



ACCORD D'INTERESSEMENT GrDF 2011 - 2013

L'intéressement est un dispositif annuel, variable, aléatoire et collectif, lié à la performance collective.

Les parties signataires du présent accord entendent poursuivre la dynamique contractuelle et sociale constructive de l'intéressement qui permet d'associer les salariés à la performance collective de l'entreprise.

La participation est également un dispositif variable annuel, aléatoire et collectif, fonction des résultats de l'entreprise. L'article 4-2 du présent accord organise la régularisation financière de l'enveloppe « intéressement + participation » (I+P) en cas de versement par l'entreprise de la participation au cours de la période couverte par l'accord.

Un suivi régulier de la mise en œuvre du présent accord et des résultats associés aux différents critères, aux niveaux national et métiers, favorisera la compréhension par les salariés de la relation entre leurs actions quotidiennes, les résultats de l'entreprise et l'intéressement qu'ils perçoivent chaque année.

Le présent accord d'intéressement s'articule autour :

- de critères nationaux spécifiques à GrDF qui ont pour but de sensibiliser les salariés de l'entreprise à sa performance financière et métiers,
- de critères nationaux partagés avec ERDF

Il est régi par :

- les articles L. 3311-1 et suivants du Code du travail et par les textes officiels les complétant,
- les stipulations du présent accord.

Article 1 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans - période 2011, 2012, 2013 -, l'exercice retenu pour le calcul de l'intéressement étant l'année civile. Il cessera de produire tout effet le 31 décembre 2013.

Article 2 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de GrDF, y compris ceux qui sont communs à ERDF et GrDF.



Article 3 - Bénéficiaires

Bénéficiaire de l'intéressement les salariés de GrDF ayant au moins trois mois d'ancienneté¹ à la fin de l'exercice de référence, y compris les salariés mis à disposition d'entreprises ou d'organismes extérieurs et rémunérés par GrDF. La durée d'ancienneté est déterminée en tenant compte de la période de l'exercice considéré et des douze mois qui la précèdent.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté telle que définie ci-dessous.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié de l'entreprise en cours d'année, l'intéressement versé par GrDF au titre de cette année est calculé proportionnellement à son temps de présence dans l'entreprise. La rémunération prise en compte dans le cadre de la répartition est assise sur la dernière rémunération principale brute versée (y compris éventuellement l'ARTT).

Article 4 - Critères et modalités de calcul

4-1 Principe général

L'intéressement est fonction des résultats enregistrés l'année civile précédant la date de calcul. Ainsi, l'intéressement relatif à 2011 porte sur les valeurs de l'année 2011 et sera calculé en 2012.

Pour l'ensemble des salariés de GrDF, la notion de bénéficiaire étant définie à l'article 3 du présent accord, l'intéressement est la somme :

- d'une première part nationale fondée sur des critères spécifiques à l'entreprise, appréciée au périmètre GrDF (c'est-à-dire le Service Gaz, le service commun hors URE, et les UON) et répartie à la clé gaz de l'unité (part 1),

- d'une seconde part nationale fondée sur des critères communs aux entreprises GrDF et ERDF, appréciée au périmètre GrDF (c'est-à-dire le Service Gaz, le service commun hors URE, et les UON) et répartie à la clé gaz de l'unité (part 2).

