

**ACCORD RELATIF AUX AVANCEMENTS AU CHOIX À RTE
POUR L'ANNÉE 2018**

Le présent accord définit les mesures salariales individuelles à RTE pour l'année 2018, et détermine les principes d'attribution des avancements.

Ces mesures viennent s'ajouter à l'augmentation du SNB décidée suite aux négociations de branche de 0,2 % ainsi qu'à la revalorisation des grilles de salaire de 0,5 % au 1^{er} janvier et 0,5 % au 1^{er} juillet au titre de la compensation due à la hausse de la CSG.

ARTICLE 1^{er} – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de RTE ; il concerne les salariés statutaires de RTE, à l'exception des salariés Cadres Supérieurs (R4) et Hors Classe et ceux visés par l'accord du 4 décembre 2009 relatif au parcours des salariés de RTE consacrant 100% de leur temps de travail à l'exercice de mandats représentatifs et/ou syndical.

ARTICLE 2 – MESURES AVANCEMENTS POUR L'ANNEE 2018

2.1 – Avancements par contingent

Les avancements reconnaissent la contribution des salariés sur la durée.

Les contingents plancher d'avancement pour chaque contingent en 2018 sont de :

| | Exécution/Maîtrise | Cadre | Jeune Exécution/Maîtrise | Jeune Cadre |
|---------------|---------------------|---------------------|-----------------------------|----------------|
| Taux de NR | 47 % (44 + 3*) % | 53 % (50 + 3*) % | 47 % | 53 % |

(*) Mesure exceptionnelle 2018

RTE s'engage à ce que le budget consacré à la progression salariale dans chacun des collèges et contingents spéciaux respecte a minima la recommandation patronale de branche de 0,7 %.

2.2 – Volant spécifique 2018 d'avancements

A titre exceptionnel pour l'année 2018, RTE ajoute un volant supplémentaire de 100 NR sous forme d'avancements de 1 à 4 NR.

Dans les attributions de ces NR, une attention particulière sera portée :

- aux salariés dont les rémunérations sont les plus basses,
- aux salariés en situation de handicap (cf. art 4.4 ci-dessous).

Ce volant est commun à l'ensemble des contingents.

ARTICLE 3 – MODALITES D'ATTRIBUTION

3.1 – Rôle des commissions secondaires

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

CB 13

FN 4

3.2 – Processus d'attribution

Le chef d'établissement ou son représentant attribue les avancements :

- 1) Après un temps d'échange avec les délégués syndicaux et/ou les responsables de section syndicale des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ;

L'objet de cet échange est :

- D'examiner la situation globale de l'établissement au regard des différents points du présent accord ;
- D'exprimer les orientations et les critères d'attribution retenus sans qu'il puisse être opposé de conditions exceptionnelles notamment de genre, de handicap, de temps de travail, de temps de présence dans l'emploi ou liées à l'exercice d'un mandat social ou syndical ;
- D'examiner les situations individuelles prévues à l'article 4 du présent accord.

- 2) Après consultation des commissions secondaires du personnel compétentes.

A l'issue de cette procédure, le chef d'établissement ou son représentant communique aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise la liste des bénéficiaires avec le nombre d'avancements attribués ainsi que la répartition homme-femme.

Les avancements permettant d'assurer la reconnaissance sont attribués, par le chef d'établissement ou son représentant, aux salariés figurant aux effectifs au 31 décembre 2017.

La date d'effet des avancements attribués dans le cadre du présent accord est fixée au 1^{er} janvier 2018.

Les avancements dans l'emploi sont généralement attribués en mars, à défaut au plus tard le 30 juin 2018.

Les taux par contingent doivent être attribués en totalité.

Les avancements attribués aux salariés dont le temps de travail est réduit sont décomptés au prorata de leur temps de travail.

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS PARTICULIERES

4.1 – Butées d'ancienneté

La situation des salariés dont le temps de passage dans leur niveau de rémunération est égal ou supérieur à quatre ans est examinée avec attention et doit donner lieu à explicitation des motifs auprès du salarié.

La liste des salariés concernés est communiquée à la Commission Secondaire compétente.

4.2 – Salariés mis en invalidité suite à longue maladie

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 NR.

Les salariés en longue maladie à compter d'une date postérieure au 1^{er} janvier 2018 et, dont la mise en invalidité catégorie 2 ou 3 est prononcée à l'issue d'une période de 3 ans, bénéficieront d'un NR.

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

4.3 – Egalité Hommes-Femmes

Chaque établissement veille à attribuer les avancements le respect des proportions entre les hommes et les femmes.

4.4 – Salariés en situation de handicap

Pour ne pas créer d'écart en matière d'évolution salariale vis-à-vis des salariés en situation de handicap, un examen des parcours professionnels de ces salariés est effectué en amont du processus d'attribution des avancements par les correspondants handicap en région.

Les modalités d'examen de ces situations sont vues dans le cadre de l'accord en faveur de l'intégration, du maintien et de l'évolution dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Par ailleurs, il est convenu la mise en place d'un dispositif pour garantir la non-discrimination des salariés en situation de handicap dans le cadre des avancements sur contingent via l'attribution d'un cadrage aux Etablissements.

