

Accord ERDF  
Démarche d'entreprise de Gestion  
Prévisionnelle des Emplois et des Compétences



ÉLECTRICITÉ RÉSEAU DISTRIBUTION FRANCE

*Handwritten signature*

FB Rm  
ED

## PREAMBULE

ERDF s'est fixé pour ambition d'être le distributeur d'électricité européen de référence et l'a traduite dans son projet d'entreprise « 2015 réussir ensemble ».

Cette ambition porte sur quatre domaines :

- la qualité de fourniture
- la qualité des relations avec les partenaires dont les clients et les collectivités locales
- le développement durable
- le management et le dialogue social

et s'appuie sur trois piliers qui sont autant de priorités :

- les clients
- le réseau
- les hommes et les femmes d'ERDF.

Le professionnalisme, l'expertise et l'engagement des femmes et des hommes de l'entreprise constituent une richesse que l'entreprise doit identifier, maintenir et développer dans la durée avec une ambition réaffirmée de plein emploi de ses ressources internes.

Dans un environnement de plus en plus exigeant et marqué par des mutations technologiques, sociales, sociétales et environnementales importantes, et dans un contexte démographique qui pourrait conduire à renouveler plus de 50%<sup>1</sup> des effectifs dans les dix ans, ERDF doit s'assurer qu'elle dispose et disposera des emplois, des qualifications et des compétences répondant à ses besoins prévisibles.

Elle doit aussi proposer à chaque salarié un parcours professionnel motivant, répondant à ses aspirations et lui garantissant dans la durée l'adaptation et le développement de ses compétences aux emplois proposés par l'entreprise.

Cette démarche est d'autant plus nécessaire que la mobilité, en dehors des entreprises du secteur des IEG est limitée, que la grande majorité des salariés y font leur carrière et que la nécessité de leur assurer le plein emploi interne est donc un enjeu partagé tant par l'entreprise que par les salariés.

Pour y parvenir, ERDF doit construire et mettre en œuvre une démarche d'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences – une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences - mobilisant l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise : ensemble du management y compris du management de proximité, filière RH, métiers et fonctions nationales, salariés et partenaires sociaux, au niveau national comme aux échelons régionaux (maille DOR) ou locaux (maille Établissement CE).

Cette démarche d'anticipation doit être associée à des dispositifs de communication adaptés et s'appuyer notamment sur des relais managériaux compétents pour porter à la connaissance des salariés cette vision prospective des emplois et des compétences. L'objectif est d'expliquer et présenter toutes les possibilités de parcours ainsi offertes et d'aider les salariés en les accompagnant tout au long de leur vie professionnelle et de l'évolution de l'entreprise.

Par la mise en valeur de tous nos métiers, des passerelles qui les relient, et des opportunités d'évolutions offertes aux salariés, la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences contribue à mobiliser les salariés pour qu'ils soient acteurs de leur évolution professionnelle. En éclairant les possibilités de parcours, la GPEC donne du sens et les moyens aux salariés de mieux concrétiser leur démarche individuelle de développement des compétences dans la durée. Grace à des dispositifs tels que ceux prévus par l'accord « DEFI

<sup>1</sup> Données au 31/12/2011 : 51 % de l'effectif statutaire d'ERDF a plus de 45 ans. Ces salariés représentent respectivement 36 % du collège Exécution, 57 % du collège Maîtrise, 64 % du collège cadre.

formation » et les actions RH d'accompagnement, la GPEC favorise la sécurisation des parcours professionnels, le développement de l'ascenseur social, la fidélisation des salariés, et le renforcement de la fierté d'appartenance à ERDF.

Elle doit aussi permettre de produire un cadre d'orientation pour utiliser au mieux les leviers d'actions de la gestion des ressources humaines que sont : le recrutement, la mobilité, les orientations et les plans de formation, la diversité (égalité professionnelle, seniors, handicap).

Cette démarche conduite à ERDF bénéficie des synergies avec les dispositifs mis en place par le Groupe EDF.

Le présent accord se veut donc au service des salariés, de l'entreprise et de ses ambitions pour le présent et l'avenir.

Il illustre et concrétise la vision commune des signataires sur les enjeux de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, sur la méthode et les actions qui en découlent. Il précise comment les parties signataires entendent organiser le dialogue social autour de la GPEC, au sein des Institutions Représentatives du Personnel et des autres instances mentionnées dans le présent accord.

Les signataires considèrent que la négociation de cet accord s'inscrit dans l'esprit de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, de la loi Orientation et Formation du 24 novembre 2009, de l'Accord ERDF relatif à la « formation tout au long de la vie professionnelle » du 22 septembre 2010 et de l'accord du Groupe EDF DEFI Formation du 10 septembre 2010.

# Sommaire

<b>1</b>	<b>Ambitions et finalités de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences .....</b>	<b>6</b>
1.1	Définition partagée de la GPEC.....	6
1.2	Les enjeux de la GPEC pour ERDF .....	6
<b>2</b>	<b>Le processus de construction de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à ERDF .....</b>	<b>7</b>
2.1	La GPEC : de la stratégie de l'Entreprise à ses déclinaisons en politiques et plans d'action RH .....	7
2.2	Le processus GPEC à ERDF .....	8
<b>3</b>	<b>Renforcer le dialogue social autour de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences .....</b>	<b>9</b>
3.1	La consultation du CCE sur le bilan de l'emploi de l'année n-1 et les perspectives de l'emploi et des compétences .....	9
3.2	La consultation des Comités d'Établissement sur le bilan de l'emploi de l'année n-1 et les perspectives de l'emploi et des compétences .....	10
3.3	Développer un dialogue social au niveau régional autour de la GPEC .....	10
<b>4</b>	<b>Favoriser les parcours professionnels au sein du Groupe EDF .....</b>	<b>11</b>
4.1	Partager les méthodes et outils .....	11
4.2	Participer aux instances d'échange et d'information .....	11
<b>5</b>	<b>Mobilité au sein du service commun et des IEG .....</b>	<b>11</b>
<b>6</b>	<b>Développer la communication vers les salariés .....</b>	<b>11</b>
6.1	Un volet Parcours professionnels dans l'Intranet ERDF .....	12
6.2	Déployer des opérations spécifiques.....	12
6.3	Développer et améliorer l'information sur les emplois à pourvoir.....	12
<b>7</b>	<b>Accompagner les salariés dans leurs parcours professionnels .....</b>	<b>13</b>
7.1	L'intégration et la fidélisation des nouveaux embauchés .....	13
7.2	L'entretien annuel d'évaluation et de professionnalisation pour tous les salariés.....	13
7.3	Les autres entretiens nécessaires à la gestion du parcours professionnel.....	14
7.4	L'accompagnement à la construction des projets et à la réalisation des parcours professionnels.....	15
7.5	Les dispositifs d'accompagnement de la mobilité .....	16
7.6	La formation : un levier majeur pour développer les compétences, construire et accompagner les parcours .....	17
7.7	Favoriser la réussite des projets personnels à l'extérieur des IEG .....	17
<b>8</b>	<b>Dispositif de suivi et autres clauses .....</b>	<b>18</b>
8.1	Dispositif de suivi .....	18
8.2	Confidentialité des données stratégiques.....	18
8.3	Clauses générales .....	18

2

<b>9 ANNEXES .....</b>	<b>20</b>
ANNEXE 1 Calendrier du dialogue social sur la GPEC .....	20
ANNEXE 2 Informations fournies dans le dossier présenté à la consultation du CCE.....	21
ANNEXE 3 Informations fournies dans le dossier présenté à la consultation du CE .....	22
ANNEXE 4 Liste des métiers utilisés pour la GPEC .....	23
ANNEXE 5 Textes et mesures applicables pour favoriser la mobilité .....	25

bb  
ED  
Rm

# **1 AMBITIONS ET FINALITES DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

## **1.1 Définition partagée de la GPEC**

La finalité de la GPEC est d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, au regard de la stratégie de l'entreprise, pour permettre à celle-ci de renforcer son dynamisme et sa compétitivité et aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel et promotionnel au sein de l'entreprise.

