% des objectifs, pour un salarié présent à temps plein sur tout l'exercice.

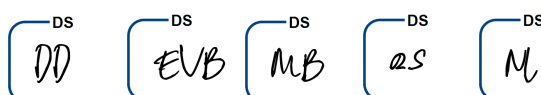
▪ Modalités de répartition

La masse M est répartie selon la clé gaz de chaque unité.

La masse d'intéressement est répartie de manière semi-hiérarchisée entre tous les salariés de GRDF comme suit :

- ✓ la première moitié de la masse d'intéressement est répartie en fonction de l'équivalent temps plein (temps de travail et temps de présence) du salarié sur l'exercice concerné

En vertu de l'article L. 3314-5 du Code du travail, sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congés maternité et d'adoption ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident de travail ou à une maladie



professionnelle, prévues par le Code du travail. Sont également assimilées à des périodes de présence et ne sont pas décomptées dans le calcul de l'intéressement individuel les périodes de suspension du contrat de travail ayant donné lieu à maintien de rémunération et les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

- ✓ la seconde moitié de la masse d'intéressement est répartie au prorata de la rémunération annuelle brute principale versée du salarié par rapport à la rémunération annuelle brute principale moyenne versée de l'entreprise.

4-5-2 Formule de synthèse du calcul de l'intéressement par bénéficiaire pour les salariés de GRDF

Le calcul du montant de l'intéressement par salarié résulte de la formule suivante :

Montant intéressement (I) du salarié =

$0,5 \times \text{montant de référence} \times \text{ETPi} + 0,5 \times \text{montant de référence} \times \left(\frac{\text{rémunération brute principale versée salarié}}{\text{rémunération brute principale moyenne versée entreprise}} \right)$

où :

montant de référence = $\text{MMI} \times \text{Gu}$

avec :

Gu = clé gaz de l'unité d'appartenance du salarié

ETPi = Equivalent temps plein individuel

4-6 Précisions sur la situation des salariés du Service Commun à GRDF et ENEDIS et des salariés mixtes de l'Unité Médico-Sociale au regard de l'application des dispositions du présent accord et de celui d'ENEDIS

Ces salariés bénéficient des dispositions du présent accord et, de façon conjointe, de celles de l'accord de l'entreprise ENEDIS à proportion des clés de répartition énergie (gaz et électricité) de leur unité d'appartenance exprimées en pourcentage, le total des clés gaz (GRDF) et électricité (ENEDIS) étant toujours égal à 100%.

4-7 Plafond individuel de l'intéressement

Le montant individuel d'intéressement attribué à un bénéficiaire au titre de l'exercice ne peut excéder 75% du plafond annuel de sécurité sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

Article 5 - Affectation de l'intéressement

Les bénéficiaires ont la possibilité, pour tout ou partie de leur intéressement, de choisir soit :

- Le paiement immédiat,
- Le versement dans le Plan d'Épargne Groupe (PEG) ENGIE
- Le versement dans le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCOL) du groupe ENGIE

Dans les cas où le bénéficiaire demande à affecter tout ou partie de son intéressement dans le PEG et/ou le PERCOL, les versements seront abondés s'il y a lieu dans les conditions de l'accord en vigueur dans l'entreprise.

Article 6 - Modalités et époque de versement

Chaque bénéficiaire sera informé des règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord, du montant global de l'intéressement versé, du montant moyen, du montant des droits qui lui sont attribués, des montants de la CSG et CRDS, ainsi que des modalités de l'abondement qui lui sera servi en cas d'affectation de tout ou partie de l'intéressement aux plans d'épargne.

Chaque bénéficiaire devra faire connaître ses choix d'affectation lors de la campagne d'interrogation. A défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai mentionné dans la notification qu'il aura reçue, la prime d'intéressement sera affectée dans le FCPE EGEPARGNE MONETAIRE du PEG ENGIE conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le versement interviendra, au plus tard, avant le 1er jour du 6^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Article 7 - Dépôt de l'accord

Le présent accord d'entreprise sera déposé à la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), dans les quinze jours suivant la conclusion de cet accord, cette conclusion devant intervenir au plus tard le 30 juin 2023, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 8 - Suivi de l'accord

Les signataires de l'accord se réunissent chaque année lorsque les résultats définitifs sont connus.

Un suivi intermédiaire sera effectué afin que les parties signataires et les salariés soient informés en cours d'année des tendances suivies par chacun des critères.

