

Accord relatif aux avancements de niveaux de rémunération au choix au 1er janvier 2011 à GrDF

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de la recommandation patronale de la branche des IEG du 30 novembre 2010 relative aux mesures salariales 2011 et met en œuvre des mesures de niveau supérieur en ce qui concerne les avancements au choix.

Il concerne les avancements au choix au 1^{er} janvier 2011 et s'applique au sein de l'entreprise GrDF à l'ensemble des salariés statutaires.

Les avancements individuels 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 lors de l'entretien annuel au titre de l'année précédente (soit au titre de l'année 2010 pour le présent accord).

Leur attribution par les directeurs d'unités 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 et au sein des Commissions Secondaires du Personnel.

Article 1. - Avancements au choix pour l'année 2011.

Les contingents d'avancements « classiques » fixés pour chaque collège en 2011 sont de :

- 40% pour le collège exécution (hors « salariés en début de carrière »),
- 40% pour le collège maîtrise (hors « salariés en début de carrière »),
- 59% pour le collège cadres (hors « salariés en début de carrière »).

Pour les « salariés en début de carrière », les taux suivants sont fixés :

- 45% pour les jeunes agents d'exécution,
- 45% pour les jeunes techniciens supérieurs,
- 60% pour les cadres débutants.

Des contingents complémentaires calculés sur l'assiette de tous les salariés éligibles des deux contingents (salariés en début de carrière et autres salariés) sont mis en place avec les taux suivants :

- 1% en exécution
- 1% en maîtrise
- 1% pour les cadres

Les avancements correspondant à ces contingents complémentaires seront attribués, selon les besoins des unités, soit aux salariés en début de carrière, soit aux autres salariés du même collège.

Article 2. Modalités de calcul des contingents

Les modalités de calcul des contingents d'avancements pour 2011, ainsi que les modalités d'attribution de ces advancements sont détaillées dans l'annexe jointe au présent accord (annexe numérotée pages 3 à 6).

Article 3. Durée de l'accord

Cet accord, à durée déterminée d'un an, concerne la période allant du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2011. Il cessera de produire tout effet à partir de cette date.

Article 4. 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 aux articles L.2231-6, D 2231-2, R 2262-2, et R 2262-3 du Code du travail.




Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents.

Fait à Paris, le 27 janvier 2011

Pour GrDF,



Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT	Pour la CFE-CGC	Pour la CGT	Pour la CGT-FO
GILBERT COUTE 	ERIC BEUSSON 		J. Philippe GUILBOT 

**ANNEXE A L'ACCORD RELATIF AUX AVANCEMENTS DE NIVEAUX DE REMUNERATION AU CHOIX
AU 1^{er} JANVIER 2011 A GrDF**

1- CALCUL DES CONTINGENTS D'AVANCEMENTS

1.1- Contingents d'avancements "classiques" pour les collèges cadre, maîtrise et exécution

1.1.1- Formule générale de calcul

Les taux d'avancement fixés par collège sont les suivants :

Collèges / Assiettes	Taux	Taux de référence
Exécution (<i>hors « salariés en début de carrière »</i>)	T_E	40%
Maîtrise (<i>hors « salariés en début de carrière »</i>)	T_M	40%
Cadres (<i>hors « salariés en début de carrière »</i>)	T_C	59%

Au niveau des Unités, 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 décembre 2010, en équivalent temps plein, de chacun des trois collèges. L'effectif de référence ne comprend pas les "salariés en début de carrière".

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 directeur d'unité attribue les avancements :

- 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 directeur d'unité communique aux organisations syndicales les taux résultants pour chacun des collèges.

Les taux par collège, au titre des contingents classiques, constatés in fine après décision du directeur d'unité doivent être respectivement compris entre :

Collège	Taux mini	Taux maxi
Exécution	T _E - 3 points (37%)	T _E + 3 points (43%)
Maîtrise	T _M - 3 points (37%)	T _M + 3 points (43%)
Cadres	T _C - 3 points (56%)	T _C + 3 points (62%)

1.2- Contingents d'avancements pour les « salariés en début de carrière » (cf. § 2.4)

Ces contingents concernent les jeunes salariés embauchés sans prise en compte d'une expérience professionnelle (Pers. 914).