## **1.2 Les enjeux de la GPEC pour ERDF**

Avec un renouvellement important des compétences (renouvellement de plus de 50 % des effectifs dans les 10 ans à venir), l'ambition de performance de tous nos métiers, l'émergence de grands projets stratégiques impactant les processus cœurs de métiers de l'entreprise, la GPEC est un levier important pour ERDF et le projet d'entreprise « 2015 Réussir ensemble ».

Elle contribue à la mise en œuvre des orientations stratégiques d'ERDF et à accompagner les transformations et les projets de l'entreprise, par l'identification et l'anticipation des besoins en terme d'emplois et de compétences.

La GPEC constitue pour le management et la fonction RH un cadre de référence pour la mise en œuvre des démarches de gestion des ressources humaines liées à l'emploi, la formation et à l'évolution des métiers.

Ainsi la GPEC doit contribuer à :

- Garantir qu'ERDF dispose, à moyen et long terme, quantitativement et qualitativement des compétences adaptées à ses besoins et à l'évolution de ses métiers ;
- Procurer une meilleure visibilité sur l'évolution des métiers, des emplois, des compétences nécessaires à l'ensemble des parties prenantes, notamment le management et les agents avec des méthodes et des outils partagés facilitant l'orientation professionnelle ;
- Préciser les politiques et les actions RH d'adaptation qui devront être mises en œuvre en matière de recrutement interne et externe, de formation continue et formation promotionnelle, d'alternance, de mobilité avec les anticipations nécessaires,
- Sécuriser les parcours professionnels des salariés occupant des emplois en décroissance ou en évolution ;
- Favoriser le pourvoi des métiers en croissance ;
- Entretenir un dialogue social de qualité avec les organisations syndicales nationales et locales, et au sein du dispositif de concertation régionale prévu par cet accord ;
- Informer et consulter les institutions représentatives du personnel compétentes dans le cadre de leurs prérogatives.

BB  
ED  
Rm

## 2 LE PROCESSUS DE CONSTRUCTION DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES A ERDF

### 2.1 La GPEC : de la stratégie de l'Entreprise à ses déclinaisons en politiques et plans d'action RH

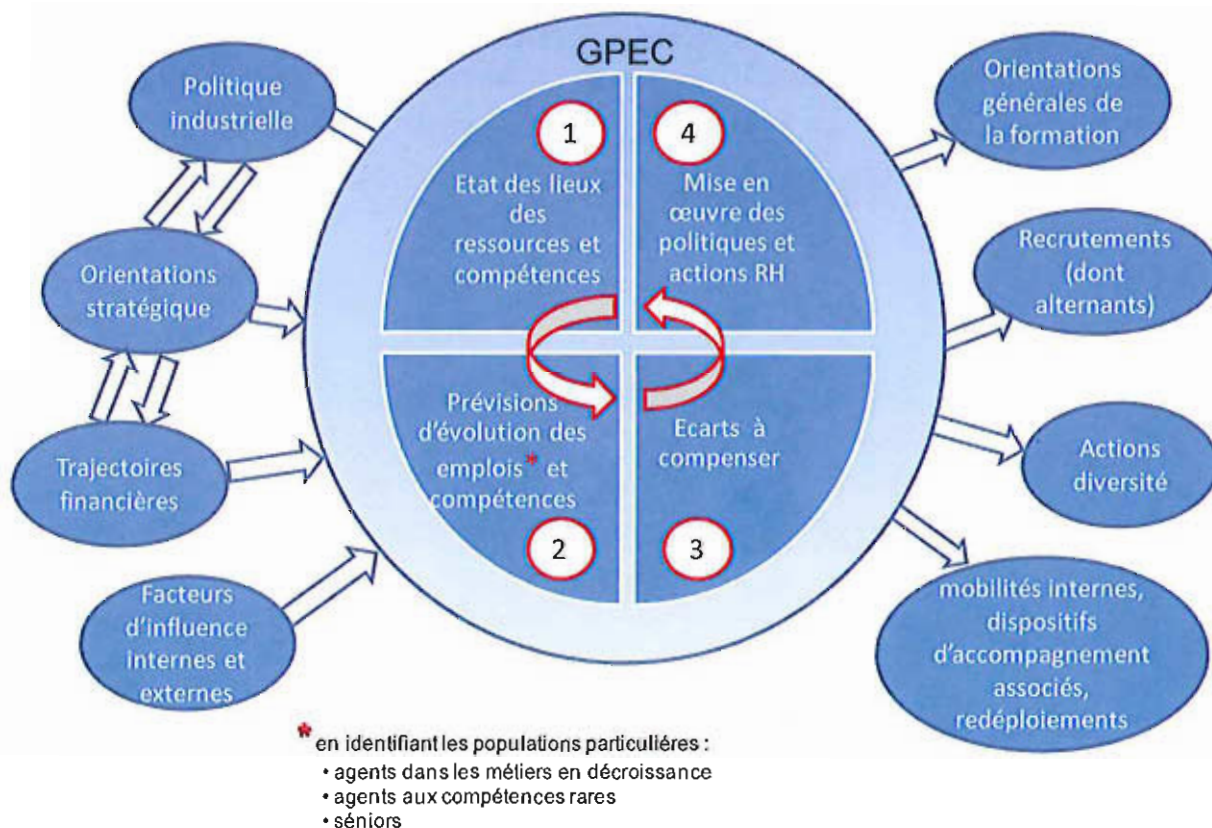
La GPEC intègre les informations relatives à la stratégie et aux orientations de l'entreprise qui ont un impact sur l'exercice de ses activités. Elle prend en compte les orientations de politique industrielle, les trajectoires financières et les possibilités budgétaires. Elle prend aussi en données d'entrée les différents facteurs de l'environnement de l'entreprise qui peuvent influencer sur les activités et les emplois. En données de sortie, la GPEC met à disposition des décideurs des informations et projections capables d'appuyer les prises de décisions internes et externes (exemple les négociations avec la CRE sur le TURPE).

