

**DECISION D'ENTREPRISE RELATIVE
AUX MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES
POUR L'ANNEE 2020 A EDF SA**

Suite à la négociation de Branche qui s'est concrétisée par une recommandation patronale de l'UFE et de l'UNEmiG du 31 octobre 2019, les négociations d'entreprise se sont clôturées le 07 janvier 2020 et ont conduit à la mise à la signature d'un projet d'accord proposant une enveloppe de 2,4% de la masse salariale au titre des augmentations salariales pour 2020, toutes mesures individuelles confondues.

N'ayant pu parvenir à un accord avec les partenaires sociaux, l'entreprise fixe, par la présente décision, les budgets relatifs aux mesures salariales individuelles à appliquer à EDF SA en complément des mesures comprises dans la Recommandation Patronale de branche des Industries Electriques et Gazières du 31 octobre 2019.

Le budget des mesures salariales d'EDF SA 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. A cette fin, il traduit la volonté pour 2020 de maîtriser l'évolution du budget global et de privilégier le niveau des mesures individuelles. Celles-ci font l'objet d'une approche globale, en intégrant les engagements et les besoins des métiers pour accompagner leurs enjeux spécifiques.

OBJET DE LA DECISION

La présente décision d'entreprise fixe le budget consacré aux mesures salariales individuelles 2020 à **2,0%** et détermine les principes communs aux établissements d'EDF SA pour l'attribution des augmentations individuelles pour l'année 2020.

A titre exceptionnel, compte tenu du contexte de l'entreprise, l'enveloppe, évaluée à environ 0,1%, soit environ 2500 NR, de mesures spécifiques liées aux transformations stratégiques engagées par EDF SA (opérations lourdes de redéploiement, mesures de fin de carrière...) tant au niveau national que par les Métiers sera suivie hors dotations.

L'augmentation du budget global, y compris SNB, des mesures salariales 2020 est fixée à 2,2%.

MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

La reconnaissance de la contribution des salariés par l'attribution d'augmentations individuelles est un levier important de leur engagement et de leur motivation. Les décisions prises pour chaque salarié doivent être explicitées dans leur contenu et leur motivation, par le manager selon les modalités qu'il juge les plus appropriées.

Les modalités de mise en œuvre sont décrites dans l'annexe.



CHAMP D'APPLICATION

La présente décision s'applique en France métropolitaine ainsi que dans les départements et collectivités d'outre-mer. Elle concerne l'ensemble des salariés statutaires d'EDF SA.

Fait à Paris, le **24 janvier 2020**.

Le Directeur de la Stratégie Sociale

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Thomas Audige', written over a faint, large, stylized graphic element.

Thomas AUDIGE

ANNEXE

1 : Mesures salariales pour l'année 2020

Les taux ci-dessous expriment, pour l'année 2020, une évolution en niveau de la rémunération fixe, convertis en un nombre de NR à partir de la valeur moyenne d'augmentation de NR de 2,3% (cf. annexe pour la formule détaillée).

1.1 : Budget consacré aux mesures salariales

Le budget consacré aux mesures salariales 2020 à EDF SA se décompose de la façon suivante :

A) 1,34% au titre des mesures individuelles managériales telles que définies au §1.2 ci-dessous, dont 0,1% au titre des engagements ou des besoins des métiers pour accompagner leurs enjeux spécifiques ;

B) 0,06% (estimation a minima) au titre de mesures spécifiques d'accompagnement liées aux accords ou décisions portant sur le développement professionnel des salariés ou de certaines catégories de salariés (formations promotionnelles, handicap, égalité professionnelle, invalidité, mécénat de compétences, détachés syndicaux et mis à disposition des institutions sociales....) ;

D) 0,6% (estimation) au titre des mesures d'ancienneté (échelons).

Ainsi les augmentations salariales individuelles s'élèveront en 2020 à 2% en niveau. Elles s'ajoutent aux mesures d'augmentation générale décidées au niveau de la Branche (+0,2% de SNB).

