# Accord collectif relatif aux Compétences à EDF SA 2016-2019

En accord entre les parties, les présentes reliées par ASSEMBLACT empêchant toute substitution ou addition, sont seulement signées à la dernière page.

EDF-SA
22-30 avenue de Wagram
75382 Paris Cedex 08 – France
Capital de 1 006 625 695,50 euros - 552 081 317 R.C.S Paris

## Table des matières


Préambule ..... 5

1. ANTICIPER L'EVOLUTION DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES ..... 7

1.1. Renforcer la démarche GPEC aux différents niveaux de l'Entreprise 7

1.1.1. Définition et enjeux de la GPEC ..... 7
1.1.2. Le processus de construction de la GPEC ..... 7
1.1.3. Les données de sortie de la GPEC ..... 8
1.1.4. Finaliser le déploiement et consolider la démarche GPEC ..... 8

1.2. Développer la prospective 9

2. FAVORISER LA MOBILITE ET DYNAMISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS ..... 10

2.1. Favoriser la mobilité 10

2.2. Renforcer l'accompagnement des salariés sur leurs parcours 10

2.2.1. Développer l'entretien professionnel ..... 10
2.2.2. Conforter le rôle des conseillers parcours professionnels (CPP) ..... 12
2.2.3. Faciliter la préparation des projets professionnels ..... 12
2.2.4. Informer sur le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) ..... 13

2.3. Maintenir une dynamique d'ascenseur social par la formation 14

2.3.1. Accélérer les parcours par la formation promotionnelle diplômante ..... 14
2.3.2. Accompagner les changements de collège par la formation ..... 16

2.4. Faciliter les parcours externes à l'initiative des salariés 16

3. FORMER AUTREMENT POUR ADAPTER ET DEVELOPPER LES COMPETENCES ..... 18

3.1. Adapter l'approche de la formation 18

3.1.1. Définir l'action de formation professionnelle continue ..... 18
3.1.2. Développer les modalités complémentaires de développement des compétences ..... 18

3.1.3. Développer la certification à EDF SA ..... 19
3.1.4. Mieux articuler les dispositifs d'accompagnement par la formation ..... 19
3.1.5. Garantir un égal accès à la formation pour les femmes et les hommes ..... 22
3.1.6. Faciliter l'accès à la formation pour les salariés en situation de handicap ..... 22
3.2. Aller vers une formation plus efficace et innovante 22
3.2.1. Développer la qualité de la formation ..... 22
3.2.2. Renforcer le rôle des Académies des Métiers ..... 24
3.2.3. Développer la digitalisation de la formation ..... 24
4. FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE TRANSFERT DE COMPETENCES ..... 26
4.1. Poursuivre la dynamique de l'alternance 26
4.1.1. Accueillir un nombre important d'alternants ..... 26
4.1.2. Favoriser l'insertion professionnelle et la diversité ..... 26
4.1.3. Accompagner financièrement les alternants ..... 27
4.1.4. Réserver une part de nos embauches aux alternants ..... 27
4.1.5. Investir dans la formation et dans l'accompagnement des tuteurs ..... 28
4.1.6. Reconnaitre la mission tutorale ..... 28
4.2. Objectifs du contrat de génération 29
4.2.1. Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes ..... 29
4.2.2. Engagements en faveur de l'emploi des salariés séniors ..... 30
4.2.3. Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences ..... 30
4.2.4. L'accompagnement des salariés en fin de carrière ..... 31
5. ENRICHIR LE DIALOGUE SOCIAL SUR LES COMPETENCES ..... 32
5.1. Dialogue avec les instances représentatives du personnel 32
5.2. Pilotage de la mise en œuvre de l'accord 32
5.2.1. Comité de mise en œuvre ..... 32
5.2.2. Communication et conduite du changement ..... 33
5.2.3. Formation des représentants du personnel ..... 33
5.3. Des instances conventionnelles pour compléter le dialogue sur l'emploi et les compétences 33
5.3.1. Observatoire GPEC et prospective ..... 33
5.3.2. Dialogue sur l'emploi dans les territoires ..... 33
5.3.3. Groupe technique « formation » ..... 34

6. DISPOSITIONS FINALES ..... 35
6.1. Champ d'application 35
6.2. Entrée en vigueur et durée 35
6.3. Révision 35
6.4. Suivi de l'accord 35
6.5. Dépôt 35