La GPEC est donc un processus itératif qui comporte 4 étapes majeures :

1. Réaliser par un état des lieux, un diagnostic collectif des emplois, métiers, et compétences de l'Entreprise
2. Répertorier les facteurs d'influence internes et externes et mesurer leur impact sur les ressources et compétences ; Traduire ces impacts en trajectoires prévisionnelles d'effectifs et d'évolutions des compétences nécessaires.
3. Mesurer les écarts entre la situation de départ et la situation cible.
4. Fournir les données nécessaires aux actions ou politiques de gestion des ressources humaines visant à assurer l'adéquation des emplois et compétences aux besoins de l'entreprise.

La GPEC nationale s'appuie sur un diagnostic partagé et actualisé avec les Régions, les Unités Opérationnelles Nationales, les Fonctions Nationales et le management, en y associant les organisations syndicales et les Institutions Représentatives du Personnel.

Ce cycle est figuré ci-après.



La GPEC s'attachera particulièrement à :

- identifier les métiers stables, ceux en croissance et en décroissance, les nouveaux métiers, et les facteurs les influençant,
- identifier les compétences : les compétences-clés les plus sensibles et les compétences rares, les compétences à maintenir, à renforcer ou émergentes, les compétences à faire émerger, et identifier les risques de pertes de compétences.
- Inventorier les niveaux de qualification existants et les évolutions voulues par l'entreprise.

Sur le plan opérationnel, la GPEC sert de cadre de cohérence pour les actions ou politiques de gestion des ressources humaines qui visent à l'ajustement permanent des emplois et des compétences des salariés aux besoins de l'entreprise :

- le recrutement (en visant l'amélioration des éventuelles anomalies de la pyramide des âges), avec niveaux de diplômes et titres professionnels,
- la mobilité interne,
- l'alternance (volumes, diplômes et qualifications),
- la formation (orientations, programmes de formation et de professionnalisation adaptés pour répondre aux enjeux des métiers à moyen ou long terme, publics prioritaires),
- l'accompagnement de l'ascenseur social (formations promotionnelles ou accompagnant la promotion),
- les actions contenues dans les différents accords ou plans d'action en vigueur tel que les accords Formation tout au long de la vie professionnelle, Alternance, Égalité professionnelle, Handicap, plan d'action Séniors.

La GPEC permet de mettre à disposition des salariés les informations et des outils dont ils ont besoin pour s'orienter et être acteurs de leurs parcours professionnel, au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe. Elle donne des perspectives aux salariés et augmente la confiance dans l'entreprise. Elle contribue ainsi à réduire pour les salariés les facteurs d'incertitude générateurs de stress ou d'anxiété liés au manque de visibilité sur leur avenir professionnel.

Elle favorise la mise en œuvre de parcours professionnels répondant aux besoins de l'entreprise et aux attentes des salariés.

## **2.2 Le processus GPEC à ERDF**

ERDF actualisera sa GPEC chaque année en tenant compte des contraintes de planning liées au cycle de gestion.

L'actualisation et la présentation régulière des GPEC aux CCE et CE permettront notamment d'étudier la mise en œuvre des orientations proposées et d'apporter des éclairages sur les éventuels écarts entre prévisions et réalisations.

La déclinaison aux niveaux régionaux et locaux sera basée sur les principes mis en œuvre au plan national, selon des plannings communs (cf. annexe 1), s'appuyant sur un même outil et un document type avec des contenus harmonisés (cf. annexe 3).

Les modalités du dialogue social et de la concertation ou consultation aux différents niveaux sont précisées dans les paragraphes suivants.



### **3 RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL AUTOUR DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

#### **3.1 La consultation du CCE sur le bilan de l'emploi de l'année n-1 et les perspectives de l'emploi et des compétences**

Au travers du présent accord, ERDF s'engage à présenter chaque année en CCE, pour avis, un dossier « Bilan annuel de l'emploi et perspectives de l'emploi et des compétences » qui comportera deux parties :

- une partie présentant la situation des ressources sur la période des trois années antérieures, développée pour l'année N-1.
- une seconde partie traitant de la prospective et des moyens mis en œuvre pour assurer l'adéquation des emplois et des compétences aux besoins, articulée autour des chapitres suivants :
  - Principaux facteurs d'impact sur les ressources (effectifs, compétences) et les emplois
  - Les orientations politiques et grands projets
  - Les perspectives par grands domaines d'activités
  - Approche détaillée pour les métiers qui le nécessitent
  - Synthèse à la maille d'entreprise
  - Bilan des politiques et actions de gestion des ressources humaines mises en œuvre.

Les informations fournies dans le dossier sont listées en annexe 2.

Les grands domaines d'activités retenus sont ceux figurant en annexe 4. Ils pourront être revus si les évolutions des métiers amenaient à reconsidérer la segmentation des familles professionnelles et des métiers pour mieux répondre aux enjeux de pertinence et de qualité de la prospective.

L'approche détaillée par métiers découlera d'une analyse des risques (importance des flux de départs, évolutions fortes des compétences, difficultés à recruter, niveau d'adéquation du système éducatif avec les formations et niveaux de diplômes recherchés etc.).

Pour cette approche nationale, les éléments de prévisions porteront :

- de manière détaillée sur les trajectoires des années N, N+1 et N+2 en cohérence avec les orientations stratégiques de l'entreprise,
- sur une vision à 5 ans,
- sur une vision à 10 ans pour intégrer des projets dont les impacts se situent à cet horizon (exemple : projet Linky).

Les données fournies sont prévisionnelles. Elles sont donc susceptibles de varier dans le temps si surviennent des facteurs externes ou internes de nature à exercer une influence notable sur les prévisions faites : évolutions ou ruptures technologiques, risques réglementaires ou de marché, résultats des études prospectives métiers, évolution des compétences internes et qualifications disponibles sur le marché de l'emploi externe, disponibilités budgétaires d'exploitation et d'investissement.

BB B  
Red  
Rm

Le document annuel « Bilan de l'emploi et perspectives » sera présenté en CCE avant ou conjointement au dossier d'orientations générales de la formation professionnelle, au cours du premier semestre, dans le respect des prérogatives de cet organisme.

Par ailleurs, entre les séances du CCE traitant des questions de GPEC, sa Commission Emploi-Formation pourra solliciter, en tant que de besoin, la participation d'experts GPEC de la direction pour des échanges à caractère informatif. La Direction favorisera la participation de tels experts aux travaux de la commission.

### **3.2 La consultation des Comités d'Établissement sur le bilan de l'emploi de l'année n-1 et les perspectives de l'emploi et des compétences**

Les dossiers « Bilan de l'emploi de l'année n-1 et perspectives de l'emploi et des compétences » seront présentés pour avis en Comité d'Établissement. Ils contiendront une information sur les orientations métiers de l'établissement.

Ce document annuel sera présenté en CE avant ou conjointement au dossier d'orientations locales de la formation professionnelle.

Les dossiers de CE sont élaborés pour les populations du ressort de l'établissement ou unité concerné (URE, UCF, USL, SREG, unités nationales et fonctions centrales), avec les adaptations qui découleraient d'évolutions organisationnelles des unités.