Les différends et litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront si possible à l'amiable, avis pris éventuellement d'un expert choisi d'un commun accord.

A défaut, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

Article 9 - Révision et Dénonciation

Conformément aux dispositions de l'article D. 3313-5 du Code du travail, les termes de l'accord ne peuvent être modifiés par avenant que par l'ensemble des parties signataires, dans la même forme que sa conclusion. L'avenant devra être conclu avant le 30 juin d'une année pour prendre effet le 1er janvier de la même année.

Conformément à l'article D. 3313-5 du Code du travail, il pourra être mis fin à l'accord au cours de sa période de validité dès lors que l'ensemble des signataires aura procédé à sa dénonciation. La dénonciation intervenue au plus tard le 31 décembre d'une année N privant l'accord de ses effets à compter du 1er janvier de l'année N+1.



L'avenant de révision ou l'acte écrit de dénonciation sera adressé à la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) par lettre recommandée avec accusé de réception selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

Article 10 - Information du personnel

Le texte du présent accord est porté à la connaissance du personnel par voie de note d'information et dans l'intranet de l'entreprise.

Fait à Paris, le 28 juin 2023

Pour GRDF

DocuSigned by:
Nicolas LEFEBURE
57550694C71E424...

Pour les Fédérations Syndicales :

Pour la C.F.D.T.

DocuSigned by:
Didier DAMIEN
5852CD0725B1463...

Pour la C.G.T.

DocuSigned by:
Sébastien
614F82C1F4404E9...

Pour la C.F.E.- C.G.C.

DocuSigned by:
Eric VALBOUSQUET
7F772108331A4A8...


Pour F.O.

DocuSigned by:
Mohamed Bentaleb
97A0B3B1D8A94DE...

ANNEXE A L'ACCORD 2023 - 2024 - 2025

DEFINISSANT LES CRITERES ET OBJECTIFS D'INTERESSEMENT

La pondération de tous les critères est exprimée en pourcentage.
Quand le niveau d'objectif négocié est atteint, le taux de réussite du critère est de 100%.
Quand le niveau d'objectif n'est pas atteint, le taux de réussite du critère est de 0%.
Entre les deux seuils d'objectif, la variation du taux de réussite suit les règles définies pour chaque critère.



CRITERE NG1 – PERFORMANCE

Axe d'amélioration auquel ce critère se réfère : performance de la satisfaction clients et situation financière.

Critère proposé composé de deux indicateurs

- Résultat Opérationnel Courant
- Taux de satisfaction clients

Pondération : ce critère pèse pour 32,5 %.

Le résultat opérationnel courant compte pour 13,5% dans le résultat du critère « Performance », soit 13,5% chacun.

Le taux de satisfaction clients compte pour 19% dans le résultat du critère « Performance ».

➤ Résultat Opérationnel Courant

ROC (en comptabilité IFRS) =

- EBE (Produits (Chiffre d'affaires + Production stockée et immobilisée) – Charges (Achats + Impôts + charges de personnel)
- Autres charges et produits divers de gestion (dont aides au développement, Tarif Agent, irrécouvrables, ...)
- Retraitements IFRS (IAS 19 – retraites et autres engagements à long terme)
- Reclassements de postes du compte de résultat
- Variation des provisions pour risques et charges (dotations nettes de l'année)
- Dotations aux amortissements des actifs industriels

Principe des retraitements IFRS inclus dans le ROC :

Ils concernent essentiellement le retraitement des "avantages liés au personnel" (Norme IAS 19).

1 - En comptabilité sociale, on enregistre en charges de personnel les "avantages du personnel à court terme" dans une logique de sortie de trésorerie, soit les salaires, autres rémunérations, intéressement, primes, ainsi que les primes versées au titre de la gestion externalisée d'une partie des retraites minorées des remboursements effectués par le fonds d'assurance au titre des prestations payées dans l'année par nos soins.

2 - En comptabilité IFRS, l'intégralité des engagements liés au personnel, y compris les avantages payables aux salariés après leur mise en inactivité (prestations de retraite, avantages en nature, indemnités de fin de carrière...) est enregistrée.

3 - la provision déjà constituée est ajustée chaque année à ce titre en comptabilisant les droits acquis dans l'année par les salariés ("coût des services rendus") desquels on déduit les prestations versées à ce titre au cours de l'année ("prestations versées"). Les enregistrements passés en comptabilité sociale au titre de la part de gestion externalisée des retraites sont annulés, pour ne pas être comptés deux fois.