7. ANNEXES ..... 36
7.1. Annexe 1 - Le processus GPEC 36
7.2. Annexe 2 - La cartographie des compétences 37
7.3. Annexe 3 - Les mesures d'accompagnement des alternants 38
7.4. Annexe 4 - Les grilles supports de la sélection pour les formations promotionnelles 39
7.5. Annexe 5 - Les dispositifs d'accompagnement des salariés en fin de carrière 41
7.5.1. Dispositions communes aux deux dispositifs ..... 41
7.5.2. Dispositions spécifiques au dispositif de majoration salariale ..... 41
7.5.3. Dispositions spécifiques au congé de fin de carrière ..... 42
7.6. Annexe 6 - Glossaire 45

# Préambule

Tout au long de son histoire, EDF a su miser sur le développement des compétences de ses salariés pour soutenir son projet industriel. Le professionnalisme des femmes et des hommes de l'entreprise s'est avéré déterminant pour assurer ses missions de service public, garantir la sureté et la performance de ses installations, développer la satisfaction de ses clients, et faire d'EDF une référence mondiale dans l'énergie et la croissance bas carbone.

Cette exigence d'excellence fait d'EDF l'une des toutes premières entreprises françaises en matière d'investissement dans la formation. Un investissement d'autant plus important qu'un large renouvellement des compétences a été engagé ces dernières années, pour faire face au départ en inactivité de la génération du baby-boom. Des programmes ambitieux de recrutement et d'alternance ont été mis en place, entrainant une mutation générationnelle sans précédent, et nécessitant des actions très volontaristes en matière de formation et de développement des compétences.

Aujourd'hui, de nouveaux défis, inédits, se présentent à l'entreprise, qui doit s'adapter à un contexte industriel et technologique complexe et en forte évolution, dans lequel les conditions de marché et la concurrence restreignent les marges de manœuvre. Le projet stratégique Cap 2030 donne l'orientation pour que l'entreprise se transforme et relève ces défis, en particulier via l'allongement de la durée d'exploitation des centrales nucléaires, la réussite du nouveau nucléaire, la croissance des énergies renouvelables et l'essor des services énergétiques et des offres numériques.

La réussite de ce projet passera par l'ambition humaine qu'il sous-tend. Ce sont en effet les femmes et les hommes de l'entreprise qui, par leur engagement et leur professionnalisme, relèveront les challenges à venir. Beaucoup a déjà été fait, ces dernières années, pour se doter des compétences nécessaires, mais beaucoup reste à faire. C'est pourquoi l'entreprise continuera à investir durablement dans l'adaptation, la transmission et le développement des compétences, au service de l'avenir des salariés et de ses ambitions industrielles. Elle devra le faire en articulant au mieux différentes priorités, qui concourent toutes à ce que les compétences soient au rendez-vous des défis futurs :

- Le contexte contraint rend plus que jamais indispensable l'**anticipation des besoins** en compétences, qui doit permettre d'actionner les leviers nécessaires pour se doter durablement, quantitativement et qualitativement, des bonnes compétences, au bon endroit, au bon moment.

- Parmi ces leviers, l'entreprise souhaite, demain, davantage cibler ses recrutements en particulier sur les compétences rares et les métiers émergents. Désormais, la **mobilité interne** sera privilégiée au recrutement externe pour gréer les emplois, et des mesures adaptées et innovantes seront recherchées pour mieux accompagner les fins de carrière.

  Pour développer la mobilité et décloisonner les **parcours professionnels**, l'entreprise a l'ambition d'encourager l'initiative des salariés, en les accompagnant tout au long de leur carrière.

- L'entreprise maintiendra son engagement en faveur de l'**alternance**, à la fois pour contribuer au renouvellement de ses compétences, mais également pour assumer sa responsabilité sociétale en faveur de la qualification et de l'insertion professionnelle des jeunes ou des personnes éloignées de l'emploi.

- La dynamique d'**ascenseur social**, renforcée ces cinq dernières années, sera soutenue : afin de contribuer à pourvoir les emplois dans les collèges maîtrise ou cadre, chaque salarié pourra accéder à une offre de formation promotionnelle certifiante, s'il dispose de la motivation et des qualités nécessaires.