L'horizon retenu est à trois ans (N, N+1, N+2). Il pourra le cas échéant être étendu à cinq ans pour prendre en compte les projets dont les effets doivent être anticipés à plus long terme, en centrant l'analyse sur les publics prioritaires (par exemple : Linky).

Afin d'élargir la vision des emplois à venir au bassin d'emploi considéré, les principales orientations régionales seront présentées pour information dans ce même dossier.

Les informations fournies dans les dossiers de CE sont listées en annexe 3.

Les dossiers présentés tiendront compte, le cas échéant, des spécificités sociologiques et de compétences propres aux différents bassins d'emploi.

Afin d'intégrer la dimension GPEC dans les Comités d'Établissement, les signataires s'engagent à favoriser le dialogue social au sein de Commissions Emploi-Formation dans le respect des prérogatives de ces organismes.

### **3.3 Développer un dialogue social au niveau régional autour de la GPEC**

En complément des dispositifs de consultations des IRP, les DRH d'ERDF en région organiseront a minima une fois par an une réunion de concertation spécialement dédiée avec les représentants régionaux des organisations syndicales dont l'objectif est de permettre une information et des échanges sur une synthèse régionale transverse des GPEC des différents établissements.

Cette réunion se tiendra au plus près de la présentation dans les CE de la GPEC d'établissement.

Chaque organisation syndicale y sera représentée par 2 représentants régionaux (ou personnes désignées par leur organisation pour ces réunions).

Les temps de réunions plénières et de trajets, et les frais de déplacements des participants sont pris en charge par l'entreprise.

Par ailleurs, ERDF participe aux instances actuelles de concertation d'EDF que sont les Instances Régionales d'Information et d'Échanges sur les Emplois et les Compétences (IRIEEC) et s'adaptera à leurs éventuelles évolutions.

A

L'articulation des différentes phases du processus de dialogue social, décrites au présent chapitre, est résumée en annexe 1.

## **4 FAVORISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS AU SEIN DU GROUPE EDF**

ERDF a la volonté de maintenir et développer les coopérations avec le Groupe EDF pour favoriser la fluidité des parcours entre ERDF et EDF.

La démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences à ERDF doit répondre aux enjeux propres du distributeur tout en s'enrichissant des synergies offertes par l'appartenance au Groupe EDF. Elle doit ainsi intégrer les opportunités de mobilité interne au Groupe, s'assurer que les salariés du distributeur sont informés des possibilités de parcours offertes au sein du Groupe et faciliter leur mise en œuvre en accord avec les différentes parties prenantes.

### **4.1 Partager les méthodes et outils**

La formalisation de nos métiers et compétences, notamment pour les métiers transverses, permet de faciliter les mobilités au sein du Groupe EDF.

La liste des métiers utilisée pour le distributeur est jointe en annexe 4.

### **4.2 Participer aux instances d'échange et d'information**

ERDF participe à plusieurs instances d'échange avec EDF notamment :

- L'Observatoire National des Métiers (ONM) qui est un lieu d'échange privilégié pour l'ensemble des acteurs du Groupe, favorisant une meilleure connaissance de l'évolution des métiers,
- Les Instances Régionales d'Information et d'Échanges sur les Emplois et les Compétences (IRIEEC).

## **5 MOBILITE AU SEIN DU SERVICE COMMUN ET DES IEG**

Compte tenu des spécificités du service commun et de la proximité de certains métiers dans de nombreux d'emplois, les mobilités inter-entreprises avec GrDF ou d'autres entreprises de la branche des IEG restent tout à fait possibles pour les salariés afin d'enrichir leurs expériences professionnelles.

## **6 DEVELOPPER LA COMMUNICATION VERS LES SALARIES**

La GPEC favorise la clarification des évolutions de l'entreprise et permet aux salariés de se projeter avec sérénité dans leur avenir professionnel.

ERDF s'engage donc à communiquer régulièrement et de façon valorisante, au travers de différents supports, sur les possibilités de parcours professionnels en tenant compte des moyens mis à disposition des salariés. Il est réaffirmé que tout salarié doit avoir un accès individuel ou collectif à l'intranet sur son lieu de travail.

*BB* *ED*  
*Rm*

*✓*

### **6.1 Un volet Parcours professionnels dans l'Intranet ERDF**

L'intranet d'ERDF intègre désormais dans sa rubrique Pratique - Ressources Humaines un volet Parcours Professionnels qui présente des contenus informatifs détaillés et pédagogiques sur les parcours.

Les métiers et les emplois d'ERDF y sont présentés, avec des exemples de possibilités de parcours.

Au regard du succès de cette rubrique et de l'évolution naturelle des habitudes des salariés vers l'utilisation de ressources de type intranet, ERDF s'engage à :

- poursuivre le développement de cet outil sur la durée de l'accord, améliorer son ergonomie et son interactivité, notamment en permettant au salarié de construire lui-même des projections de parcours,
- compléter la description des métiers et des emplois (filière RH, comptabilité finances, approvisionnements,..),
- préciser les cursus de formation / professionnalisation nécessaires pour accéder aux emplois, en particulier pour les métiers d'appel,
- développer les témoignages de salariés occupant les différents emplois,
- utiliser les relais que sont les managers avec l'appui des filières RH et Communication pour faire connaître largement cet outil.

Un plan de communication sur l'outil sera bâti et présenté aux signataires de l'accord en Comité de Suivi.

### **6.2 Déployer des opérations spécifiques**

Il est recommandé de mettre en œuvre, dans chaque Unité, une réunion annuelle des salariés au périmètre de leur équipe ou agence au cours de laquelle les enjeux et conclusions de la GPEC seront présentées (métiers en croissance ou décroissance, passerelles inter-métiers, besoins de compétences et de formation, parcours professionnels) afin de permettre aux salariés de comprendre le sens et l'utilité de la démarche. Les managers pourront solliciter la filière RH pour l'organisation et l'animation de ces réunions.

Des actions de sensibilisation et d'information du type « Forum régional des métiers », consistant à présenter aux salariés mobiles les métiers et les postes à pourvoir, ont été réalisées. Elles seront poursuivies et adaptées à l'initiative des régions.

Le Comité de Suivi de l'accord sera informé de l'ensemble de ces initiatives.

### **6.3 Développer et améliorer l'information sur les emplois à pourvoir**

Le système d'information RH pour la mobilité est principalement composé de 2 outils au plan national :

- La Bourse de l'emploi

La Bourse de l'Emploi des IEG a été conçue pour faciliter la mobilité au sein des IEG. L'ensemble des salariés d'ERDF y a accès.

- SIEM Mobilité

Le dispositif SIEM (Système d'Information Emploi Mobilité) est ouvert aux salariés d'ERDF. Il est accessible depuis la rubrique « parcours professionnels » du site intranet ERDF et permet

- aux salariés de connaître les besoins au sein d'ERDF, du Service commun et des Directions d'EDF SA qui y inscrivent leurs appels à compétences et d'y répondre directement en ligne,
- aux managers d'ERDF, du Service Commun et des Directions d'EDF SA de connaître les offres de compétences et les projets professionnels des salariés d'ERDF souhaitant être mobiles et aux recruteurs de trouver des profils susceptibles de les intéresser parmi le vivier des salariés mobiles.

