

**ACCORD RELATIF AUX AVANCEMENTS DE NIVEAUX AU CHOIX
AU 1^{er} JANVIER 2008 A GrDF**

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord de branche "relatif aux avancements au choix au 1^{er} janvier 2008" signé le 13 décembre 2007. Il concerne les avancements au choix au 1^{er} janvier 2008 et ne préjuge pas de la façon dont seront déterminées les mesures d'avancement au choix à l'avenir.

Les avancements au choix s'inscrivent dans la politique de rémunération de l'entreprise. Ils sont destinés à valoriser le professionnalisme des agents au regard des compétences démontrées dans leur emploi et acté lors de l'entretien annuel au titre de l'année précédente. Leur attribution par les chefs d'unités doit être fondamentalement guidée par la recherche de l'équité et de la transparence vis-à-vis des agents.

Dans ce cadre, il importe de veiller à la qualité de la concertation préalable avec les organisations syndicales et au sein des Commissions Secondaires du Personnel.

Article 1^{er}

Le présent accord est applicable au sein de l'entreprise GrDF. Il concerne l'ensemble des salariés statutaires de GrDF.

Article 2

Les modes de calcul des contingents d'avancements pour 2008, ainsi que les modalités d'attribution de ces avancements sont fixés dans l'annexe jointe au présent accord.

Article 3

Le présent accord fera l'objet d'une réunion de bilan au cours du mois de novembre 2008. Un bilan intermédiaire sera cependant réalisé à la fin du 1^{er} semestre 2008.

Article 4

Le présent accord à durée déterminée est conclu pour l'année 2008. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt. Il cessera immédiatement de produire tout effet à l'arrivée de son terme : le 31 décembre 2008.

Il fera l'objet, à l'initiative de la Direction, des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues aux articles L132-2-2, L132-10 et L135-7 du code du travail.

Fait à Paris, le ~~15~~ 16 Avril 2008

Pour Gaz Réseau Distribution France :

Laurence HEZARD



Directeur Général

Pour les Fédérations Syndicales :

CFDT

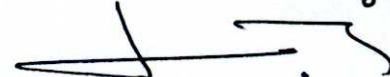
CFE-CGC

CFTC

CGT

CGT-FO

Patrice Dupage


Vincent Hernandez


1- CALCUL DES CONTINGENTS D'AVANCEMENTS

1.1- Contingent d'avancements pour les collèges cadre, maîtrise et exécution

1.1.1- Formule générale de calcul

Les taux d'avancement par collège sont les suivants :

Collège	Taux	Taux de référence
Exécution	T_E	42%
Maîtrise	T_M	42%
Cadres	T_C	62%

Au niveau de l'unité, le nombre global d'avancements de NR, tous collèges confondus, est calculé par application de la formule suivante :

$$\text{Contingent global} = T_E * E_E + T_M * E_M + T_C * E_C$$

où :

E_E , E_M , E_C sont respectivement les effectifs de l'unité au 31 octobre 2007, en équivalent temps plein, de chacun des trois collèges. L'effectif de référence ne comprend pas les agents appartenant aux contingents jeunes embauchés.

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

1.1.2- Taux constatés après attribution

Le chef d'unité attribue lesancements :

- après concertation avec les organisations syndicales, dont l'objectif est d'examiner la situation globale de l'unité, d'exprimer les orientations et les critères d'attribution retenus, et d'examiner les situations individuelles,
- après consultation des Commissions Secondaires du Personnel.

A l'issue de cette procédure, le chef d'unité communique aux organisations syndicales les taux résultants pour chacun des collèges et leur impact sur l'évolution de la situation globale de l'unité.

Les taux par collège constatés in fine après décision du chef d'unité doivent être respectivement compris entre :

Collège	Taux mini	Taux maxi
Exécution	$T_E - 4 \text{ points (38 \%)}$	$T_E + 4 \text{ points (46 \%)}$
Maîtrise	$T_M - 4 \text{ points (38 \%)}$	$T_M + 4 \text{ points (46 \%)}$
Cadres	$T_C - 4 \text{ points (58 \%)}$	$T_C + 4 \text{ points (66 \%)}$

1.2- Contingents d'avancements "jeunes embauchés"

Ces contingents concernent les jeunes embauchés sans prise en compte de l'expérience professionnelle.

Le nombre total de NR à attribuer en 2008 est calculé par application des taux suivants rapportés à l'effectif au 31 octobre 2007, en équivalent temps plein, de chaque groupe.

Groupes	Taux
Jeunes Exécution débutants	70%
Jeunes Techniciens Supérieurs (JTS)	70%
Cadres débutants	70%

Dans la mesure où elles le jugent nécessaire, les Directions Opérationnelles ont la possibilité, pour chacun de ces groupes, d'effectuer des regroupements entre Unités.

En ce qui concerne les JTS et les cadres débutants, un écart a été constaté en termes d'attribution de NR en 2006 et 2007.

L'application du présent accord contribuera à corriger cet écart par l'attribution d'un contingent supplémentaire d'avancements de 70 NR.

1.3- Entités mixtes

Le contingent d'avancements des entités mixtes est obtenu en calculant la somme des contingents respectifs électricité et gaz pondérés à la clé globale de l'entité.

2- MODALITES D'ATTRIBUTION DES AVANCEMENTS

2.1- Organismes statutaires

Les avancements sont attribués au choix, par le chef d'unité, après avis de la Commission Secondaire du Personnel, aux agents figurant aux effectifs du 1er janvier 2008, 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.

Par ailleurs, en application de l'article L122-26 du code du travail, le droit à avancement des femmes parties en congé maternité ou d'adoption sera systématiquement examiné afin que leur absence liée à la prise de ce congé ne puisse être prise en compte dans les choix d'avancements les concernant. Elles bénéficieront en effet des avancements dans les mêmes conditions que les agents de leur collègue d'appartenance ou, le cas échéant, du contingent « jeunes embauchés » dont elles relèvent.

2.2- Modalités d'attribution

Les avancements sont attribués sur la base d'un, deux, trois ou quatre niveaux par agent.

Pour le contingent d'avancements traité au §1.1, parmi les agents ayant bénéficié d'un avancement au 1^{er} janvier 2008, la proportion de ceux ayant bénéficié d'un NR ne devra pas être supérieure à 40 %.