- La **formation** sera un levier incontournable, à la fois pour mener à bien le renouvellement des compétences, professionnaliser les salariés sur les métiers en transformation, intégrer les ruptures technologiques et l'évolution des modèles d'activité, mais aussi pour que chacun puisse se développer dans son parcours professionnel. Pour ce faire, l'entreprise a notamment l'ambition de renforcer la lisibilité d'une offre de formation que les académies des métiers continueront à adapter aux besoins, en lien avec les organismes internes de formation.

  La formation est un véritable investissement pour l'avenir, par conséquent l'entreprise est résolue à former autrement, avec une attention renforcée à l'efficience et à la qualité des formations dispensées, et en diversifiant l'accès à la formation par une meilleure utilisation du numérique et des ressources digitales en libre-service.

L'articulation nécessaire de ces différents leviers destinés à répondre aux besoins en compétences, amène les partenaires sociaux à revisiter en profondeur le cadre conventionnel d'entreprise :

- afin de **traiter la problématique dans sa globalité au sein d'un même accord**, en repositionnant ainsi, pour EDF SA, les priorités relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, à l'alternance, au contrat de génération, aux parcours professionnels, à la formation et au dialogue social afférent ;

- afin d'**intégrer les évolutions législatives récentes**, relatives à l'emploi, à la formation et au dialogue social (loi Sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, loi Formation professionnelle emploi et démocratie sociale du 5 mars 2014...).

- et afin d'**instaurer un dialogue social constructif et de qualité** sur les compétences, au service des salariés en leur donnant les moyens d'un parcours professionnel inscrit dans l'avenir de l'entreprise. La qualité de ce dialogue constituera une véritable condition de réussite de l'ambition poursuivie.



W PPL1

# 1. ANTICIPER L'EVOLUTION DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

*Principaux engagements :*
- Elaboration annuellement, à la maille d'EDF SA, des Directions et des établissements, d'une cartographie des métiers dont ceux en croissance, décroissance et d'appel
- Elaboration de cartographies de compétences
- Lancement d'une démarche prospective

EDF SA s'est engagée depuis plusieurs années dans une démarche de gestion prévisionnelle de l'Emploi et des compétences (GPEC). L'entreprise finalisera son déploiement au sein de l'ensemble de l'Entreprise et à la maille des établissements.
Ils précisent que la GPEC, qui prévoit les évolutions pour les 3 à 5 ans à venir, peut s'articuler avec une démarche de prospective qui permet d'identifier une vision de l'évolution au-delà de cet horizon temporel.

## 1.1. Renforcer la démarche GPEC aux différents niveaux de l'Entreprise

### 1.1.1. Définition et enjeux de la GPEC

La GPEC anticipe les évolutions nécessaires de l'Emploi et des compétences au regard des orientations stratégiques de l'Entreprise. Elle contribue à garantir la disponibilité à moyen terme de compétences adaptées aux besoins et à l'évolution des métiers de l'Entreprise. Elle permet également aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour s'orienter et se positionner en acteurs de leurs parcours professionnels en cohérence avec les besoins d'EDF SA.

Au regard du contexte actuel en forte évolution, l'Entreprise renouvelle son engagement d'accompagner les transformations de l'Entreprise en développant l'employabilité et les parcours professionnels des salariés dans le cadre de sa démarche de GPEC.

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

Ainsi, la GPEC à EDF SA contribue à :
- Apporter une meilleure visibilité et anticiper l'évolution des métiers, des emplois, des compétences.
- Préciser les politiques et les actions RH d'adaptation qui seront mises en œuvre en matière de mobilité interne et de recrutement, de formation continue et promotionnelle et d'alternance.
- Sécuriser les parcours professionnels des salariés et notamment ceux occupant des emplois en décroissance ou en transformation, et favoriser le gréement des métiers d'appel.

### 1.1.2. Le processus de construction de la GPEC

La GPEC se construit sur la base d'un unique scénario, le plus probable compte-tenu du contexte connu.

Le processus de construction de la GPEC à EDF SA intègre les données d'entrée que sont les orientations stratégiques, les trajectoires financières, les choix relatifs aux modèles d'activité, les choix de politique industrielle (principalement en matière de sous-traitance) ainsi que les différents facteurs de l'environnement de l'Entreprise qui peuvent influer sur l'Emploi et sur les métiers. En données de sortie, la GPEC met à disposition des informations pour préparer les prises de décision et élaborer des plans d'actions.