Pendant la durée de l'accord, ERDF favorisera par des actions de communication adaptées un déploiement de l'utilisation de SIEM.

## **7 ACCOMPAGNER LES SALARIES DANS LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS**

ERDF s'est dotée d'un ensemble de leviers permettant d'accompagner, d'orienter et de former les salariés tout au long de leur parcours professionnel, décrit ci-après.

### **7.1 L'intégration et la fidélisation des nouveaux embauchés**

ERDF met en œuvre dans les unités des dispositifs d'accueil et d'intégration pour les nouveaux embauchés. Ils permettent de leur donner rapidement des repères sur leur environnement professionnel, la connaissance de l'entreprise et le partage des enjeux. Des informations sur la branche professionnelle des I.E.G. leur sont fournies (statut ...)

Les unités présenteront à cette occasion les lieux d'information sur les parcours et les passerelles inter-métiers au sein de l'entreprise et du Groupe EDF (intranets ...).

### **7.2 L'entretien annuel d'évaluation et de professionnalisation pour tous les salariés**

L'entretien individuel d'évaluation (ou de progrès) et de professionnalisation a lieu une fois par an, à l'initiative de l'employeur. Il y a lieu de bien distinguer la partie Évaluation de la partie Professionnalisation. Ces deux entretiens pourront être séparés lorsque cela s'avère nécessaire.

L'entretien individuel relève de la responsabilité du manager. C'est un moment privilégié qui doit permettre au salarié de s'exprimer sur le déroulement de son activité professionnelle. C'est l'occasion pour le manager de porter toute son attention aux questions du salarié, à sa bonne intégration dans son environnement professionnel.

L'entretien annuel contribue à permettre la bonne adéquation entre les compétences et qualifications du salarié et les compétences requises par l'emploi. Il vise également à répondre aux attentes du salarié sur les possibilités de parcours et de projets professionnels. A ce titre, l'entretien doit être porteur de sens, de dialogue et d'échanges d'informations.

L'entretien individuel considéré dans ses deux volets, entretien d'évaluation et de professionnalisation, a pour objectif :

- de contractualiser les objectifs du salarié, en fixant le niveau de performance attendu et les moyens associés et d'évaluer leur réalisation en fin d'année.
- d'apprécier, sur des éléments factuels et notamment au travers des Référentiels de Pratiques Professionnelles<sup>2</sup>, le professionnalisme et le champ des compétences associées à son emploi.

<sup>2</sup> Référentiel de Pratiques Professionnelles (RPP) : Pour chacun des emplois, le RPP regroupe une liste d'activités définies par le management et qui doivent être maîtrisées par le salarié pour la bonne tenue de son emploi. Le RPP

*Rm* *ed* *DB*

- de partager et de décider des actions de formation ou de professionnalisation qui permettront au salarié d'atteindre le niveau de compétences attendues dans le cadre de son emploi et dans la perspective de son parcours professionnel.
- d'orienter et préparer l'avenir lorsque hiérarchie et salarié en conviennent. Cette action vise à identifier, faire émerger, construire un projet professionnel avec le salarié, dans une perspective de mobilité fonctionnelle ou géographique.

Au travers de ses différentes composantes, cet entretien permet donc de réaliser un diagnostic individuel qui alimente le processus GPEC dans sa phase d'état des lieux.

Les RPP pourront servir progressivement aux unités qui le peuvent à alimenter des diagnostics collectifs identifiant les écarts entre compétences existantes et compétences attendues, à un horizon de temps et selon une segmentation à préciser.

### **7.3 Les autres entretiens nécessaires à la gestion du parcours professionnel**

#### **7.3.1 Entretien de jalonnement à mi-carrière**

L'entretien de jalonnement constitue un point d'étape à mi-carrière du salarié et doit permettre de manière anticipée d'étudier d'éventuelles perspectives professionnelles de celui-ci.

L'entretien prendra en compte les qualifications et compétences du salarié, ses aspirations, son projet professionnel, ses aptitudes, ses besoins de formation et de professionnalisation, sa situation personnelle et son évolution professionnelle, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi offertes à moyen et long terme par l'entreprise.

Le cas échéant, un plan individuel d'action et de formation personnalisé pourra être élaboré lors de cet entretien, en accord avec le salarié. Le bilan de compétences, la VAE et les leviers de financement offerts par les dispositifs de professionnalisation pourront, par exemple, être mobilisés à cet effet.

L'entretien de jalonnement de mi-carrière destiné aux salariés volontaires à partir de l'âge de 45 ans, est de nature distincte de l'entretien annuel d'évaluation. Il est conduit par la filière RH.

#### **7.3.2 Entretien de fin de carrière**

L'entretien de fin de carrière est réalisé à 5 ans de la date prévisionnelle de départ en inactivité sur la base de ce qui est exprimé par le salarié.

Il a pour objectif de compléter le dispositif des différents entretiens en vigueur (dont l'entretien annuel) et doit permettre de dialoguer avec le salarié sur les souhaits qu'il a vis-à-vis de la fin de son parcours professionnel en intégrant les points suivants :

- le souhait de rester dans son emploi,
- l'opportunité d'une adaptation ou d'un changement d'emploi,
- la capacité et la volonté du salarié de s'investir dans des actions de formation et de transfert des compétences (formateur à temps plein ou temps partiel, tutorat ...),
- les dispositions envisagées par le salarié pour préparer son départ (utilisation du CET, aménagement du temps de travail dans le cadre des accords applicables,...).

---

sert à mesurer si les compétences attendues dans l'emploi restent à acquérir, sont en cours d'acquisition, sont acquises, ou font référence. Le RPP sert également à objectiver l'appréciation du professionnalisme du salarié.

*d*

*Ruy*

*ED BB*

Dans un premier temps, il est réalisé par la hiérarchie, et peut être approfondi par un second entretien avec un interlocuteur de la filière RH si le salarié ou la hiérarchie en fait la demande.

Après une phase d'expérimentation débutée en 2011 dans le cadre du plan d'action séniors et poursuivie en 2012, ce type d'entretien sera généralisé sur la durée de l'accord.

### 7.3.3 Dispositif de suivi des entretiens individuels

Le suivi quantitatif de la réalisation des trois types d'entretiens précités fera l'objet d'une communication annuelle à l'ensemble des signataires.

En complément, des éléments de retour d'expérience réalisés par les régions sera communiqué aux signataires en Comité de Suivi de l'Accord.

## 7.4 L'accompagnement à la construction des projets et à la réalisation des parcours professionnels

### 7.4.1 Le rôle du management

Le management joue un rôle essentiel dans la gestion des parcours professionnels de chaque salarié parce qu'il dialogue régulièrement avec lui, valide ses compétences, recueille ses attentes, ses ambitions et détecte ses aptitudes d'évolution. Le manager constitue donc le premier niveau d'information et d'orientation du salarié pour construire son parcours professionnel.

Il informe également le salarié sur l'organisation mise en place par la filière RH pour répondre aux besoins de conseil, d'orientation et de formation.

