

Accord collectif relatif aux mesures salariales individuelles pour l'année 2018 à EDF SA

Préambule

La reconnaissance de la contribution des salariés par l'attribution d'augmentations individuelles est un levier important de leur engagement et de leur motivation.

Le budget des mesures salariales 2018 d'EDF SA traduit la volonté de privilégier le niveau des augmentations individuelles au regard des mesures générales.

Il vise à favoriser une approche globale du budget consacré à ces mesures salariales, en intégrant les engagements et les besoins des métiers pour accompagner leurs enjeux spécifiques.

Il répond à l'enjeu de pilotage de la masse salariale globale de l'entreprise dans un contexte économique contraint, et avec une politique d'investissement ambitieuse.

Chapitre 1 : Objet de l'accord

Le présent accord d'entreprise fixe le budget global consacré aux mesures salariales individuelles 2018, et détermine les principes communs aux établissements d'EDF SA pour l'attribution des augmentations individuelles pour l'année 2018.

Chapitre 2 : Champ d'application

Le présent accord s'applique en France métropolitaine ainsi que dans les départements et collectivités d'outre-mer. Il concerne l'ensemble des salariés statutaires d'EDF SA.

Chapitre 3 : Mesures salariales pour l'année 2018

Article 3.1 : Budget consacré en 2018 aux mesures salariales

Le budget consacré aux mesures salariales 2018 à EDF SA se décompose de la façon suivante :

- 1,25% au titre des mesures individuelles managériales telles que définies au §3.2 ci-dessous, dont 0,1% au titre des engagements ou des besoins des métiers pour accompagner leurs enjeux spécifiques,
- 0,05% (estimation a minima) au titre de l'accompagnement des formations promotionnelles relevant de l'accord compétences et des mesures individuelles diverses (handicap, égalité professionnelle, invalidité, détachés syndicaux et mis à disposition des institutions sociales....) ;
- 0,55% (estimation) au titre des mesures d'ancienneté (échelons).
- En outre, l'accompagnement des opérations lourdes de reconversion (décision DRH D-17-009 du 1er septembre 2017) fera l'objet d'une enveloppe spécifique, estimée à 0,05%. Si toutefois la mise en œuvre de cette disposition n'était pas aussi rapide qu'estimé, la part des 0,05% non consommée serait rebasculée sur les mesures individuelles managériales. Un premier bilan d'étape sera fait à l'été 2018 pour procéder à d'éventuels transferts en ce sens.

Ainsi les augmentations salariales individuelles s'élèveront en 2018 à 1,9% en niveau.

Article 3.2 : Les mesures individuelles

Les mesures individuelles managériales sont constituées des augmentations résultant des avancements au choix, des changements de groupe fonctionnel dans l'emploi et dans le cadre d'un changement d'emploi (mobilité).

Ces mesures managériales constituent un budget de 1,25%. La méthode pour calculer ce budget correspondant aux attributions de mesures individuelles est explicitée en annexe.

En 2018, l'ensemble des mesures individuelles managériales représentera un volume de l'ordre de 32 200 NR. Un examen au périmètre de chaque direction des attributions consolidées permettra de vérifier que ce budget a été respecté.

Ce budget de 1,25% comprend le seuil minimum de 0,7% d'avancements au choix mesuré au niveau global d'EDF SA et défini par la recommandation patronale de branche du 15 décembre 2017.

Les mesures individuelles au titre de l'accompagnement des formations promotionnelles relevant de l'accord compétences et des mesures individuelles diverses explicitées au § 3.1 représenteront un budget de l'ordre de 0,05%, soit un équivalent d'environ 1250 NR

Les mesures individuelles d'accompagnement des opérations lourdes de reconversion représenteront un budget de l'ordre de 0,05%, soit un équivalent d'environ 1250NR. Les NR non consommés sur cette enveloppe seront affectés aux mesures individuelles managériales

Article 3.3 : Modalités d'attribution des augmentations individuelles

3.3.1 : Rôle des commissions secondaires

Dans le respect des attributions de ces organismes, les avancements au choix et les reclassements sont présentés aux CSP compétentes.

3.3.2 : Processus d'attribution

Les augmentations individuelles, qu'elles résultent de l'attribution d'un avancement au choix ou d'un reclassement dans l'emploi ou dans le cadre d'un changement d'emploi, sont attribuées aux salariés à l'effectif au 31 décembre 2017 par le chef d'établissement, dans le respect des prérogatives de la Commission Secondaire du Personnel compétente, sans qu'il puisse être tenu compte de conditions notamment de sexe, de handicap, d'âge, d'ancienneté ou de temps de présence dans l'emploi, dans le respect de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 20 juin 2017 et de l'accord sur l'intégration professionnelle des personnes handicapées du 7 juin 2016.

La date d'effet des avancements au choix est le 1er janvier 2018.