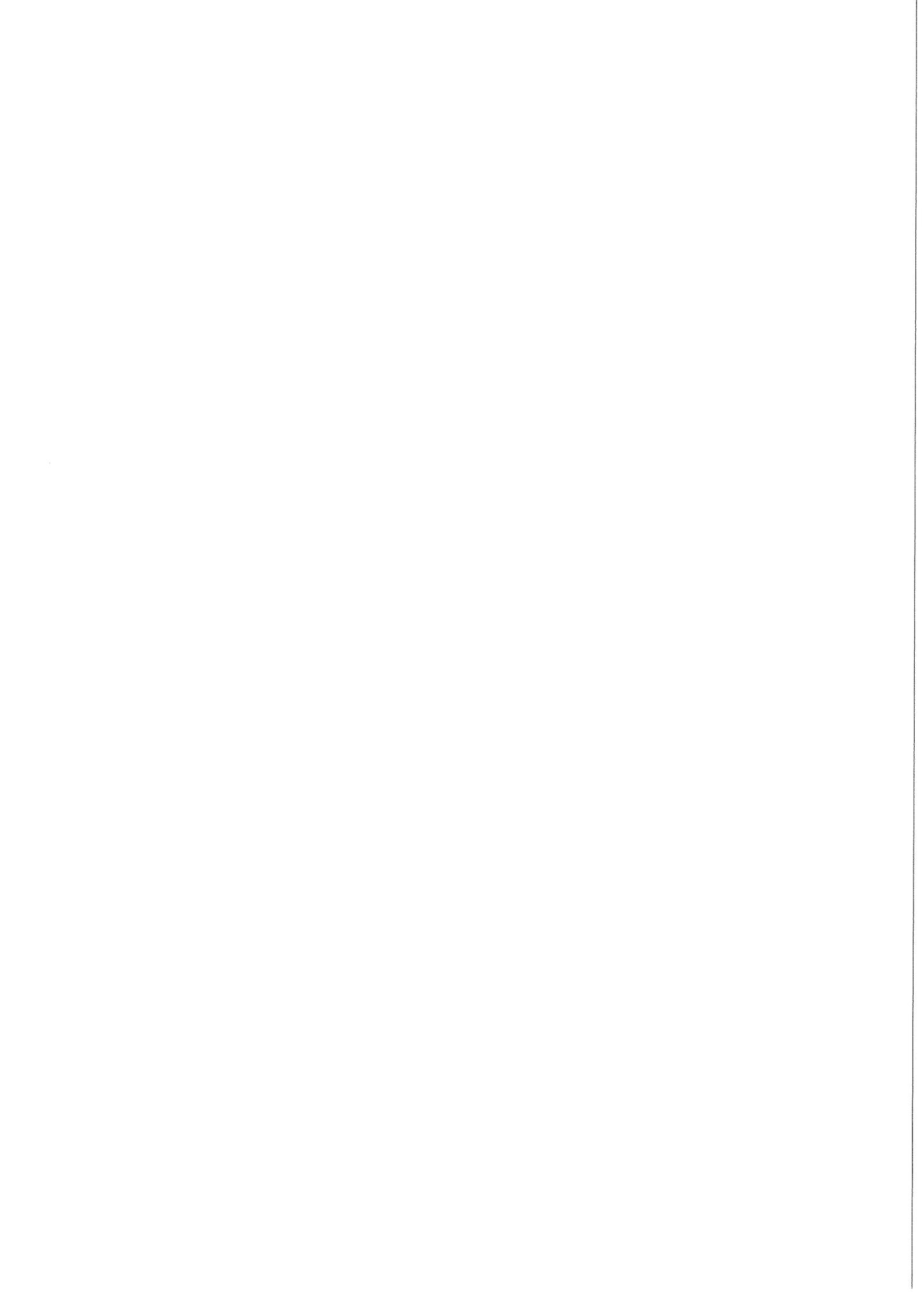
La définition des critères utilisés, les modalités de calcul des résultats et les niveaux d'objectifs retenus sont détaillés en annexes.

Pour les années 2012 et 2013, les objectifs relatifs à chacun des critères retenus seront précisés par avenants annuels conclus avant le 30 juin de l'année concernée.

4-2 Prise en compte de l'éligibilité de GrDF au dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise

GrDF étant éligible à la Participation, la somme du résultat de la formule d'intéressement et de la Réserve Spéciale de Participation ne peut entraîner globalement une distribution supérieure à 7% de la Masse des Salaires de l'exercice concerné (en cas de surperformance, ce plafond de 7% est porté à 7.4%)

¹Ancienneté acquise dans la branche des IEG ou au sein du groupe GDF SUEZ





Au cas où ce plafond serait dépassé par le résultat cumulé de l'intéressement et de la participation, le montant de l'intéressement serait réduit d'autant, l'écrêtement serait réalisé de manière proportionnelle sur les masses dégagées des différentes parts.