La GPEC est un processus itératif, mis en œuvre annuellement, qui comporte 4 étapes majeures :
- Répertorier les facteurs d'influence internes et externes et mesurer leur impact sur l'Emploi et sur les compétences. Traduire ces impacts en prévision d'évolutions de l'Emploi et des compétences.
- Réaliser un état des lieux, un diagnostic des ressources et des compétences des métiers de l'Entreprise
- Mesurer les écarts entre la situation de départ et la situation cible.
- Fournir les données nécessaires aux actions ou politiques de gestion des ressources humaines visant à réduire les écarts et assurer ainsi l'adéquation de l'Emploi et des compétences aux besoins de l'Entreprise.

Ce processus est figuré en annexe 1.

Les travaux de GPEC sont réalisés et consolidés à différents niveaux de l'Entreprise ainsi que de manière transverse pour ce qui concerne les filières support ; ils sont consolidés au niveau d'EDF SA.
Les éléments constitutifs de GPEC diffèrent selon les échelons de réalisation. Ils résultent du croisement d'une vision stratégique nationale et d'une réflexion sur les besoins en emplois et en compétences au plus près des collectifs de travail. Ils font donc l'objet d'échanges ascendants et descendants entre la tête de l'Entreprise et ses différents niveaux.
Le cadrage quantitatif de l'emploi est défini au niveau de l'Entreprise en lien avec les Directions. Il constitue une donnée d'entrée pour des travaux de GPEC réalisés aux autres niveaux et construits au plus près des collectifs de travail.

### 1.1.3. Les données de sortie de la GPEC

In fine, la GPEC permet de quantifier (trajectoire d'effectif, recrutements, retraites) et de qualifier les ressources nécessaires (en particulier les compétences clefs et rares). Elle identifie les tendances d'évolution des métiers (métiers en croissance, décroissance, stables, les métiers d'appel, les nouveaux métiers).

La cartographie des évolutions des métiers d'EDF SA élaborée annuellement sera partagée dans le cadre du suivi du présent Accord.

Sur le plan opérationnel, les données issues de la GPEC fixent les orientations pour articuler les leviers qui permettront de résorber progressivement les écarts afin d'atteindre la situation cible. Ces leviers, abordés dans les chapitres suivants, sont :
- la mobilité en donnant aux salariés de la visibilité sur les parcours professionnels,
- le recrutement dont celui des alternants,
- la formation y compris la formation promotionnelle.

Par ailleurs, la GPEC permet de mettre à disposition des salariés les informations dont ils ont besoin pour s'orienter et être acteurs de leurs parcours professionnels, en répondant à la fois à leurs attentes et aux besoins de l'Entreprise.

### 1.1.4. Finaliser le déploiement et consolider la démarche GPEC

Sur la période couverte par l'Accord, EDF SA finalisera le déploiement de la démarche GPEC et s'engage à la renforcer. Pour y parvenir, EDF SA s'attachera à :

- Mobiliser l'ensemble des acteurs de la GPEC sur les nouveaux enjeux de l'Entreprise : ensemble du management y compris du management de proximité, CPP et RRH, métiers et fonctions nationales, acteurs du contrôle de gestion, salariés et partenaires sociaux.
- Définir et piloter au niveau national des plans d'actions de gestion des flux entre directions (mobilité, redéploiement, recrutement, retraites...).
- Initier des travaux de GPEC transverses autant que de besoin -en particulier entre les Directions qui identifient des zones de proximité en termes de compétences techniques-.
- Développer les visions régionales de l'emploi compte tenu de l'ancrage des salariés dans les bassins d'emploi.

- Renforcer l'identification des métiers en transformation et poursuivre les démarches de description des métiers et d'un cadre méthodologique d'actualisation du RNM[1].
- Renforcer la prise en compte de la GPEC dans les actions de formation, en lien notamment avec les académies des métiers.
- Développer les travaux de cartographie des compétences. Ces cartographies, ciblées sur les enjeux majeurs, permettent, à maille collective, de gérer et d'anticiper les besoins en compétences -notamment les compétences clés ou rares-. A titre d'exemples, elles sont réalisées à la maille du service à la DPNT et à la maille de la région à la Direction Commerce.