Un point de contrôle sera effectué par la DRH à fin janvier, avant l'ouverture de la période d'arbitrage des avancements dans l'emploi, pour s'assurer du respect du principe de non-discrimination, et pouvoir le cas échéant y remédier.

De plus, l'utilisation du volant de NR supplémentaire prévu à l'article 2.2 du présent accord permettra de corriger certaines situations le cas échéant.

ARTICLE 5 – SUIVI ET BILAN DE L'ACCORD

La mise en œuvre de cet accord fera l'objet d'un bilan qui sera présenté au plus tard le 30 octobre 2018 à un groupe de suivi comprenant deux représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord.

ARTICLE 6 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018 pour une durée déterminée et cessera de produire tout effet à échéance de son terme fixé au 31 décembre 2018.

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS FINALES

7.1. 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 et L. 2261-8 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.

Dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception de la demande de révision, les parties se rencontreront pour négocier.

7.2. Publicité de l'accord

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

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes.

Il fera l'objet des mesures de publicité prévues aux articles L. 2262-5, R. 2262-1 et 2 du Code du travail.

7.4. Publication de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

7.5. Action en nullité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2262-14 du code du travail, toute action en nullité de tout ou partie du présent accord doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter :

- de la notification de l'accord aux organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;
- de la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

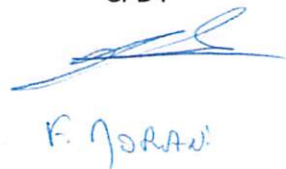
Fait à La Défense, le **15 JAN. 2018**
en 8 exemplaires originaux

Pour RTE,
Le Président du Directoire



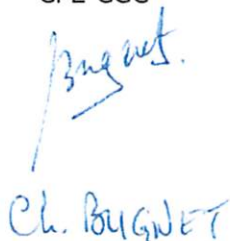
Pour les représentants des organisations syndicales

CFDT



F. JORAN

CFE-CGC



Ch. BUGNET

CGT

FO



G. VALLARINO

ANNEXE

1 - CALCUL DES AVANCEMENTS DANS L'EMPLOI PAR CONTINGENT

Au niveau de chaque établissement, le contingent d'avancements dans l'emploi, tous collèges et sexes confondus, est calculé, par application de la formule suivante :

$$CA = K1*(E + M) + K2*C + K3*(JE + JM) + K4*JC$$

Où :

E (effectif de la catégorie des salariés Exécution) est l'effectif équivalent temps plein de l'établissement, au 30 novembre 2017, des salariés du collège exécution, à l'exception de ceux appartenant à la catégorie des jeunes embauchés du collège exécution (JE).

M (effectif de la catégorie des salariés Maîtrise) est l'effectif équivalent temps plein de l'établissement au 30 novembre 2017 des salariés du collège maîtrise, à l'exception de ceux appartenant à la catégorie des jeunes embauchés du collège maîtrise (JM).

C (effectif de la catégorie des salariés Cadre) est l'effectif équivalent temps plein de l'établissement au 30 novembre 2017 des salariés du collège cadre, à l'exception de ceux appartenant à la catégorie des jeunes embauchés du collège cadre (JC).

JE est l'effectif équivalent temps plein de l'établissement au 30 novembre 2017 de la catégorie des jeunes embauchés du collège exécution (Cf. définition ci-après).

JM est l'effectif, équivalent temps plein, de l'établissement au 30 novembre 2017 de la catégorie des jeunes embauchés du collège maîtrise (Cf. définition ci-après).

JC est l'effectif, équivalent temps plein, de l'établissement au 30 novembre 2017 de la catégorie des jeunes embauchés du collège cadre (Cf. définition ci-après).

Seuls sont décomptés les salariés entrant dans le champ d'application de l'accord.

Les salariés à temps partiel ou en réduction collective du temps de travail sont décomptés au prorata de leur temps d'activité.

La catégorie des jeunes embauchés Exécution et Maîtrise comprend :

- Les salariés d'exécution recrutés au titre de la circulaire PERS. 954 ;
- Les salariés jeunes techniciens supérieurs recrutés au titre de la circulaire PERS. 952 ;
- L'ensemble des salariés ayant accédé au collège maîtrise par la formation promotionnelle ;
- Les salariés recrutés dans le collège maîtrise, en dehors de l'application de la PERS. 952 mais sans expérience professionnelle.

La catégorie des jeunes embauchés JC comprend :

- Les jeunes cadres embauchés au titre de la circulaire PERS. 925 ;
- L'ensemble des salariés ayant accédé au collège cadre par la formation promotionnelle.

Les agents peuvent appartenir à une catégorie « jeunes embauchés » pendant une période de cinq ans à partir de leur date :

- d'embauche au statut des Industries Electriques et Gazières ;
- de reclassement dans le collège maîtrise ou dans le collège cadre à l'issue d'une formation promotionnelle.

K1, K2, K3, et K4 sont des coefficients dont les valeurs sont les suivantes :

- **K1 = 47 %**
- **K2 = 53 %**
- **K3 = 47 %**
- **K4 = 53 %**