La présente clause de plafonnement global s'entend sous réserve du résultat de la formule légale de droit commun de la participation, qui n'est pas plafonné.

4-3 Critères et modalités de calcul et de répartition de la part nationale fondée sur des critères spécifiques à GrDF (Part 1)

4-3-1 Critères et modalités de calcul de la Part 1

Le taux de réussite annuel des critères de la part nationale spécifique GrDF intitulé KNG est la moyenne des taux de réussite KNG1, KNG2 et KNG3 des critères NG1, NG2 et NG3 calculée sur l'année de référence.

KNG est fonction de 3 critères (NG1, NG2 et NG3) :

- un critère économique relatif à l'EBITDA (NG1)
- un critère métier Développement Gaz (NG2) composé de deux indicateurs :
 - Nombre de CC2 diffus en marché de masse
 - Placements sur le marché d'affaire (GWh)
- un critère métier « Taux de dommages aux ouvrages avec fuite sous MOA GrDF » (NG3)

La masse d'intéressement générée au niveau de la part nationale spécifique GrDF (MNG) est déterminée par la formule suivante :

$$MNG = 1.020 \text{ €} \times KNG \times \text{somme (ETPi)}$$

Où :

- KNG est le taux de réussite des critères de la part 1
- ETPi est l'équivalent temps plein du salarié i de GrDF²
- La sommation est opérée sur le périmètre de GrDF.

4-3-2 Modalités de répartition de la part 1

La masse MNG est répartie selon la clé gaz de chaque unité.

La masse d'intéressement de la part nationale spécifique GrDF est répartie de manière semi-hiérarchisée entre tous les salariés de GrDF comme suit :

² L'équivalent temps plein d'un salarié, au sens de cet accord, dépend de son temps de présence dans l'entreprise (ex. : 1 si présence toute l'année à GrDF; 0,25 si présence d'octobre à décembre, etc.), de son temps de travail (temps plein, temps réduit, mi-temps, etc.).



- la première moitié de la masse d'intéressement de la part 1 est répartie au prorata du temps de présence du salarié par rapport au temps de présence de l'ensemble des salariés de l'entreprise,

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles assimilées à du temps de travail effectif et correspondant :

- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité et d'adoption ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

- la seconde moitié de la masse d'intéressement de la part 1 est répartie au prorata de la rémunération brute principale (+ARTT) du salarié³ par rapport à la rémunération brute principale moyenne de l'entreprise.

4-4 Critères et modalités de calcul et de répartition de la part nationale fondée sur des critères communs aux entreprises GrDF et ERDF (part 2).

4-4-1 Critères et modalités de calcul de la part 2

Le taux de réussite annuel des critères de la part 2 intitulé KNC est la moyenne des taux de réussite KNC1 et KNC2 des critères NC1 et NC2 calculé sur l'année de référence.

KNC est fonction de 2 critères (NC1 et NC2) :

- un critère prévention : TERAS (NC1)
- un critère RH : Taux de réalisation des entretiens annuels (NC2)

La masse d'intéressement générée au niveau de la part 2 (MNC) est déterminée par la formule suivante :

$$\text{MNC} = 680 \text{ €} \times \text{KNC} \times \text{somme (ETPI)}$$

Où :

- KNC est le taux de réussite des critères de la part 2
- ETPI est l'équivalent temps plein du salarié i de GrDF
- La sommation est opérée sur le périmètre de GrDF.

³ Pour les périodes d'absence pour congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé



4-4-2 Modalités de répartition de la part 2

La masse MNC est répartie selon la clé gaz de chaque unité.

La masse d'intéressement de la part 2 est répartie de manière semi-hiérarchisée entre tous les salariés de GrDF comme suit :

- la première moitié de la masse d'intéressement de la part 2 est répartie au prorata du temps de présence⁴ du salarié par rapport au temps de présence de l'ensemble des salariés de l'entreprise,
- la seconde moitié de la masse d'intéressement de la part 2 est répartie au prorata de la rémunération brute principale (+ARTT) du salarié⁵ par rapport à la rémunération brute principale moyenne de l'entreprise.