  Les composantes de la cartographie des compétences sont schématisées en annexe 2 de cet accord et sont illustrées par un exemple.

## 1.2. Développer la prospective

La prospective[2] - destinée à éclairer l'action présente à la lumière des évolutions possibles - devient une pratique stratégique dans les entreprises. Elle permet notamment d'identifier les compétences qui devront être détenues pour répondre aux enjeux et aux projets à long termes, au-delà du temps GPEC, ainsi qu'aux contraintes et opportunités liées à l'environnement extérieur (économiques, technologiques, sociétales, réglementaires...).

La démarche de prospective est une démarche systémique qui étudie les tendances lourdes, les ruptures possibles et construit des scénarios exploratoires. Elle peut permettre, sur l'horizon de temps GPEC, d'enclencher les actions d'anticipation visant à sécuriser les compétences clés à long terme.

Dans un contexte en pleine mutation (évolutions du marché de l'électricité et de la pression concurrentielle, évolutions des technologies -en particulier dans le domaine du numérique et des télécommunications-, prise en compte accrue des questions environnementales...), la démarche devient indispensable pour certaines directions d'EDF SA.

Durant la période couverte par l'accord, EDF SA proposera une démarche de prospective et soutiendra[3] la réalisation de prospectives au sein des directions qui décideront de la mettre en œuvre.

Ces prospectives, une fois abouties, feront l'objet de présentations dans le cadre du suivi du présent accord.

PPLA

EL

1 La GPEC à EDF s'appuie sur l'utilisation du Référentiel National des Métiers (RNM).

[2] Certains organismes comme France Stratégie et la DARES réalisent des travaux de prospective visant à évaluer notamment l'impact sur l'Emploi des mutations technologiques, économiques, démographiques... selon différents scénarios macro-économiques, et ce, à l'échelle de la France. Les travaux de prospective dont il est question dans le présent accord sont bien entendu limités à EDF SA.

[3] Rappelons que plusieurs directions ont d'ores et déjà réalisé des travaux de prospective : la DOAAT, la DCO, certaines divisions du périmètre de l'ex DPI.

# 2. FAVORISER LA MOBILITE ET DYNAMISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

## 2.1. Favoriser la mobilité

*Principal engagement :*
- Priorisation de la mobilité interne sur le recrutement externe pour développer les parcours professionnels
- L'ensemble des offres d'emploi accessibles aux salariés via un SI rénové regroupant mobilité interne et recrutement externe

La mobilité est un levier majeur qui contribue, avec la formation, à l'employabilité des salariés présents dans l'Entreprise.

Après une période marquée par un nombre important de départs en retraite et de recrutements, EDF SA entend privilégier la mobilité interne par rapport aux recrutements externes en recherchant la meilleure adéquation possible entre les ressources humaines présentes au sein de l'Entreprise et les besoins identifiés dans le cadre des travaux de GPEC.

A ce titre, toute recherche de candidat(e) doit préalablement faire l'objet d'une recherche à l'interne en donnant la priorité aux salariés en situation de redéploiement ce qui implique une solidarité entre les différentes entités de l'Entreprise et le développement de passerelles professionnelles.
Si le poste ne peut pas être pourvu par la mobilité interne -en l'absence d'un candidat ayant les compétences requises ou susceptibles de les acquérir par des actions de formation d'une durée pouvant aller jusqu'à 6 mois (cette période de professionnalisation pourra être plus longue en particulier dans le cas des métiers du nucléaire), une démarche de recrutement externe sera initiée.

Les postes disponibles seront portés à la connaissance des salariés via un système d'information RH rénové : l'Entreprise se dotera d'un outil de publication de l'ensemble des offres d'emploi. Ce dispositif permettra de sécuriser les redéploiements, de valoriser les compétences et de favoriser les parcours professionnels en soutenant les salariés dans leur démarche de changement.
Ces redéploiements seront réalisés dans le respect des textes en vigueur, avec l'ambition de satisfaire au mieux les aspirations des salariés concernés.

Dans cette perspective, l'accompagnement des salariés est donc primordial. Pour ce faire, les dispositifs d'accompagnement existants seront complétés par les actions décrites dans les paragraphes suivants.