Le nombre total de NR à attribuer en 2011 est calculé par application des taux suivants rapportés à l'effectif au 31 décembre 2010 de chaque groupe, en équivalent temps plein.

Groupes / Assiettes	Taux
Jeunes agents d'exécution	45%
Jeunes Techniciens Supérieurs	45%
Cadres débutants	60%

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.

1.3- Contingents d'avancements complémentaires 2011

Des contingents complémentaires pour 2011, calculés sur l'assiette de tous les salariés éligibles des deux contingents (effectif de référence « avancements » composé des salariés en début de carrière et des autres salariés) sont mis en place selon les taux suivants :

Groupes / Assiettes	Contingents complémentaires
Tous agents de l'effectif de référence du collège exécution	1%
Tous Agents de l'effectif de référence du collège maîtrise	1%
Tous agents de l'effectif de référence du collège Cadres	1%

Ces contingents complémentaires seront affectés, selon les besoins des unités :

- soit à des "salariés en début de carrière" du collège concerné,
- soit à d'autres salariés du même collège.

1.3- Entités mixtes

Les contingents d'avancements accordés par GrDF pour chaque entité mixte (mixité avec ERDF) au titre du présent accord sont obtenus en appliquant aux contingents calculés selon les modalités prévues aux articles 1.1 et 1.2 ci-dessus la clé de répartition gaz de chacune des entités mixtes considérées.

2- MODALITES D'ATTRIBUTION DES AVANCEMENTS

2.1- Organismes statutaires

Les avancements sont attribués au choix, par le directeur d'unité, après avis de la Commission Secondaire du Personnel, aux agents figurant aux effectifs du 1er janvier 2011, sans qu'il puisse être opposé de conditions particulières notamment de sexe, de handicap, d'âge, d'ancienneté ou de temps de présence dans l'emploi.

2.2- Modalités d'attribution

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

2.3- Égalité professionnelle hommes/femmes

Au moment de l'attribution des avancements, GrDF respectera les engagements pris aux termes de l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 30 septembre 2008, notamment au regard de l'article 2.1 de cet accord.

Le droit à avancement des femmes parties en congé de maternité ou adoption sera systématiquement examiné afin de vérifier que l'absence liée au congé n'a pas pénalisé l'évolution salariale. Elles bénéficieront en effet des avancements dans les mêmes conditions que les salariés de leur collègue quel que soit leur collègue d'appartenance, y compris les collègues « salariés en début de carrière ».

2.4- Salariés en début de carrière

Les groupes « salariés en début de carrière » comprennent :

- les jeunes agents d'exécution 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,
- les salariés accédant aux collèges cadres et maîtrise par la formation professionnelle et dans le respect des textes réglementaires en vigueur.

Les agents concernés appartiennent à ces groupes « salariés en début de carrière » 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 mise en poste 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.

2.5- 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 exprimé dans le cadre de la Commission Secondaire du Personnel, un avancement de niveau dans le cadre du contingent annuel. L'unité s'assurera que tout agent dans cette situation aura bénéficié d'un entretien hiérarchique.

2.6- 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.

2.7- 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.

2.8- Agents mis en invalidité suite à une longue maladie

Indépendamment de l'examen prévu au §2.7, les agents dont la mise en invalidité est prononcée en 2011 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.

2.9- Changement de groupe fonctionnel

L'avancement de niveau au choix attribué au titre de la présente décision à un agent bénéficiant ultérieurement d'un changement de groupe fonctionnel avec effet du 1^{er} janvier 2011 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 NR, l'avancement est rendu disponible et peut être attribué à un autre agent ou encore maintenu au même agent dans son nouveau groupe fonctionnel.

2.10- Agents des CAS

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

2.11- Agents partant en retraite au 1^{er} semestre 2012

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 le calcul de la pension, pour les agents partant en retraite au 1^{er} semestre 2012, un éventuel avancement au choix attribué au titre du présent accord serait le dernier à pouvoir être retenu dans le calcul de la pension.

2.12- Date d'effet

La décision d'attribution d'un avancement au choix a pour date d'effet le 1^{er} janvier 2011. 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 attribués en totalité.