Pour 2020, à titre exceptionnel compte tenu du contexte de l'entreprise, l'enveloppe évaluée à environ 0,1%, de mesures spécifiques liées aux transformations stratégiques engagées par EDF SA tant au niveau nationale que par les Métiers sera suivie hors dotations. Sont compris dans cette enveloppe :

- ✓ les opérations lourdes de redéploiement
- ✓ les mesures de fin de carrière
- ✓ les transformations spécifiques des Directions (mise aux normes post Fukushima, Grand Carénage, reconnaître et adapter les compétences à l'Hydraulique de demain, accompagner les évolutions métiers et organisationnels des territoires ultramarins...

1.2 : Les mesures individuelles

Les mesures individuelles managériales prévues au A) de l'article 1.1 constituent un budget de 1,34%. La méthode pour calculer ce budget correspondant aux attributions de mesures individuelles est explicitée en annexe.

En 2020, l'ensemble des mesures individuelles managériales représentera un volume de l'ordre de 33.060 NR. Un examen au périmètre de chaque direction des attributions consolidées permettra de vérifier que ce budget a été respecté.

Les mesures individuelles spécifiques d'accompagnement liées aux accords ou décisions, explicitées au 2°B) de l'article 1.1, représenteront un budget de l'ordre de 0,06%, soit un équivalent d'environ 1.500 NR.

Le budget de l'ensemble des mesures individuelles s'élève à minima à 1,4%.

Ce budget de 1,4% 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 31 octobre 2019.

Par ailleurs, les mesures individuelles spécifiques liées aux transformations stratégiques qui sont hors dotations représenteront à minima un budget de l'ordre de 0,09%, soit un équivalent à minima de 2.260 NR.

1.3 : Modalités d'attribution des augmentations individuelles

1.3.1 : Rôle des commissions secondaires

Dans le respect des attributions de ces organismes, les avancements au choix et les reclassements sont présentés aux commissions secondaires du personnel (CSP) compétentes.

1.3.2 : Processus d'attribution

Les augmentations individuelles, qu'elles résultent de l'attribution d'un avancement au choix ou d'un reclassement avec ou sans changement d'emploi, sont attribuées aux salariés à l'effectif au 31 décembre 2019 par le chef d'établissement, sans qu'il puisse être tenu compte, notamment, de conditions liées au sexe, au handicap, à l'âge, à l'ancienneté ou au 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 ou de tout accord venant en substitution ayant le même objet et de l'accord 2019-2022 sur l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Conformément à l'accord 2019-2022 sur l'intégration professionnelle des personnes handicapées, 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 spécifiques d'accompagnement (donc hors contingent des directions). 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, ou de tout accord venant en substitution ayant le même objet 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 spécifiques 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 exception dûment motivée par le management, un avancement au choix est attribué aux 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 spécifiques d'accompagnement.

Enfin, l'attribution des augmentations individuelles au choix pour 2020 devront tenir compte de la représentation (avec plus ou moins 1%) de chaque sexe dans les effectifs des directions au 31 décembre 2019.



1.3.3 : 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 managériale donnée au salarié et actée, par exemple lors de l'EAP.

1.3.4 : 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.

1.3.5 : Salariés mis en invalidité suite à une longue maladie

Indépendamment de l'examen évoqué au §1.3.4, les salariés en longue maladie depuis au moins 1096 jours au 1^{er} janvier 2019, 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 spécifiques d'accompagnement prévues à l'article 1.1. 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 spécifiques d'accompagnement prévues à l'article 1.1.

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 2019 lors de la mise en invalidité catégorie 2 ou 3 prononcée à l'issue d'une période de 3 ans.

2 : Bilan des mesures salariales et variable 2020

Un bilan des mesures salariales et du variable 2020 sera présenté en début d'année 2021.

Les bilans seront établis au périmètre des directions et au périmètre d'EDF SA. Ces bilans montreront le respect du budget au périmètre des directions, et le respect du budget minimum d'avancements au choix au niveau d'EDF SA.