### 7.4.2 Le rôle de la filière RH

La filière RH s'organise pour mieux répondre aux enjeux de la GPEC et aux attentes des salariés avec le dispositif décrit ci-dessous.

- Le Chef de Mission Parcours Professionnels (CMPP)

Pour coordonner la démarche d'information et d'orientation des salariés et en priorité des cadres, un réseau de Chefs de Mission Parcours Professionnel (CMPP) est mis en place, à raison d'un CMPP par région (maille DOR) et un pour les fonctions centrales.

- Le Conseiller Orientation et Formation (COF)

Sur la durée du présent Accord, ERDF mettra en place au sein de chaque région administrative (plaque), un Conseiller Orientation-Formation. Il intervient en deuxième niveau pour informer et conseiller les agents en matière de formation et d'orientation professionnelle, à la demande du salarié ou de sa hiérarchie.

Dans les entretiens d'orientation des salariés, seront notamment pris en compte les compétences et les qualifications acquises. En particulier, les salariés titulaires d'un titre ou d'un diplôme obtenu par l'intermédiaire du CIF et susceptible d'intéresser les métiers d'ERDF ou du Groupe EDF pourront, s'ils le souhaitent, se faire connaître des COF et du CMPP de leur région.

### 7.4.3 Professionnaliser les acteurs

La mise en place du dispositif s'accompagne d'une démarche de professionnalisation des acteurs de la fonction RH et du management.



- Les CMPP et les Conseillers Orientation-Formation

Une animation spécifique des CMPP (animation nationale) et des COF (animation régionale) sera mise en place, avec les actions de formations nécessaires à la bonne réalisation de leurs missions, notamment sur la conduite des entretiens, l'appropriation des orientations de l'entreprise et des résultats de la GPEC à la maille régionale et nationale.

- Le management

Une attention particulière doit être portée dans les plans de formation au maintien et au développement du professionnalisme des managers, et notamment les encadrants de proximité, sur le champ de l'évaluation des compétences et du conseil de premier niveau pour orienter les salariés.

Dans l'esprit de l'Accord ERDF relatif à la « Formation tout au long de la vie professionnelle », tout salarié accédant à un emploi de manager et missionné pour les entretiens annuels d'évaluation, bénéficiera d'une formation à la conduite de l'entretien individuel dans l'année de sa prise de poste.

Les managers bénéficieront pour le bon exercice de leurs missions :

- Des informations et des outils de communication nationaux sur les parcours professionnels, l'évolution des activités et des métiers (intranet, actu managers)
- Du portage par la filière RH des conclusions des GPEC nationales et locales.

- Les représentants du personnel

Pour permettre un dialogue social de qualité, les signataires souhaitent favoriser l'appropriation du contenu et des nouveaux dispositifs de cet accord par les représentants du personnel siégeant dans les Comités d'Établissement (CE) ainsi qu'au CCE.

A cette fin, un programme de formation d'une journée est proposé à hauteur de 2 représentants maximum par organisation syndicale représentative et par CE et pour le CCE selon 2 approches proposées au choix de chaque organisation syndicale :

- mise à disposition par l'entreprise d'un programme national ;
- mise en œuvre, par les organisations syndicales, d'un programme conçu et réalisé par leurs soins.

### **7.5 Les dispositifs d'accompagnement de la mobilité**

L'élaboration de la GPEC et son actualisation doivent aussi être l'occasion de s'assurer périodiquement que les dispositifs de mobilité d'entreprise en vigueur restent pertinents au regard des besoins.

La mobilité fonctionnelle ou géographique des salariés, contribue en effet à la fluidité des parcours et constitue l'un des éléments de réponses aux besoins identifiés par la GPEC. A ce titre, les dispositifs d'accompagnement de la mobilité à ERDF doivent être mis en œuvre aux niveaux adéquats et selon les enjeux identifiés : grément de certains métiers, développement de l'attractivité de bassins d'emplois.

Les parties rappellent leur attachement à la mise en œuvre des dispositifs conventionnels et réglementaires relatifs aux réorganisations, plus particulièrement ceux prévus par l'« Accord sur le processus de concertation et les mesures d'accompagnement des réorganisations à ERDF » du 23 juillet 2010. La liste des dispositifs d'aide à la mobilité est rappelée en annexe 5.

Dans le cadre des réorganisations, le niveau national ou le niveau local, devront se prononcer sur les éventuels dispositifs d'accompagnement à mobiliser (primes pour mobilité prioritaire géographique, pour mobilité géographique encouragée, pour mobilité prioritaire fonctionnelle ...). Ces éléments devront être intégrés dans les dossiers présentés en CE ou CCE.

Handwritten initials: FB, BB, and a signature.



## **7.6 La formation : un levier majeur pour développer les compétences, construire et accompagner les parcours**

### **7.6.1 La nécessaire articulation entre processus GPEC et Formation**

La formation constitue un des leviers majeurs pour réaliser les adaptations de compétences préconisées par la GPEC. Les orientations triennales de la formation, actualisées chaque année, doivent s'appuyer sur les travaux de la GPEC pour déterminer en volume et en contenu les grands axes de la formation retenus.

En conséquence, la présentation du dossier « bilan de l'emploi de l'année n-1 et perspectives de l'emploi et des compétences » dans les IRP compétentes sera effectuée, dans la mesure du possible, avant ou en même temps que celle des orientations de la formation.

### **7.6.2 Le lien avec les dispositifs de formation**

La GPEC permet de réaliser un éclairage prospectif sur les orientations, offres et programmes de formation à mettre en œuvre pour préparer l'avenir. C'est pourquoi l'Accord de Groupe « *DEFI Formation* » met l'accent sur la nécessité de lier étroitement les expressions de besoins en compétences et qualifications identifiées par le GPEC avec les offres de formations promotionnelles (FPCAE, FPMAE, Cap Initiative Maîtrise et Cap Initiative Cadre) et les offres de formations par Alternance (Contrats d'Apprentissage, Contrats de Professionnalisation). En particulier, l'alternance et les formations promotionnelles permettent le développement des qualifications et favorisent l'ascenseur social.

Tous les agents changeant de collègue bénéficieront progressivement d'un accompagnement adapté (Pass maîtrise, Pass Cadre et/ou APMC).

L'accord ERDF relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle précise les orientations et les autres dispositifs en vigueur (FPC, DIF, CIF, VAE ...).

## **7.7 Favoriser la réussite des projets personnels à l'extérieur des IEG**

En complément des possibilités d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, ERDF propose un cadre sécurisé aux salariés qui souhaitent diversifier leur parcours à l'extérieur de l'entreprise.

Ces dispositifs constituent une alternative de développement professionnel et d'enrichissement de compétences.

Deux types de parcours externes à l'initiative des salariés sont possibles :

- En tant que salarié d'une entreprise hors branche IEG via le Parcours Accompagné de Mobilité Externe (PAME),
- En tant que chef d'entreprise indépendant via la création ou la reprise d'entreprise.

Les informations sur ces 2 dispositifs sont accessibles sur le site Intranet ERDF – onglet Pratique sous la rubrique « mobilité ».