## 2.2. Renforcer l'accompagnement des salariés sur leurs parcours

### 2.2.1. Développer l'entretien professionnel

*Principaux engagements :*
- Un entretien professionnel annuel pour chaque salarié présent
- Une trame d'entretien professionnel harmonisée dans l'entreprise, élaborée paritairement
- Un délai de prévenance minimum de deux semaines pour que le salarié prépare son entretien professionnel
- Des supports de formation et d'accompagnement pour les salariés, les managers et la filière RH

### 2.2.1.1.L'articulation entre l'entretien professionnel et l'EAP[4]

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point avec chaque salarié sur son projet et son évolution professionnelle, sa professionnalisation et ses besoins en formation, dans l'emploi actuel ou en préparation d'un futur emploi. Il doit être consacré aux « *perspectives d'évolution professionnelle du salarié en termes de qualification professionnelle et d'emploi* »[5].

L'entretien professionnel se distingue de l'Entretien Annuel de Progrès (EAP), un entretien qui permet notamment de faire le bilan de l'activité du salarié, de ses objectifs et d'évaluer sa performance et son professionnalisme.

Ces deux entretiens n'ayant pas la même finalité, ils doivent impérativement être abordés de manière distincte. Ainsi :

- L'entretien professionnel doit faire l'objet d'un temps et d'un document spécifiques, distincts de ceux de l'EAP ;
- Les deux parties pourront signer le document support (de façon manuscrite ou informatique) afin de pouvoir justifier que l'entretien professionnel a bien eu lieu. Le salarié indiquera par ailleurs son accord ou son désaccord quant au contenu de l'entretien professionnel.

### 2.2.1.2.Mise en œuvre de l'entretien professionnel

La loi du 5 mars 2014 prévoit qu'un entretien professionnel soit organisé tous les deux ans pour chaque salarié. EDF SA programmera un entretien professionnel tous les ans, pour chaque salarié présent, et ce quel que soit son statut : CDI statutaire ou non statutaire, CDD, contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage.
Par ailleurs, un entretien professionnel doit être systématiquement proposé aux salariés en reprise d'activité, dans les cas prévus par la loi[1], et ce quelle que soit la date de leur précédent entretien.

Afin d'accompagner les salariés dans la durée, une trame harmonisée sera mise en œuvre pour l'ensemble des directions d'EDF SA, sur la base des contenus à aborder au cours de l'entretien professionnel défini dans le présent accord. Ces contenus incontournables sont :

*Le bilan des acquis de certification ou d'éléments de certification*

Il s'agit de faire le bilan des certifications ou éléments de certifications professionnelles acquis par le salarié depuis le dernier entretien.

*Le parcours et le projet professionnels du salarié*

Il s'agit d'un moment de réflexion et de construction sur le devenir professionnel du salarié et les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir. Ce sera ainsi l'occasion d'évoquer ses aspirations professionnelles, leur faisabilité et les moyens à mettre en œuvre pour les réaliser.
Afin de préparer son entretien professionnel, en amont de celui-ci, le salarié sera informé des différents moyens mis à sa disposition pour réfléchir à son évolution professionnelle (voir notamment la partie 4.1.3).

*Les besoins en formation ou professionnalisation*

Il s'agit de recenser les expressions de besoin de formation ou de professionnalisation du salarié que ce soit pour l'exercice de son activité, pour son développement, ou en soutien de son projet professionnel interne ou externe.

A ce stade, le manager propose des actions adaptées aux besoins du salarié et de l'entreprise (sur une, voire plusieurs années le cas échéant), et informe le salarié sur les dispositifs mobilisables dans le cadre de son projet. Le manager devra faire un retour au salarié sur les actions finalement retenues dès qu'il aura connaissance de l'information.

Pour favoriser une mise en œuvre efficace de l'entretien professionnel dans l'entreprise :

- La trame harmonisée qui sera utilisée dans les différentes directions d'EDF SA fera l'objet d'une concertation préalable, engagée avant la fin de l'année 2016.
- Le salarié sera prévenu a minima 2 semaines avant la réalisation de son entretien, afin de bénéficier d'un temps suffisant pour pouvoir le préparer. Des modules de formation lui seront par ailleurs proposés afin de l'accompagner (notamment en format digital).
- Une formation spécifique sera mise à la disposition des managers pour les aider à préparer au mieux cet entretien.
- Des outils d'accompagnement (guides, questions/réponses, etc...) seront adressés à la filière RH afin d'aider au déploiement de l'entretien professionnel.