4 - les dotations aux amortissements sont ajustées en application des normes IFRS en vigueur (IAS 16, annulation des amortissements dérogatoires, dépréciation PPA).

Modalités de mesure

Le ROC est calculé à partir de la comptabilité IFRS, selon les normes comptables en vigueur. Il est exprimé en millions d'euros (M€).

Le Résultat Opérationnel Courant (ROC) est calculé à partir d'un chiffre d'affaires exprimé en année climatique moyenne, pour neutraliser dans le calcul les effets climatiques.

Les écarts par rapport à la référence budgétaire portant sur les pertes et différences diverses et les effets volumes seront neutralisés.

Objectifs pour l'année 2023

Critère = 0 % si ROC est < ou = à 330 M€
 Critère = 100 % si ROC est > ou = 440 M€

Pour les exercices 2024 et 2025 :

Critère = 0 % si ROC est < ou = à 75% de la valeur de référence
 Critère = 100 % si ROC est > ou = 100% de la valeur de référence

Variation continue entre ces seuils.

La valeur de référence correspondra à la valeur qui sera validée par le Conseil d'administration de GRDF chaque année, au mois de février ou mars.

➤ Taux de Satisfaction Clients

Le taux de satisfaction clients est mesuré après un contact à distance avec les entités en charge d'assurer le service client de GRDF (y/c Compteurs Communicants via le prestataire Coriolis), hors Urgence Sécurité Gaz.

Modalités de mesure

Le taux de satisfaction se calcule ainsi : (Nombre de répondants très satisfaits + nombre de répondants assez satisfaits) / Nombre total de répondants.

Objectifs pour les exercices 2023-2024-2025 :

Niveau d'atteinte	2023	2024	2025
0%	77,5%	77,5%	77,5%
50%	78,5%	78,5%	78,5%
80%	80,5%	80,5%	80,5%
100%	81%	82%	82%

Variation continue entre ces seuils.



CRITERE NG2 - SECURITE INDUSTRIELLE

Axe d'amélioration auquel ce critère se réfère : Sécurité du réseau

Critère proposé composé d'un indicateur :

- Traitement des PCE inactifs identifiés à sécuriser dans QUEOPS dont le contrat de fourniture de gaz a été résilié avant le 1er juillet 2022.

Pondération : ce critère pèse pour 13,5 %.

- Traitement des PCE inactifs identifiés à sécuriser dans QUEOPS dont le contrat de fourniture de gaz a été résilié avant le 1^{er} juillet 2022.

La finalité de cet indicateur est de s'assurer conformément à la réglementation et à échéance fin 2025, de la condamnation en position fermée de l'organe de coupure individuelle (OCI) et de l'obturation du branchement, ainsi que de leur traçabilité dans l'outil QUEOPS.

Modalités de mesure

L'indicateur est calculé en tenant compte de la diminution du stock de PCE inactifs à traiter dont le contrat de fourniture de gaz a été résilié avant le 1er juillet 2022. Il correspond au taux de traitement du stock initial.

Le comptage est produit à partir des éléments issus de l'outil QUEOPS.

Objectifs pour les exercices 2023-2024-2025 :

	Critère à 0%	Critère à 100%
2023	30%	35%
2024	65%	70%
2025	90%	95%

Variation continue entre ces seuils.

DS DD DS EVB DS MB DS QS DS M

CRITERE NG3 – TRANSITION ENERGETIQUE

Axe d'amélioration auquel ce critère se réfère : Faire des gaz verts une énergie d'avenir et faire de GRDF un acteur exemplaire en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Critère proposé composé de deux indicateurs :

- Quantités de biométhane injectées dans le réseau de GRDF
- Taux de décarbonation

Pondération : ce critère pèse pour 27%, chaque indicateur comptant pour moitié dans le résultat du critère « Transition énergétique », soit 13,5% chacun.

➤ Quantités de biométhane injectées dans le réseau de GRDF.

L'indicateur est labellisé BIO 01 « Cumul de biométhane injecté par les sites GRDF dans le réseau GRDF ».

La donnée porte sur le flux calculé sur une période comprise entre le 31/12 de l'année N-1 et le 31/12 de l'année N.

Il mesure les quantités de biométhane injecté par les sites GRDF dans le réseau GRDF en GWh/an.