4-5 Formule de synthèse du calcul de l'intéressement par bénéficiaire pour le personnel de GrDF

Le calcul de l'intéressement par salarié résulte de la formule suivante :

Montant intéressement du salarié = montant de référence x 0,5 x (ETP salarié + rémunération brute principale salarié⁶ / rémunération brute principale moyenne entreprise)

où :

montant de référence = [(1.020 € x KNG) x Gu] + [(680 € x KNC) x Gu]

avec :

Gu = clé gaz de l'unité d'appartenance du salarié

4-6 Précisions sur la situation des salariés du Service Commun à GrDF et ERDF et des salariés des unités opérationnelles nationales « mixtes » au regard de l'application des dispositions du présent accord et de celui de ERDF

Ces salariés bénéficient des dispositions du présent accord et, de façon conjointe, de celles de l'accord 2011-2013 de l'entreprise ERDF à proportion des clés de répartition énergie (gaz et électricité) de leur unité d'appartenance exprimées en pourcentage, le total des clés gaz (GrDF) et électricité (ERDF) étant toujours égal à 100%.

⁴ Sont considérées comme présence les absences listées à l'article 4-3-2 du présent accord

⁵ Pour les périodes d'absence pour congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé

⁶ La rémunération (RMP + ARTT) est calculée sur la base du NR – échelon du salarié au 31 décembre de chaque exercice ou à son dernier mois de présence dans l'entreprise l'année considérée



4-7 Plafond individuel de l'intéressement

La montant individuel d'intéressement attribuée à un bénéficiaire au titre de l'exercice ne peut excéder la moitié du plafond annuel moyen de sécurité sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte⁷.

Article 5 – Affectation de l'intéressement

Les bénéficiaires ont la possibilité, pour tout ou partie de leur intéressement, de choisir soit :

- Le paiement immédiat,
- Le versement dans le plan d'épargne entreprise (PEE) GrDF ou le plan d'épargne groupe (PEG) GDF SUEZ
- Le versement dans le plan d'épargne retraite collectif du groupe (PERCO) GDF SUEZ

Dans les cas où le bénéficiaire demande à affecter tout ou partie de son intéressement dans les PEE, PEG ou PERCO, les versements sont abondés dans les conditions en vigueur dans l'entreprise.

Article 6 Modalités et époque de versement

Chaque bénéficiaire sera informé des règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord, du montant global de l'intéressement versé, du montant moyen, du montant des droits qui lui sont attribués, des montants de la CSG et CRDS, ainsi que des modalités de l'abondement qui lui sera servi en cas d'affectation de l'intéressement aux plans d'épargne.

Chaque bénéficiaire devra faire connaître son choix d'affectation en retournant à l'entreprise un questionnaire que celle-ci lui adressera avant chaque versement. A défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai mentionné dans la notification qu'il aura reçue, la prime d'intéressement sera payée.

Le versement interviendra, au plus tard, avant le 30 juin de l'année de calcul.

Article 7 - Dépôt de l'accord

Le présent accord d'entreprise sera déposé à la DIRECCTE de Paris, dans les quinze jours suivant la conclusion de cet accord, cette conclusion devant intervenir au plus tard le 30 juin 2011.

Les signataires de l'accord se réunissent chaque année lorsque les résultats définitifs sont connus.

Article 8 - Suivi de l'accord

Un suivi intermédiaire sera effectué afin que les parties signataires et les salariés soient informés en cours d'année des tendances suivies par chacun des critères.

⁷ A titre indicatif pour l'année 2011 le PASS est de 35 352 €



Un compte rendu de l'application de l'accord sera présenté chaque année au Comité Central d'Entreprise.

Les différends et litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront si possible à l'amiable, avis pris éventuellement d'un expert choisi d'un commun accord.

A défaut, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

Article 9 - Révision - Dénonciation

Conformément aux dispositions de l'article D. 3313-6 du Code du travail, les termes de l'accord ne peuvent être modifiés par avenant que par l'ensemble des parties signataires, dans la même forme que sa conclusion. L'avenant devra être conclu avant le 30 juin d'une année pour prendre effet le 1er janvier de la même année.

