

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

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 ERDF. Il concerne l'ensemble des salariés statutaires d' ERDF.

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 **16 AVR. 2008**

Pour Electricité Réseau Distribution France :

Michel FRANCONY
Président du Directoire



Pour les Fédérations Syndicales :

CFDT

CFE-CGC

CFTC

CGT

CGT-FO

Jean-Luc FAYÈ


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 110 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 collège 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 %.

2.3- Egalité professionnelle hommes/femmes

En matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes, des écarts résiduels subsistent dans certains secteurs et la négociation en cours a pour objectif de les résorber, conformément aux obligations de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale.

Outre la résorption des écarts évoquée ci-dessus, l'égalité de distribution des avancements au 1^{er} janvier 2008 entre les hommes et les femmes sera garantie par le processus suivant :

- le bilan intermédiaire prévu à la fin du 1^{er} semestre 2008 (article 3 de l'accord) permettra de faire un point global des avancements distribués en termes d'écarts de taux entre les hommes et les femmes,
- dans le cas où l'écart global (ensemble des contingents) entre hommes et femmes serait supérieur à 1 point (en faveur des hommes ou en faveur des femmes), des mesures seront prises pour que les avancements restant à distribuer permettent de ramener l'écart global de taux hommes / femmes en dessous de 1 point.

2.4- Jeunes embauchés

Les groupes jeunes embauchés comprennent :

- les jeunes exécution débutants embauchés au titre de la Pers. 954,
- les JTS embauchés au titre de la Pers. 952,
- les cadres débutants embauchés au titre de la Pers. 925.

En ce qui concerne le groupe cadres débutants (respectivement JTS), il comprend également l'ensemble des agents accédant au collège cadre (respectivement maîtrise) par la formation professionnelle.

Les agents concernés appartiennent à ces groupes jeunes embauchés pendant une période de cinq ans à partir de leur date :

- d'embauche pour ceux recrutés à l'extérieur (Pers. 925, 952 et 954),
- de début du stage probatoire pour ceux issus de la promotion ouvrière,
- de mise à l'essai pour ceux issus de la promotion sociale.

Ces dispositions leur sont applicables, même en cas d'affectation pendant cette période, quel que soit le groupe fonctionnel en résultant.

Les avancements au choix de ces groupes leur sont par nature destinés; ils peuvent cependant être attribués par anticipation ou reportés d'une année sur l'autre selon les modalités suivantes :

Anticipation :

Les décimales d'avancements dégagées ouvrent la possibilité d'attribuer un avancement par anticipation, le solde négatif étant reporté d'une année sur l'autre.

Report :

- les décimales d'avancements dégagées et non utilisées peuvent être reportées d'une année sur l'autre,
- les avancements éventuellement non attribués sont reportés d'une année sur l'autre.

2.5- Mesures exceptionnelles 2003 et 2004

Une attention particulière sera portée aux agents qui ont bénéficié au 1^{er} janvier 2006 d'un « avancement compensateur » comme suite de la mesure exceptionnelle prévue dans les accords d'entreprise des 6 décembre 2002 et 10 décembre 2003, et qui sont toujours positionnés sur le NR résultant de cette transposition, afin de prendre en compte la date de la mise en œuvre de cette mesure pour évaluer l'ancienneté dans le NR.

2.6- Jeunes salariés embauchés dans le collège exécution

Les dispositions de l'accord de branche « mesures salariales » du 29 janvier 2008 concernant les niveaux de rémunération à l'embauche des jeunes agents d'exécution ne doivent pas être prises en considération dans l'attribution des avancements au choix, qui ne doit s'appuyer que sur l'appréciation du professionnalisme de l'agent.

2.7- Butées d'ancienneté

La situation des agents dont le temps d'activité dans leur niveau de rémunération est égal ou supérieur à 4 ans est examinée en priorité au moment des avancements afin de leur accorder, sauf choix négatif qui doit être clairement motivé et exprimé dans le cadre de la Commission Secondaire du Personnel, un avancement de niveau dans le cadre du contingent annuel.

La situation des agents qui se trouveraient dans ce cas sera examinée dans le cadre d'un entretien hiérarchique.

2.8- Agents à temps partiel de toute nature

Les avancements attribués aux agents à temps partiel, à temps réduit (individuellement ou collectivement), à temps choisi, quel que soit leur collègue d'appartenance, sont décomptés au prorata de leur temps d'activité.

2.9- Agents en longue maladie

Une attention particulière doit être portée aux agents 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 motivée et exprimée.

2.10- Agents mis en invalidité suite à une longue maladie

Indépendamment de l'examen au §2.7, les agents dont la mise en invalidité est prononcée en 2008 à l'issue d'une période de cinq années de longue maladie bénéficient de plein droit de l'octroi d'un niveau de rémunération hors contingent. Ceux qui n'ont pas obtenu d'avancement au choix au cours de cette période de cinq années, bénéficieront de 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.

2.11- Changement de groupe fonctionnel

L'avancement de niveau au choix attribué au titre du présent accord à un agent bénéficiant ultérieurement d'un changement de groupe fonctionnel avec effet du 1^{er} janvier 2008 ou antérieurement, est conservé, lorsque la promotion apporte un gain de deux niveaux de rémunération.

Dans le cas d'une promotion apportant un gain de plus de deux niveaux, l'avancement est rendu disponible et peut être attribué à un autre agent ou encore maintenu au même agent dans son nouveau groupe fonctionnel.

2.12- Agents des CCAS et CAS

Il est rappelé que les modalités spécifiques d'attribution des avancements du personnel mis à disposition de la CCAS et des CAS sont explicitées dans la circulaire Pers. 377 (§ IV-1).

2.13- Agents partant en retraite au 1^{er} semestre 2009

Il est rappelé qu'après la parution du décret du 22 janvier 2008 relatif à la réforme des retraites du régime de la branche des IEG, qui prévoit notamment une condition de 6 mois pour la prise en compte du dernier salaire perçu dans la pension, pour les agents partant en retraite au 1^{er} semestre 2009, un éventuel avancement au choix au titre du présent accord serait le dernier à pouvoir être retenu dans le calcul de la pension.

2.14- Date d'effet

La décision d'attribution d'un avancement au choix a pour date d'effet le 1^{er} janvier 2008. Elle intervient au plus près de la date de signature du présent accord.

Les contingents de l'ensemble des mesures évoquées dans cet accord doivent être distribués en totalité.

* *
*