

# Accord collectif relatif aux mesures salariales individuelles pour l'année 2023 à EDF SA

## Préambule

Dans un contexte inédit d'inflation et d'attentes particulièrement fortes des salariés sur le pouvoir d'achat, cet accord comporte des mesures exceptionnelles. La volonté des parties signataires du présent accord est de réaffirmer que la reconnaissance de la contribution des salariés par l'attribution d'augmentations individuelles est un levier important de reconnaissance de leur engagement.

## Article 1 Objet de l'accord

Le présent accord d'entreprise fixe le budget global consacré aux mesures salariales individuelles et à des mesures spécifiques exceptionnelles pour l'année 2023.

## Article 2 Champ d'application

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

## Article 3 Mesures salariales pour l'année 2023

Les taux ci-dessous expriment, pour l'année 2023, une évolution en niveau de la rémunération principale 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).

### Article 3.1 : Budget consacré aux mesures salariales

**Le budget consacré aux mesures salariales 2023 à EDF SA s'élève à 8,05%**, et se décompose de la façon suivante :

- **2,3% au titre de l'attribution automatique d'un NR à date du 1<sup>er</sup> janvier 2023, pour tous les salariés à l'effectif de référence au 31 décembre 2022.**

- **3,05% au titre des augmentations salariales individuelles** dont :
  - **2,45% au titre des mesures individuelles** réparties en :
    - A) 2,30% au titre des mesures individuelles managériales telles que définies au §3.4 ci-dessous ;
    - B) 0,05% (estimation) au titre de mesures individuelles 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...);
    - C) 0,1% (estimation) au titre de mesures individuelles spécifiques liées aux transformations stratégiques engagées par EDF SA (Ex : opérations de redéploiements conséquentes) tant au niveau national que par les Métiers.
  - **0,6% (estimation) au titre des mesures d'ancienneté** (échelons).
- **Et au niveau de la Branche professionnelle des Industries Electriques et Gazières<sup>1</sup>, environ 2,7%** au titre de l'augmentation générale du SNB (2,3%) et de la valeur moyenne de la mesure de grille (0,4%) (matérialisée par l'accroissement des coefficients hiérarchiques jusqu'au NR 200).

### Article 3.2 : La mesure d'attribution d'un NR pour tous

Le budget consacré à l'attribution d'un NR pour tous les salariés s'élève en moyenne à 2,3% et correspond à un volume de l'ordre de 55 800 NR.

### Article 3.3 : Cas particulier des salariés en butée de NR

Les salariés en butée de NR, ne pouvant bénéficier de la mesure décrite à l'article 3.2, se verront attribuer une prime mensuelle récurrente d'un montant équivalent à 2,3% de leur rémunération principale brute par NR.

Pour les salariés dans cette situation, cette prime sera transformée en NR dès que lors que ce salarié ne sera plus en butée de NR (ce qui implique un changement de collègue ou un passage en position de cadre supérieur).

### Article 3.4 : Les mesures individuelles

Le budget consacré à l'ensemble des mesures individuelles s'élève environ à 2,45%. Ce budget de 2,45%, correspondant à un volume de l'ordre de 59 400 NR, respecte et dépasse le seuil minimum de 1,0 % d'augmentations individuelles, mesuré au niveau global d'EDF SA, et fixé par l'accord de branche professionnelle des IEG précité signé le 18 octobre 2022.

---

<sup>1</sup> Accord collectif de branche signé le 18 octobre 2022 portant sur les mesures salariales 2023.

Les mesures individuelles managériales prévues au A) de l'article 3.1 constituent un budget de 2,30%.

En 2023, l'ensemble des mesures individuelles managériales représentera un volume de l'ordre de 55 800 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 B) de l'article 3.1, représenteront un budget de l'ordre de 0,05%, soit un équivalent d'environ 1.200 NR.

Les mesures individuelles spécifiques liées aux transformations stratégiques prévues au C) de l'article 3.1 représenteront un budget de l'ordre de 0,1%, soit un équivalent d'environ 2 400 NR.

La méthode pour calculer ce budget correspondant aux attributions de mesures individuelles est explicitée en annexe.

### Article 3.5 : Mesure exceptionnelle supplémentaire

En complément du budget prévu à l'article 3.1, les parties signataires de l'accord conviennent d'une mesure supplémentaire automatique définie ci-après :

Le versement d'une prime de 2 600€ bruts annuels pour 2023, non reconductible, à tous les salariés à l'effectif de référence au 31 décembre 2022 dont le niveau de rémunération est supérieur au NR 200. Cette prime sera versée en une fois au 1<sup>er</sup> semestre 2023.