Conformément à l'article D. 3313-5 du Code du travail, il pourra être mis fin à l'accord au cours de sa période de validité dès lors que l'ensemble des signataires aura procédé à sa dénonciation. La dénonciation intervenue au plus tard le 31 décembre d'une année N privant l'accord de ses effets à compter du 1er janvier de l'année N+1.

L'avenant de révision ou l'acte écrit de dénonciation sera adressé à la DIRECCTE de Paris, par lettre recommandée avec accusé de réception selon les mêmes formalités et délais que l'Accord lui-même.

Article 10 - Information du personnel

Le texte du présent accord est porté à la connaissance du personnel par voie de note d'information et dans l'intranet de l'entreprise.

Le Comité Central d'Entreprise a été informé et consulté sur le texte du présent accord lors de sa séance du 9 juin 2011.

Fait à Paris, le

Pour GrDF :

Pour les Fédérations Syndicales :

CFDT

CFE-CGC

CGT

CGT-FO



**ANNEXES A L'ACCORD 2011- 2012 - 2013
DEFINISSANT LES CRITERES ET OBJECTIFS D'INTERESSEMENT**

ANNEXE 1 / PART NATIONALE SPECIFIQUE GrDF

ANNEXE 2 / PART NATIONALE ERDF GrDF COMMUNE

La pondération de tous les critères est exprimée en pourcentage. Quand le niveau d'objectif négocié est atteint, le taux de réussite du critère est de 100%. Quand le niveau d'objectif n'est pas atteint, le taux de réussite du critère est de 0%. Entre les deux seuils d'objectif, la variation du taux de réussite suit les règles définies pour chaque critère.

ANNEXE 1 / PART NATIONALE SPECIFIQUE GrDF



CRITERE NG1 - CRITERE ECONOMIQUE RELATIF A L'EBITDA

Axe d'amélioration auquel ce critère se réfère : Finances

Critère proposé : Respect du Niveau d'EBITDA

Définition du critère

EBITDA (en comptabilité IFRS) =

- EBE (Produits (CA+Production stockée et immobilisée) – Charges (Achats+Impôts+charges de personnel))
- + Autres charges et produits divers de gestion (dont aides au développement, Tarif Agent, irrécouvrables, ...)
- + Retraitements IFRS (IAS 19 – retraites et autres engagements à long terme)
- + Reclassements de postes du compte de résultat

L'EBITDA est calé à partir d'un chiffre d'affaires exprimé en année climatique moyenne, pour neutraliser dans le calcul les effets climatiques.

Principe des retraitements IFRS inclus dans l'EBITDA :

Ils concernent essentiellement le retraitement des "avantages liés au personnel" (Norme IAS 19).

1 - En comptabilité sociale, on enregistre en charges de personnel les "avantages du personnel à court terme" dans une logique de sortie de trésorerie, soit les salaires, autres rémunérations, intéressement, primes, ainsi que les primes versées au titre de la gestion externalisée d'une partie des retraites minorées des remboursements effectués par le fonds d'assurance au titre des prestations payées dans l'année par nos soins.

2 - En comptabilité IFRS, on doit enregistrer l'intégralité des engagements liés au personnel, y compris les avantages payables aux salariés après leur mise en inactivité (prestations de retraite, avantages en nature, indemnités de fin de carrière,...).

3 - On ajuste donc chaque année la provision déjà constituée à ce titre en comptabilisant les droits acquis dans l'année par les salariés ("coût des services rendus") desquels on déduit les prestations versées à ce titre au cours de l'année ("prestations versées"). Les enregistrements passés en comptabilité sociale au titre de la part de gestion externalisée des retraites est annulée, pour ne pas être comptés deux fois.

Modalités de mesure

L'EBITDA est calculé à partir de la comptabilité IFRS, selon les normes comptables en vigueur. Il est exprimé en M€.

En cas d'aléa exceptionnel non prévu dans les hypothèses budgétaires, il pourra être procédé à un retraitement du résultat.

