

Accord relatif aux mesures salariales individuelles
pour l'année 2019 à ENEDIS

Préambule

Suite à la recommandation patronale de Branche du 29 octobre 2018 relative aux mesures salariales pour 2019 dans la Branche des IEG, une négociation collective d'Entreprise portant sur les augmentations individuelles de salaire a eu lieu en séances plénières le 6 décembre 2018 et le 19 décembre 2018, précédées de réunions bilatérales.

Dans la continuité de 2018, cet accord est construit dans une approche globale des augmentations individuelles. Ainsi, ENEDIS affiche un budget global consacré à la reconnaissance de la contribution des salariés, permettant de valoriser le professionnalisme et d'accompagner les parcours professionnels en regroupant dans le même périmètre les avancements au choix et les promotions.

1 – Objet et champ d'application de l'accord

Cet accord est applicable aux salariés statutaires Enedis (Directions Nationales, Directions Régionales et unités « mixtes ») en fonction de la clef de répartition électricité de leur unité.

L'accord fixe le budget consacré aux mesures salariales individuelles 2019 et détermine les principes d'attribution des augmentations individuelles pour l'année 2019 pour l'ensemble des salariés statutaires.

Le périmètre de cet accord inclut les mesures d'avancements au choix et les promotions en GF (reclassements et mutations), ainsi que les évolutions résultant de GF transformables en NR.

2 – Mesures salariales individuelles pour l'année 2019

Le professionnalisme est reconnu par des mesures liées aux résultats, aux compétences et au niveau de contribution du salarié.

L'attribution de ces mesures 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, dans le respect des prérogatives des Commissions Secondaires du Personnel.

2.1 Budget global des mesures salariales individuelles 2019

En 2019, les mesures salariales individuelles sont constituées d'avancements au choix, de Promotions en GF et de promotions en NR.

Une partie de l'enveloppe 2019 sera traduite en Avancements au choix avec le respect de contingents plancher (tel que défini au paragraphe 2.2).

Une partie sera attribuée en promotions en GF avec le respect d'un taux plancher par collègue (tel que défini au paragraphe 2.3).

Et une partie sera attribuée en avancements au choix, en Promotions en GF et GF transformables en NR, qui pourront être attribuées à tous les collègues.

La transformation de GF en NR donne une possibilité supplémentaire de reconnaître le professionnalisme des salariés n'ayant pas vocation à changer de collège à court ou moyen terme.

Les changements d'emploi entraînant une prise de responsabilité supérieure auront toujours vocation à se traduire par une prise de GF.

L'ensemble des mesures individuelles représentera un volume de l'ordre de 26 100 NR. Ces mesures individuelles constituent un budget global de 1,8% des rémunérations principales annuelles versées par Enedis (en niveau).

Le respect des engagements mentionnés aux paragraphes 2.2, 2.3 et 2.4 sera examiné au niveau Entreprise.

L'ensemble des mesures évoquées dans cet accord doit être attribué en totalité.

On visera pour 2019 une distribution égale entre les collèges dans les attributions globales, NR et GF confondus.

2.2 Les planchers d'Avancements au choix au 1^{er} janvier 2019

Les avancements 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 au titre de l'année précédente lors de l'entretien annuel.

Les contingents plancher d'avancement pour chaque collège en 2019 sont de :

	Exécution	Maitrise	Cadre
Contingent global	32 %	32 %	48 %

Ils sont calculés sur l'assiette de l'effectif de référence au 31 décembre 2018, composé de tous les salariés du collège concerné (jeunes salariés et autres salariés).

Les modalités de calcul des contingents d'avancements pour 2019, ainsi que les modalités d'attribution de ces avancements sont détaillées dans l'annexe jointe au présent accord (annexe numérotée pages 5 à 7).

2.3 Les planchers de Promotions en GF

Les promotions en GF traduisent majoritairement la reconnaissance d'un accroissement de responsabilité, le plus souvent à l'occasion d'une mutation.

Le budget plancher consacré à la promotion en GF en 2019 est de :

Taux global par collège	6%
-------------------------	----

Il est calculé sur l'assiette de l'effectif de référence au 31 décembre 2018, composé des Jeunes salariés et des autres salariés.

En 2019, un taux plancher de 6% de promotion est consacré aux salariés reconnus en situation de handicap au sens prévu par la loi.

2.4 Mesures salariales individuelles 2019 liées à la transformation

Les mesures visées aux paragraphes 2.2 et 2.3 s'entendent hors dispositions.

En fonction de la mise en œuvre effective des transformations, les mesures spécifiques décidées dans le cadre du projet Emploi & Transformation d'ENEDIS représenteraient pour 2019 un volume de 300 GF (600 NR). En complément de l'enveloppe de 26 100 NR et pour l'année de lancement, 200 NR seront consacrés à l'accompagnement de la mise en œuvre du CERNE (contrat d'engagements réciproques négociés à Enedis).

3. Comité de suivi

Un comité de suivi national sera constitué, au cours de l'année 2019, pour s'assurer de la bonne application du présent accord. Il se réunira trois fois au cours de cette période.

Il sera composé de deux représentants par organisation syndicale signataire et de représentants de la direction.

4. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2019 sous réserve de son dépôt à cette date auprès des autorités compétentes.

Il est conclu pour une durée déterminée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2019.
Il cessera de produire tout effet à compter de cette date.

5. Révision de l'accord

A la demande d'une organisation syndicale représentative ou de la direction, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L.2261-7-1 du Code du travail.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée motivée aux autres parties.

Cette lettre devra indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. A compter de la réception de la demande de révision, les parties se rencontreront dans un délai de deux mois.