Le périmètre organisationnel de la donnée correspond aux 6 régions GRDF.

Les éventuels dysfonctionnements liés aux rebours du gestionnaire de réseau de transport GRTgaz seront neutralisés.

Objectifs pour les exercices 2023-2024-2025 :

	Objectif 0% (GWh/an)	Objectif 100% (GWh/an)
2023	6 560	6 680
2024	8 100	8 300
2025	9 100	9 550

Variation continue entre ces seuils.

➤ Taux de décarbonation

L'indicateur quantifie à partir du Bilan Carbone de GRDF la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Le taux de décarbonation se mesure en rapportant la différence entre les émissions carbone de l'année N et les cibles de l'année N-1.

La décroissance annuelle ciblée pour l'année N correspond à la formule suivante :

$$DAC_N = \frac{(Cible_N - Cible_{N-1})}{Cible_{N-1}}$$

Objectifs pour les exercices 2023-2024-2025 :

Taux d'atteinte de l'objectif	Part de l'objectif atteinte	Taux de décarbonation annuel constaté (émissions année N vs cible année N-1)		
		2 023	2024	2 025
100%	100%	-11,14%	-5,71%	-2,73%
90%	90% à 99%	-10,1% à -11,14%	-5,2% à -5,71%	2,5% à -2,73%
80%	80% à 89%	-9% à -10,09%	-4,6% à -5,19%	-2,2% à -2,49%
70%	70% à 79%	-7,9% à -8,99%	-4% à -4,59%	-1,9% à -2,19%
60%	50% à 69%	-5,7% à -7,89%	-2,9% à -3,99%	-1,3% à -1,89%
50%	25% à 49%	-2,9% à -5,69%	-1,5% à -2,89%	-0,7% à -1,29%
0%	0% à 24%	0% à -2,89%	0% à -1,49%	0% à -0,69%

DS
DD

DS
EVB

DS
MB

DS
QS

DS
M

CRITERE NG4 : PREVENTION SANTE SECURITE

Axe d'amélioration auquel ce critère se réfère : capitaliser sur la dynamique des politiques de Prévention Santé Sécurité de GRDF visant à baisser le nombre d'accidentés, un enjeu intégré dans le projet industriel de l'entreprise.

Critère proposé composé d'un indicateur :

- Le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêts

Pondération : ce critère pèse pour 13,5%.

➤ Le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêts

Modalités de mesure

Le taux de fréquence est le rapport entre le nombre total d'accidents (sur le lieu du travail) ayant entraîné la mort ou une incapacité totale d'un jour au moins (hors jour de l'accident) et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par 1 000 000.

Objectifs GRDF proposés pour les exercices 2023-2024-2025 :

TF	2023	2024	2025
3,5	0%		
3,4	5%	0%	0%
3,3	10%	5%	0%
3,2	20%	12%	5%
3,1	30%	25%	20%
3	40%	40%	40%
2,9	55%	55%	55%
2,8	70%	70%	70%
2,7	85%	80%	75%
2,6	95%	90%	85%
2,5	100%	95%	90%
2,4		100%	95%
2,3			100%

^{DS}
DD

^{DS}
EVB

^{DS}
MB

^{DS}
AS

^{DS}
M

CRITERE NG5 : RESSOURCES HUMAINES

Axe d'amélioration auquel ce critère se réfère : réaffirmer l'engagement de GRDF en faveur de l'insertion des jeunes dans le monde du travail.

Critère proposé composé d'un indicateur :

- Le taux de salariés en contrat d'alternance sur l'effectif statutaire total de GRDF

Dans le cadre de l'accord collectif relatif à l'alternance au sein de GRDF signé le 31 mai 2022, GRDF s'est engagé à accueillir chaque année des jeunes en alternance à hauteur de 6% de ses effectifs statutaires.

Pondération : ce critère pèse pour 13,5%.

Objectifs pour les exercices 2023-2024-2025

Critère = 0 % si taux d'alternance < 80% de l'objectif fixé dans l'accord alternance

Critère = 100 % si taux d'alternance > ou = 100% de l'objectif fixé dans l'accord alternance

Variation continue entre ces seuils.

Modalités de mesure :

L'indicateur sera évalué en mesurant la part de la population des salariés en contrat d'alternance sur la population totale des salariés statutaires de GRDF au 31 décembre de chaque exercice.

DS DD DS EVB DS MB DS QS DS M