Objectifs GrDF proposés pour l'année 2011

Critère = 0 si EBITDA est < ou = à 1.215 M€

Critère = 100% si EBITDA est = 1.510 M€

Critère = 120% si EBITDA est > ou = 1.570 M€

Variation continue entre ces seuils



CRITERE NG2 - CRITERE Développement Gaz

Axe d'amélioration auquel ce critère se réfère : Développement des placements gaz

Définition du critère

Critère proposé composé de deux indicateurs :

- DEV 155, soit le nombre de placements diffus en marché de masse, mesuré par les CC2 correspondants à ce marché
- DEV 05, mesuré par les placements en GWh sur le marché d'affaires, hors affaires exceptionnelles (c'est-à-dire supérieures à 10 GWh)

Chaque indicateur comptant pour moitié dans le résultat du critère « développement gaz »

Modalités de mesure

Pour le marché de masse, il s'agit des CC2 comptabilisés auprès des bureaux de contrôle, aptes à délivrer ces certificats de conformité.

Pour les marchés d'affaires, il s'agit des placements comptabilisés dans l'outil informatique Prisca. Ces résultats sont déversés dans AEDG qui fait foi.

Objectifs GrDF proposés pour l'année 2011

CC2 diffus du marché de masse

Critère = 0 si CC2 diffus est < ou = 10.000

Critère = 100% si CC2 diffus est = à 55.000

Critère = 120% si CC2 diffus est > ou = à 64.000

Variation continue entre ces seuils

Marchés d'affaires

Critère = 0 si GWh est < ou = 2.460

Critère = 100% si GWh est = à 3.160

Critère = 120% si GWh est > ou = à 3.300

Variation continue entre ces seuils



CRITERE NG3 - CRITERE TAUX DE DOMMAGES AUX OUVRAGES AVEC FUITE SOUS MOA GrDF

Axe d'amélioration auquel ce critère se réfère : Sécurité du réseau

Critère proposé : Maîtrise du taux de dommages à nos ouvrages avec fuite sous MOA GrDF (RES 59).

Définition du critère

Il s'agit de calculer l'évolution du nombre de dommages aux ouvrages avec fuite sous MOA GrDF entre N et N-1 (RES 145). Elle est exprimée en %.

Modalités de mesure

Ce critère, objet de contractualisation, est défini dans les fiches de labellisation RES 59 et RES 145.

Objectifs GrDF proposés pour l'année 2011

Critère = 0 si le critère est $>$ ou $=$ à - 15%

Critère = 100% si le critère est $=$ à - 25%

Critère = 120% si le critère est $<$ ou $=$ - 35%



ANNEXE 2 / PART NATIONALE ERDF - GrDF COMMUNE

CRITERE NC1 - CRITERE COMMUN PREVENTION : TERAS

Axe d'amélioration auquel ce critère se réfère :

- Permettre aux Unités de suivre leur réactivité après tout accident en service,
- Permettre à ERDF et à GrDF de disposer d'un indicateur de suivi d'action pérenne.

Critère proposé : le TERAS « Taux d'Exploitation Rapide des Accidents en Service »

Définition du critère

Taux d'Exploitation Rapide des Accidents en Service.

Ce taux d'exploitation est suivi trimestriellement et s'apprécie en fin d'année (au 31 décembre).

Définition du TERAS

Pour une Unité, le TERAS est égal au nombre d'accidents en service exploités en moins de 10 jours ouvrables divisé par le nombre total d'accidents en service.

Ce taux est exprimé en pourcentage.

Le point de départ du délai de 10 jours est la date de survenance de l'accident et/ou la date de connaissance de cet accident par l'employeur.

Par « accidents en service », il faut prendre en compte, sur une année calendaire, les accidents mortels, les accidents avec arrêt, les accidents sans arrêt et les accidents en service inscrits sur les registres de déclaration des accidents bénins.

Les accidents en trajet, quelle qu'en soit la gravité ne sont pas inclus dans cet indicateur.