Conformément à l'accord sur l'intégration professionnelle des personnes handicapées du 7 juin 2016, les augmentations individuelles accordées au titre du rattrapage des écarts anormaux sont attribuées au titre des mesures d'accompagnement du présent accord. Cet avancement au choix est attribué sur contingent national des mesures d'accompagnement. Par ailleurs, il convient de porter une attention particulière aux dispositions qui prévoient que leur parcours professionnel soit examiné chaque année au niveau de chaque entité / unité.

Conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 20 juin 2017, les mesures de rattrapage des écarts anormaux de rémunération seront attribuées dans le cadre d'un budget piloté au niveau national et identifié sur le contingent des mesures d'accompagnement

Toujours en termes d'égalité professionnelle, afin de garantir la neutralité des périodes de maternité ou d'adoption, il s'agit d'examiner systématiquement les situations salariales des salariés de retour de congé maternité ou adoption. Sauf décision contraire dûment motivée par le management, il s'agit d'attribuer un avancement au choix pour les salariés au 1^{er} janvier qui suit une naissance ou une adoption, dès lors que ces salariés ont pris un congé maternité ou d'adoption et qu'ils se trouvent dans le même niveau de rémunération (NR) au cours des deux 1^{er} janvier qui précèdent la date de naissance ou d'adoption.

Cet avancement au choix est attribué sur contingent national des mesures d'accompagnement. Enfin, les attributions des augmentations individuelles au choix (AC et GF ADP) pour une année N refléteront la représentation (avec plus ou moins 1%) de chaque sexe dans les effectifs des directions au 31 décembre N-1.

3.3.3 : 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 quatre ans doit faire l'objet d'une explication donnée au salarié et tracée, par exemple lors de l'EAP

3.3.4 : 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..

3.3.5 : Salariés mis en invalidité suite à une longue maladie

Indépendamment de l'examen évoqué au §3.3.3, les salariés en longue maladie depuis au moins 1096 jours au 1^{er} janvier 2018, dont la mise en invalidité catégorie 2 ou 3 est prononcée à l'issue d'une période de 5 ans de longue maladie bénéficient de plein droit de l'octroi d'un niveau de rémunération imputé aux mesures d'accompagnement du §3.1. Ceux qui n'ont pas obtenu d'avancement au choix au

cours de la période de 5 ans de longue maladie bénéficieront en outre de l'octroi d'un deuxième niveau de rémunération également imputé aux mesures d'accompagnement du §3.1.

La date d'effet de ces avancements devra permettre leur prise en compte dans le calcul de la pension d'invalidité.

Aucun avancement spécifique hors contingent n'est prévu pour les salariés en longue maladie depuis moins de 1096 jours au 1^{er} janvier 2018 lors la mise en invalidité catégorie 2 ou 3 prononcée à l'issue d'une période de 3 ans.

Chapitre 4 : Bilan des mesures salariales 2018

Un bilan des mesures salariales 2018 sera présenté en début d'année 2019.

Les bilans seront établis au périmètre des directions et au périmètre d'EDF SA selon la structure type définie en annexe au présent accord. Ces bilans montreront le respect du budget au périmètre des directions, et le respect des budgets minimum d'avancements au choix au niveau d'EDF SA.

Chapitre 5 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'une année expirant le 31 décembre 2018. Il cessera de produire tout effet à compter de cette date.

Chapitre 6 : 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 décembre 2017

Pour EDF SA :

Le Directeur de la Direction Stratégie Sociale

Thomas AUDIGE

Pour les représentants des organisations syndicales :

CFDT

CFE-CGC

CGT

CGT-FO

BILANS DES EVOLUTIONS SALARIALES

1 : Calcul des impacts budgétaires des mesures individuelles

Pour le budget évoqué au §3.2 du présent accord, le calcul se fait en divisant le nombre de niveaux de rémunération attribués par l'effectif de référence ^[1] au 31 décembre 2017, et en multipliant le résultat ainsi obtenu par le taux d'augmentation moyen procuré par la progression d'un NR :

Impact budgétaire en % = [Nombre NR attribués / Effectif de référence] x 2,3.

Exemple :

- soit une unité de 1000 salariés ;
- 500 NR ont été attribués au titre des AC, des GF ADP et des GF mobilité.

L'impact budgétaire de ces attributions est égal à :

$[500 \div 1000] \times 2,3 = 1,15\%$.

2 : Structure des bilans

Le bilan présenté conformément au chapitre 4 permet de donner une vision d'ensemble des évolutions salariales 2018 au niveau d'EDF SA: les AC, les reclassements en GF, les bénéficiaires par nombre de NR, le bilan comparé des salariés début de carrière et les perspectives de l'année 2019.

¹ Il s'agit de l'ensemble des salariés ayant perçu une rémunération principale hors dirigeants, CFC, détachés syndicaux et sociaux.