Par ailleurs, tout salarié souhaitant des informations plus complètes ou être accompagné pour la construction de son projet pourra bénéficier du réseau des Conseillers Parcours Externes mis en place par ERDF ou EDF SA.

BB  
PB  
RM  
e)

## **8 DISPOSITIF DE SUIVI ET AUTRES CLAUSES**

### **8.1 Dispositif de suivi**

Un Comité national de suivi de l'accord GPEC est créé pour la durée du présent Accord.

Dans le respect des prérogatives des IRP compétentes, son rôle est de veiller à la mise en œuvre concrète des différentes modalités découlant de l'accord.

Il traitera notamment de :

- la mise en œuvre des engagements d'information et de consultation des IRP sur la GPEC,
- le déroulement du processus GPEC aux différents niveaux et les améliorations pouvant y être apportées,
- le déploiement des entretiens,
- l'examen des principaux indicateurs de suivi de l'accord (gréement des COF, formation des acteurs, actions de communication déployées, ...).

Il se réunit deux fois par an à partir de 2013.

Le Comité sera informé des nouvelles dispositions (aides à la mobilité, mesures d'accompagnement ...) entrant dans le champ de cet accord et qui seraient décidées pendant sa durée.

Un bilan de l'accord sera effectué au terme de celui-ci et présenté au Comité de suivi.

Ce Comité est composé de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent Accord et de représentants de la Direction de l'entreprise. Les temps de préparation des réunions, des réunions plénières, les trajets et frais de déplacements de ses membres sont pris en charge par l'entreprise.

### **8.2 Confidentialité des données stratégiques**

Les signataires s'accordent sur le fait que la communication sur la GPEC nécessite aux différents niveaux de l'entreprise un partage d'informations sur la stratégie, ce qui implique, s'agissant d'informations à caractère sensible, que celles-ci soient protégées par tous leurs détenteurs d'une éventuelle divulgation préjudiciable.

### **8.3 Clauses générales**

#### **8.3.1 Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des unités d'ERDF.

#### **8.3.2 Date et durée d'application**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2012. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans. A l'échéance de ce terme, il cessera automatiquement de produire tout effet.

#### **8.3.3 Révision de l'accord**

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander à tout moment la révision de tout ou partie du présent accord, à condition de faire parvenir aux autres signataires et adhérents éventuels un projet de modification ou d'aménagement du ou des articles de l'accord dont la révision est demandée.

La révision du présent accord s'opérera dans les conditions prévues par l'article L2261-7 et L2261-8 du code du travail.

En cas d'évolution de la Loi intervenant pendant la durée de l'Accord, les signataires conviennent d'en examiner l'impact et, si nécessaire, d'y apporter les modifications appropriées.

### 8.3.4 Dénonciation de l'accord


Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L2261-9 à L2261-12 du Code du travail.

### 8.3.5 Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Direction d'ERDF, conformément aux dispositions des articles L2231-6 et D2231-2 du Code du travail. Les formalités de publicité prévues aux articles L2262-5, R2262-1 et R2262-2 du Code du travail seront réalisées à l'initiative d'ERDF.

Fait à Paris la Défense, le **27 JUIL. 2012**

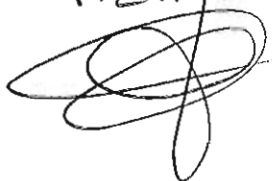
Pour ERDF :

  
**Christine GOUBET-MILHAUD**  
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations syndicales :


CFDT

F. SAGASTUY



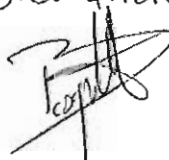
CFE-CGC

E. DUGAY



CGT

B. BOSQUILLON



CGT-FO

R. MALJEAN  


## 9 ANNEXES

### ANNEXE 1 Calendrier du dialogue social sur la GPEC

Ce calendrier est proposé dans le respect des prérogatives des IRP.

#### NIVEAU NATIONAL

##### GPEC d'ERDF :

Chaque année - au CCE – présentation pour avis du dossier « Bilan de l'emploi de l'année n-1 et perspectives de l'emploi et des compétences ». Document présentant l'actualisation de la GPEC, le plus tôt possible au cours du premier semestre, en amont de la consultation du CCE sur les Orientations Générales de Formation(OGF).

Les dossiers GPEC et Orientations Générales de Formation peuvent être présentés lors de la même séance de l'organisme.

##### Comité national de suivi de l'Accord GPEC :

2 fois par an (à partir de 2013), avec les signataires.

---

#### NIVEAU REGIONAL

##### GPEC « Métier » du CE :

Chaque année présentation au cours du premier semestre avant consultation des CE sur les Orientations Locales de Formation – pour avis.

Les dossiers GPEC et Orientations Locales de Formation peuvent être présentés lors de la même séance de l'organisme.

##### GPEC inter-métiers maille DIR :

Chaque année, présentation par le DRH de DIR de la vision GPEC régionale aux représentants des organisations syndicales (2 par OS) pour information.

## ANNEXE 2 Informations fournies dans le dossier présenté à la consultation du CCE

### Partie 1 : Situation quantitative des ressources sur la période des trois années antérieures.

- les effectifs et leur évolution quantitative,
- la pyramide des âges, par collègue et par sexe, et détaillée pour les grands domaines d'activités au 31/12 de l'année N-1,
- l'évolution de l'âge moyen par collègue
- la répartition par collègues et grands domaines d'activités,
- la répartition par niveau de qualification principale par collègue,
- les flux et leur évolution :
  - départs en retraites, embauches, autres entrées et sorties, par collègue et par grands domaines d'activités,
  - les flux de mutations avec les autres entités du Groupe EDF,
  - les changements promotionnels de collègue et les taux associés,
- les effectifs sans position d'emploi au 31/12/N-1
- Les volumes d'heures globaux en stock sur les Comptes Épargne Temps pour les agents de plus de 50 ans et l'effectif concerné.

### Partie 2 : Prospective et moyens prévus pour assurer l'adéquation des ressources aux besoins, articulée autour des chapitres suivants :

- Principaux facteurs d'impact sur les ressources (effectifs et compétences) et les emplois,
- Les orientations politiques, les grands projets, les évolutions ou ruptures technologiques prévisibles (par exemple le projet Linky),
- Les perspectives par grands domaines d'activités et par métier (mettant en évidence les activités et métiers en croissance, stables ou en décroissance prévisible),
- Les flux prévisionnels (retraites, embauches, autres mouvements) dans les 3 ans par collègue et par domaine et sous-domaine <sup>(3)</sup> d'activités couverts par le CCE,
- Approche détaillée pour certains métiers sensibles, activités en croissance nécessitant d'anticiper les futurs besoins de qualifications et compétences (par niveaux de diplômes), ou populations dont les activités en décroissance doivent impliquer un accompagnement et un suivi prioritaire,
- Synthèse nationale,
- Les dispositifs d'accompagnement de la mobilité (géographique et fonctionnelle) en particulier pour les métiers d'appel,
- Adaptations des actions ou politiques de formation et professionnalisation à mettre en œuvre pour accompagner la gestion des emplois et des compétences.