Par « accidents exploités » il faut considérer que les premières mesures retenues (conservatoires ou définitives) pour éviter la répétitivité de l'accident sont mises en œuvre dès le onzième jour ouvrable au plus tard. Pour l'unité, cela signifie :

- avoir collecté les faits relatifs à l'accident,
- avoir mis en évidence après analyse les principales causes de l'accident,
- avoir décidé des mesures correctrices à mettre en œuvre,
- avoir fait l'information auprès des agents concernés.

Au travers de cet indicateur, qui focalise sur les accidents liés directement au travail (service), c'est la réactivité managériale de l'Unité qui est recherchée, afin d'avoir la juste compréhension des événements et la mise en œuvre rapide de mesures permettant d'éviter tout renouvellement d'accident de même nature (obligation de l'employeur).

La valeur du TERAS peut varier entre 0 % et 100 %

A titre d'exemple, si dans l'année, une Unité a enregistré 9 accidents en service et qu'il en a exploité 5 dans le délai fixé (10 jours), cette Unité restituera un taux à 55 %.

Modalités de mesure

Chaque Unité communiquera à sa Direction des Opérations en Région les éléments de son TERAS.

Les Directions des Opérations en Région transmettront à la Direction Santé Sécurité d'ERDF et à la Délégation Prévention Santé Sécurité de GrDF via un tableau de reporting annuel, les éléments collectés.

Les services centraux des deux filiales se mettront en position de fournir les mêmes éléments.

Objectifs GrDF proposés pour l'année 2011

Critère = 0 si TERAS est < ou = à 90%

Critère = 100% si TERAS est = à 96%



Variation continue entre ces seuils

CRITERE NC2 - TAUX DE REALISATION DES ENTRETIENS ANNUELS

Axe d'amélioration : Développer l'accompagnement et le suivi individuel des agents d'ERDF et de GrDF.

Critère proposé : Taux de réalisation des entretiens annuels.

Définition du critère

Taux de réalisation des entretiens annuels formalisés par rapport aux effectifs définis ci-après. Ce taux de réalisation s'apprécie à fin décembre de l'année 2011, étant précisé que le maximum d'entretiens doit avoir été fait dans le premier quadrimestre.

Définition de l'entretien annuel au sens de ce critère

Les entretiens annuels visés par cette définition doivent porter sur :

- le bilan de l'année écoulée et les objectifs de l'année à venir,
- l'évaluation de la performance et/ou l'appréciation du professionnalisme,
- les besoins en formation et, pour les agents concernés, l'évolution professionnelle.

Effectif de référence : L'assiette de décompte est égale à A1 moins A2 tels que définis ci-dessous :

A1 : Nombre d'agents statutaires présents au 1^{er} janvier 2011 et encore aux effectifs à fin septembre 2011.

A2 : Sont à déduire de A1 :

- les agents en longue maladie
- les agents détachés de façon prépondérante pour fonctions syndicales ou sociales
- les agents « physiquement » absents pendant trois mois ou plus dans l'année 2010
- les agents en CFC ou qui partent en CFC en 2011 ou 2012
- les agents partant en inactivité dans l'année 2011 ou 2012

En cas de changement important d'organisation à l'échelle de l'entreprise, l'effectif de référence sera corrigé pour tenir compte des populations particulièrement impactées.

Modalités de mesure

Chaque Région se met en position de fournir aux DRH d'ERDF et de GrDF pour le 15 février 2012 le nombre d'entretiens réalisés et formalisés par rapport à l'effectif de référence cité en A1 et A2 (effectif A1 ; effectif A2 ; effectif A1-A2 retenu comme référence ; nombre et taux de réalisation d'entretiens sur l'effectif retenu).

L'instrument de mesure retenu garantira la fiabilité et la véracité des éléments transmis ainsi qu'un suivi régulier au cours de l'année.

NB : il est rappelé que les entretiens réalisés et formalisés, non signés par un salarié en désaccord, sont à prendre en compte également.

Objectifs GrDF proposés pour l'année 2011

Critère = 0 si Taux est < ou = à 83%

Critère = 100% si Taux est = à 93%

Variation continue entre ces seuils