La réalisation du nouvel entretien professionnel sera examinée dans le cadre du suivi de cet accord.

[4] Entretien Annuel de Progrès
[5] Article L 6315-1 du code du travail

## 2.2.2. Conforter le rôle des conseillers parcours professionnels (CPP)

*Principaux engagements :*
- Un CPP identifié pour chaque salarié
- Un accès simple, sans validation managériale
- Une lettre de mission ou une description d'emploi systématique pour chaque CPP
- Un cursus de formation systématiquement mis en œuvre à la prise de mission

La politique groupe « Formation et Développement des Compétences », signée par Jean-Bernard Levy en octobre 2015, réaffirme l'engagement d'EDF de : *« Permettre aux salariés de bénéficier de Conseils en Parcours Professionnels, et d'être ainsi acteur de leur parcours professionnel et de leur formation »*. Au sein d'EDF SA, les salariés peuvent être accompagnés sur leur évolution professionnelle par un conseiller en parcours professionnel, en complément du rôle primordial du manager, qui reste le premier interlocuteur des salariés sur l'accompagnement de leur parcours et le développement de leurs compétences.

Afin de faciliter l'articulation entre les besoins de l'entreprise et les aspirations des salariés, le rôle des CPP sera renforcé à travers la mise en œuvre des actions suivantes :

- Tous les CPP bénéficient systématiquement d'une description d'emploi ou d'une lettre de mission, définie sur la base d'une trame commune à toutes les entités d'EDF SA. Ce document précisera leurs principales missions et les moyens qui leurs sont alloués, notamment en temps.
- Les CPP font l'objet d'une animation assurée par la DRH Groupe. L'accès à l'information des CPP dans les domaines de l'emploi et de la formation sera renforcé, en particulier par l'intermédiaire de la communauté qui leur est dédiée.
- Ils bénéficient d'un cursus de formation spécifique, systématiquement mis en œuvre à l'occasion de leur prise de mission, afin notamment de se professionnaliser en matière d'emploi et de développement des compétences. L'utilisation et l'évaluation de cette formation seront examinées dans le cadre du suivi de cet accord.
- Leur identification par les salariés est simplifiée : on visera notamment à ce que chaque salarié trouve sur son espace VEOL « ma situation RH » le nom et les coordonnées de son CPP.
- Les modalités de recours au service d'un CPP par les managers et/ou les salariés sont facilitées : les managers peuvent orienter les salariés vers le CPP, de même que chaque salarié peut solliciter un entretien avec son CPP, sans validation managériale préalable.

## 2.2.3. Faciliter la préparation des projets professionnels

*Principaux engagements :*
- Un service « Orientation Projet » réalisé par les CPP, permettant à chaque salarié de tester son projet professionnel
- Une offre de services numériques pour accompagner le salarié dans son parcours

L'accompagnement est une condition nécessaire pour renforcer la capacité des salariés à être acteur de leur parcours professionnel. EDF SA créera les conditions pour que leur information sur l'évolution des métiers au sein de l'entreprise et leur accès au marché interne de l'Emploi soient facilités. Par ailleurs, l'entreprise proposera aux salariés une offre de service multi-modalités (entretiens physiques, téléphoniques, réunions collectives, supports numériques...), dont les CPP sont les acteurs majeurs, en lien avec les managers.

L'aspect multi-modalités accroit l'accessibilité de l'offre. Elle met à disposition des salariés des solutions adaptées et personnalisables en fonction de leur besoin et de leur situation dans leur parcours.

❖ **Accès au CPP :**

L'entretien avec un CPP est accessible à tous les salariés, quel que soit leur collège d'appartenance.

**Lorsque le salarié a besoin de réfléchir à son projet**, il peut avoir recours à un CPP pour une prestation « Orientation Projet » qui, en complément du manager, permet d'évaluer avec le salarié la faisabilité de son projet professionnel en partant d'un bilan de situation. Le CPP présente également les différents dispositifs d'accompagnement pour les parcours internes.
En particulier, tout salarié candidat aux dispositifs de formation promotionnelle et qui n'a pas passé avec succès les épreuves de sélection sera reçu par un CPP afin de l'aider à adapter son projet professionnel.