6. Communication et publicité de l'accord

Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.



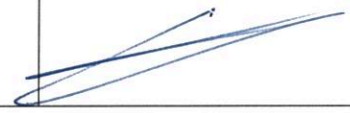
Il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Paris La Défense, le 23 JAN. 2019

Directeur des Ressources Humaines, Transformation, Santé Sécurité
Michaële Guegan



Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT	Pour la CFE-CGC	Pour la CGT	Pour FO
			

Annexe à l'Accord relatif aux mesures salariales individuelles
pour l'année 2019 à ENEDIS

1 - Contingents d'avancements

1.1 - Calculs des contingents

Il convient de calculer par collège les effectifs « Équivalent Temps Plein ».

Le nombre total de NR à attribuer en 2019, tous collèges confondus, est calculé par application des taux suivants rapportés à l'effectif au 31 décembre 2018, en équivalent temps plein (décompte au prorata du temps d'activité de chaque salarié) et composé de tous les salariés du collège concerné (jeunes salariés et autres salariés).

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

	Exécution	Maitrise	Cadre
Contingent global	32% x ETP Exécution	32% x ETP Maîtrise	48% x ETP Cadre

Les contingents d'avancements accordés par ENEDIS pour chaque entité mixte (mixité avec GRDF) au titre du présent accord sont obtenus en appliquant aux contingents calculés la clé de répartition électricité de chacune des entités mixtes considérées.

1.2 - Modalités d'attribution des avancements au choix

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

1.2.1 - 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 afin qu'une éventuelle omission les concernant puisse être redressée. L'absence d'attribution d'avancement devra être clairement exprimée.

1.2.2 - Salariés mis en invalidité suite à une longue maladie

Indépendamment de l'examen prévu au paragraphe 1.2.1, les salariés dont la mise en invalidité est prononcée en 2019 à l'issue d'une période de trois années de longue maladie bénéficient de plein droit de l'octroi d'un niveau de rémunération hors contingent. Un examen de la situation de ceux qui n'ont

pas obtenu d'avancement au choix au cours d'une période de cinq années précédant la mise en invalidité déterminera l'octroi d'un deuxième niveau de rémunération hors contingent.¹

La date d'effet de cette mesure devra permettre son intégration dans le calcul de la pension d'invalidité.

2 - Calcul des enveloppes

2.1 – Calcul de l'enveloppe plancher de promotions en GF

Il convient de calculer les effectifs « Équivalent Temps Plein ».

Le nombre minimum de GF par collège à attribuer en 2019 est calculé par application du taux suivant rapporté à l'effectif au 31 décembre 2018 en équivalent temps plein (décompte au prorata du temps d'activité de chaque salarié).

Enveloppe des promotions par collège	6 % x ETP total effectif de référence
---	--

Le nombre minimum de GF par collège à attribuer en 2019 aux salariés reconnus en situation de handicap est obtenu sur la base du même calcul rapporté à l'effectif au 31 décembre 2018 en équivalent temps plein (décompte au prorata du temps d'activité de chaque salarié) de cette population.

Le contingent de promotion accordé par ENEDIS pour chaque entité mixte (mixité avec GRDF) au titre du présent accord est obtenu en appliquant au contingent calculé la clé de répartition électricité de chacune des entités mixtes considérées.

2.2 – Calcul de l'enveloppe globale restante (toutes mesures)

Le nombre total en équivalent NR à attribuer en 2019 au titre des attributions d'AC, GF ou GF transformable en NR est calculé par application du taux suivant rapporté à l'effectif au 31 décembre 2018 en équivalent temps plein (décompte au prorata du temps d'activité de chaque salarié).

Ces mesures pourront être attribuées à l'ensemble des salariés.

Enveloppe « toutes mesures »	24,5 % x ETP total effectif de référence
-------------------------------------	---

Le contingent « toutes mesures » accordé par ENEDIS pour chaque entité mixte (mixité avec GRDF) au titre du présent accord est obtenu en appliquant au contingent calculé la clé de répartition électricité de chacune des entités mixtes considérées.

¹ Les salariés dont la situation de longue maladie perdure au-delà de 1096 jours (3 ans) au 1er janvier 2019 continueront de bénéficier de plein droit de l'octroi d'un niveau de rémunération hors contingent à l'issue d'une période de longue maladie de 5 ans.

3 – Modalités communes d'attribution des mesures salariales

3.1- Organismes statutaires

Les mesures sont attribuées au choix, par le Directeur d'Unité, après avis de la Commission Secondaire du Personnel, aux salariés figurant aux effectifs du 1er janvier 2019, 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.

3.2- Salariés à temps partiel

Les mesures attribuées aux salariés à temps partiel, à temps réduit (individuellement ou collectivement), à temps choisi, quel que soit leur collège d'appartenance, sont décomptées au prorata du temps d'activité de ces salariés.

3.3- Égalité professionnelle homme/femme

ENEDIS respectera les engagements pris aux termes de l'accord d'Entreprise en vigueur sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3.4- Salariés en situation de handicap

ENEDIS respectera les engagements pris aux termes de l'accord d'Entreprise en vigueur sur l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés.

3.5 - Salariés seniors

Dans un contexte de fort renouvellement des compétences de ENEDIS, la transmission de l'expérience des seniors aux jeunes embauchés constitue pour certains métiers un enjeu important. C'est pourquoi les Directeurs d'Unité veilleront dans leurs propositions à une juste reconnaissance de l'implication des seniors dans la transmission de leurs savoirs.

3.6 - 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 4 ans est examinée avec une attention particulière et doit donner lieu à l'identification explicite des motifs auprès du salarié.