Les salariés dont le niveau de rémunération va jusqu'au NR 200 inclus présents à l'effectif de référence du 31 décembre 2022 auront la possibilité d'opter soit :

- pour le versement d'un NR au 1/1/2023 associé à une prime complémentaire non reconductible d'un montant de 702 euros bruts payée en une fois au 1<sup>er</sup> semestre 2023 correspondant à une prime mensuelle de 54 euros bruts. Le montant de cette prime permet de garantir un minimum de 120 euros mensuels comprenant l'impact de l'attribution de ce NR et du NR prévu à l'article 3.2.
- pour l'attribution de la prime de 2 600 € bruts annuels, non reconductible et versée au 1<sup>er</sup> semestre 2023, en une fois, pour 2023.

### Article 3.6 : Modalités d'attribution des augmentations individuelles

#### 3.6.1 : 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.

### 3.6.2 : 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, avec date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023, aux salariés à l'effectif au 31 décembre 2022 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 la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 3 décembre 2021 ou de tout accord venant en substitution ayant le même objet et de l'accord 2019-2022 sur l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Conformément à ce dernier accord, les augmentations individuelles accordées au titre du rattrapage des écarts anormaux sont attribuées au titre des mesures d'accompagnement du présent accord. Cet avancement 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.

L'accord relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 3 décembre 2021 s'articule autour de 3 dispositifs clés qui sont de :

- 1- Veiller à ce que les attributions d'augmentations individuelles pour 2023 reflètent globalement la représentation F/H (à plus ou moins 1%) des effectifs des directions et de l'entreprise au 31 décembre 2022.
- 2- Veiller à garantir la neutralité des périodes de maternité ou d'adoption. Pour ce faire l'entreprise examine l'exhaustivité des situations salariales des salariés de retour de congé maternité ou adoption. Dans ce cadre, un avancement est attribué aux salariés au 1<sup>er</sup> janvier qui suit une naissance ou une adoption, dès lors que ces salariés ont pris un congé maternité ou d'adoption et qu'ils n'ont pas bénéficié d'une augmentation individuelle (avancement et/reclassement) ni l'année de la naissance/adoption ni l'année précédente. Cet avancement est attribué sur contingent national des mesures spécifiques d'accompagnement.
- 3- Mettre en place des mesures de rattrapage d'éventuels écarts de rémunération injustifiés qui sont également attribuées dans le cadre d'un budget piloté au niveau national et identifié sur le contingent des mesures spécifiques d'accompagnement.

La répartition de l'attribution des augmentations individuelles (GF comme NR) entre collègue devra être réalisée de manière équitable en fonction de l'effectif de chacun des collègues.

Des concertations menées avec les délégués syndicaux d'établissement au plan local permettent d'échanger sur la mise en œuvre des attributions d'augmentations individuelles au périmètre de chaque entité.

### 3.6.3 : 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.

### 3.6.4 : 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.

Les salariés en longue maladie bénéficient des dispositions prévues au 3.2 et de la mesure exceptionnelle prévue au 3.5.

### 3.6.5 : Salariés mis en invalidité suite à une longue maladie

Aucun avancement spécifique hors contingent n'est prévu pour les salariés en longue maladie depuis moins de 1096 jours au 1er janvier 2018 lors de la mise en invalidité catégorie 2 ou 3 prononcée à l'issue d'une période de 3 ans. Cette disposition fait suite à un décret entré en vigueur au 1er janvier 2018, qui a modifié les dispositions en matière d'invalidité et d'arrêt de travail pour longue maladie applicables aux personnels des industries électriques et gazières en alignant les règles d'indemnisation sur celles du régime général.

## Article 4 Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent d'une clause de rendez-vous au niveau d'EDF SA à mi-année 2023.

## Article 5 Bilan des mesures salariales 2023

Un bilan des mesures salariales et de la rémunération variable 2023 sera présenté en début d'année 2024 lors d'une séance de l'Instance de Coordination et de Concertation d'Entreprise (ICCE).

La répartition de l'attribution des augmentations individuelles, dont celle des GF et des NR, entre collèges sera examinée pour s'assurer de son équité entre collèges au niveau d'EDF SA.

## Article 6 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'une année : il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et expirera le 31 décembre 2023. Il cessera de produire tout effet à compter de cette date.

## Article 7 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 par le code du travail.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues dans le code du travail.

Fait à Paris, le 27 octobre 2022

Pour EDF SA :

Pour les représentants des organisations syndicales :

CFDT

CFE-CGC

CGT

CGT-FO

## ANNEXE

### Calcul des impacts budgétaires des mesures individuelles

Concernant les taux exprimés dans l'article 3 du présent accord, le calcul du nombre de NR correspondant se fait en divisant le taux en pourcentage par 2,3% (correspondant à la valeur moyenne d'un NR) et en multipliant le tout par l'effectif de référence <sup>[1]</sup> au 31 décembre 2022, soit :

$$\text{Nombre de NR} = [\text{taux en \%} / 2,3\%] * \text{Effectif de référence}$$

---

<sup>[1]</sup> Il s'agit de l'ensemble des salariés ayant perçu une rémunération principale hors dirigeants et cadres supérieurs, congés de fin de carrière, détachés syndicaux et sociaux.