Les grands domaines d'activités retenus a priori sont ceux figurant dans le dossier du CCE du 07/07/2011. Ils pourront être revus si les évolutions des métiers amenaient à reconsidérer la segmentation des familles et des métiers pour mieux répondre aux enjeux de la prospective.

Les données seront fournies au périmètre des agents statutaires présents à l'effectif au 31/12 de chaque année.

<sup>3</sup> Par sous-domaine, lorsque le SIRH ou les travaux réalisés le permettent.

2

## ANNEXE 3 Informations fournies dans le dossier présenté à la consultation du CE

### Partie 1 : Situation quantitative des ressources sur la période des trois années antérieures.

- Les effectifs et leur évolution quantitative,
- la pyramide des âges, par collège et par sexe, et détaillée pour les grands domaines d'activités au 31/12 de l'année N-1,
- l'évolution de l'âge moyen par collège
- la répartition par collège et grands domaines d'activités couverts par le CE,
- la répartition par niveau de qualification principale par collège au périmètre du CE,
- les flux et leur évolution :
  - départs en retraites, embauches, autres entrées et sorties par collège et par grands domaines d'activité,
  - les flux de mutations avec les autres entités du Groupe EDF,
  - les changements promotionnels de collège et les taux associés,
- les effectifs sans position d'emploi au 31/12/N-1
- Les volumes d'heures globaux en stock sur les Comptes Épargne Temps au périmètre du CE pour les agents de plus de 50 ans et l'effectif concerné.

Les Référentiels des Pratiques Professionnels (RPP) des principaux métiers du périmètre CE seront communiqués au cours de la première année de l'accord. Les nouveaux RPP et les éventuelles mises à jour seront communiqués une fois par an.

En complément de ces informations, pourront être présentées, si les unités en disposent, d'autres éléments de cartographie collective des compétences établis selon une segmentation (domaine, métier, maille géographique...), et une méthodologie définies à partir de leurs enjeux<sup>4</sup>.

### Partie 2 : Prospective

- Principaux facteurs d'impact sur les ressources (effectifs et compétences) et les emplois (<sup>5</sup>)
- Les orientations politiques, les grands projets, les évolutions ou ruptures technologiques prévisibles (par exemple le projet Linky)
- Les perspectives par grands domaines d'activités et par métier couverts par le C.E (faisant apparaître les activités et métiers en croissance, stables ou en décroissance prévisible) (<sup>6</sup>)
- Les flux prévisionnels (retraites, embauches, autres mouvements) dans les 3 ans par collège et par domaine et sous-domaine (<sup>7</sup>) d'activités couverts par le C.E.
- Approche détaillée pour certains métiers sensibles, activités en croissance nécessitant d'anticiper les futurs besoins de qualifications et compétences (par niveaux de diplômes), ou populations dont les activités en décroissance doivent impliquer un accompagnement et un suivi prioritaire
- Synthèse à maille C.E
- Les dispositifs d'accompagnement de la mobilité (géographique et fonctionnelle) en particulier pour les métiers d'appel,
- Adaptation des actions et politiques de formation et professionnalisation à mettre en œuvre pour accompagner la gestion des emplois et des compétences.

Les données seront fournies au périmètre des agents statutaires présents à l'effectif au 31/12 de chaque année.

<sup>4</sup> Il existe de nombreuses façons de constituer des éléments de cartographie des compétences (globales, ciblées sur des enjeux précis ou plus analytiques, pouvant aller par exemple jusqu'à une synthèse des évaluations des entretiens annuels au regard des RPP).

<sup>5</sup> Les facteurs d'impacts seront ceux pris en compte par le niveau national dans le dossier « bilan de l'emploi et perspectives » du CCE, complété si nécessaire par des facteurs locaux ou spécifiques au métier.

<sup>6</sup> Les grands domaines d'activité sont ceux retenus à l'échelon national.

<sup>7</sup> Par sous-domaine, lorsque le SIRH ou les travaux réalisés le permettent.

BB  
ES  
EJ  
Rim



## ANNEXE 4 Liste des métiers utilisés pour la GPEC

Le tableau ci-dessous présente la liste des principaux métiers utilisés pour la GPEC à date de signature de l'accord. Elle pourra être complétée en fonction des besoins des unités.

Domaine	Sous-domaine	Métiers (SIRH)
Réseau	Exploitation réseau	techniciens interventions réseau
		préparateurs
		chargés d'exploitation
		opérateurs TST
		Encadrants appui pilotage
		Autres
	Conduite	techniciens conduite
	Postes sources	techniciens postes sources
Centres d'appel	Opérateurs CAD	
Management Expertise	Experts	
	MPL/MDL	
Clients fournisseurs	Acheminement	CCD
		CCD Acheminement
		Gestionnaire clients fournisseurs
		Encadrants AD
		Encadrants Acheminement.
	Technique clientèle	Techniciens clientèle
		Pilote d'intervention clientèle
		Encadrants TC
	Raccordement	CCD raccordement
		Encadrants raccordement
		Chargés technique raccordement
	Management expertise	Expertise
		MPL/MDL
Conception et construction des ouvrages	MOA réalisation	Chargé d'affaires réseau
		Chargé d'affaires postes sources
	Cartographie/gestion BDD	Cartographe/gestionnaire BDD
	Management MOAR	MPL/MDL
	MOA Conception	ASS RES DISTRIB ELEC
		CH ETUDE RES ELEC
		CH ING MOA RES ELEC
Management MOA Conception	MPL/MDL	
Comptage Métrologie	Techniciens comptage	
	Gestionnaire comptage	
	Management Comptage	MPL/MDL

A

ES G  
Rm BB

Concessions CL	Concessions CL
----------------	----------------

<b>Supports logistique</b>	Compta gestion finance	Compta finances
		Contrôle de gestion
	RH (hors détachés)	MOA RH
		MOE RH
		Formateurs
	Info Télécom	CH EXPL INFO TELECOM
		CH relations clients MOA
		chef de projets/MOA
	Achats	
	Juridique	
Communication		
Logistique services		
<b>Autres</b>	médico-social	
	AQHSE	
	personnel de direction	
	Détachés	
	Métiers du développement	
	Autres	

BB  
B  
D  
mu





## ANNEXE 5 Textes et mesures applicables pour favoriser la mobilité

A date de signature du présent accord, les textes applicables au sein d'ERDF sont :

- DP-20- 159 : Aides à la mobilité
- Référentiel RH d'entreprise 2001-05 « dispositif national d'aides à la mobilité »
- Accord sur le processus de concertation et les mesures d'accompagnement des réorganisations à ERDF du 23 juillet 2010

Autres documents cités par l'accord sur les mesures d'accompagnement des réorganisations à ERDF :

- Article 30 du statut et Pers 309 : Changement de résidence (modalités d'application de l'article 30),
- Pers 212 : Classement, Avancement et Mouvements de Personnel,
- Note N70-49 : Réformes de structures et d'organisation, transferts de lieu de travail
- DP 20-154 : Dispositif d'aide aux célibataires géographiques
- DP 31-167 : Transfert de lieu de travail suite à réformes de structures et d'organisation

Handwritten initials: FS, Ru, ED, BB