**Lorsque le salarié a déjà, au sein de l'entreprise ou du groupe, un projet clairement identifié,** il peut, avec l'appui d'un CPP:

- bénéficier de conseils pour sa recherche de poste,
- évaluer ses chances de trouver un poste en adéquation avec son projet,
- obtenir une aide à l'identification des moyens, notamment en formation, pour atteindre son objectif. Parmi ces moyens, l'entreprise sera attentive à l'utilisation possible de la VAE, en particulier collective, pour accompagner les projets de reconversion.

**Lorsque le salarié a un projet professionnel en dehors de l'entreprise ou du groupe,** le CPP :

- porte à la connaissance du salarié les dispositifs d'accompagnement des parcours externes,
- l'oriente vers la Mission Parcours Externes de la DRH Groupe et/ou vers les interlocuteurs externes spécialisés dans l'accompagnement des parcours professionnels, en particulier les conseillers CEP[6].

### ❖ Accès à des outils en ligne :

Pendant la durée de l'accord, les outils numériques dédiés aux parcours professionnels seront progressivement renforcés, avec le déploiement d'une plateforme de services en ligne, accessible à tous les salariés, sur laquelle ils trouveront différents outils, comme :

- des supports d'autodiagnostic,
- des outils pour préparer leurs entretiens et apprendre à valoriser leurs compétences,
- un espace où capitaliser leurs démarches et faire connaitre leurs compétences.

### ❖ Accès à des ateliers ou des évènements liés à l'emploi :

Tous les salariés ont notamment accès :

- à des salons parcours professionnels organisés en région ;
- à des ateliers thématiques (préparer son CV, réaliser un entretien, utiliser les outils de l'entreprise...) qui pourront être organisés en fonction des besoins identifiés.

Dans le cadre de la recherche de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans leurs parcours professionnels, l'entreprise s'engage à conduire, en cas de difficultés particulières (parents isolés...), une analyse « sur mesure » de ces situations afin de trouver les adaptations les plus souples possibles.

## 2.2.4. Informer sur le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

*Principaux engagements :*
- Une information des salariés sur le CEP lors de leur entretien professionnel

En dehors de l'aide apportée par les conseillers en parcours professionnel au sein de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier gratuitement et de manière confidentielle de l'appui d'un Conseiller en Evolution Professionnelle externe à l'entreprise[7].

L'offre de service du CEP se structure autour de 3 niveaux :

- Un premier niveau d'accueil individualisé permet d'analyser la situation professionnelle de la personne, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.
- Un deuxième niveau de conseil personnalisé offre un appui à la construction et la formalisation de ce projet.
- Un troisième niveau d'accompagnement personnalisé permet au bénéficiaire de disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet.

Alors que les CPP apportent essentiellement un appui sur les parcours internes, les conseillers CEP peuvent offrir aux salariés d'EDF une aide complémentaire pour se situer par rapport au marché du travail externe, rechercher

[6] Conseil en Evolution Professionnelle (voir la partie 4.1.4)
[7] Tel que défini par la Loi du 05 mars 2014 et l'avenant à l'accord de branche des IEG du 16 octobre 2015.

des opportunités d'emploi hors EDF ou se repérer dans l'environnement complexe de la formation professionnelle en cas de projet spécifique (mobilisation du CPF, CIF, rechercher des financements, aider au montage de dossiers, etc...). Ce service peut être particulièrement utile pour préparer d'éventuels parcours externes (PAME ou création d'entreprise, voir partie 4.3).

Les salariés peuvent trouver des informations sur le rôle du CEP auprès des CPP, sur VEOL, auprès des conseillers UNAGECIF ou APEC.

Ils seront par ailleurs informés de la possibilité de recourir au CEP lors de leur entretien professionnel.

## 2.3. Maintenir une dynamique d'ascenseur social par la formation

Dans le cadre du présent accord, EDF SA réaffirme son ambition de faire du développement des compétences par la formation un moteur du développement de l'entreprise, en renforçant l'ascenseur social mis en place dans le cadre des précédents accords.

L'ascenseur social par la formation s'appuie sur deux types de modalités :

- La promotion à l'issue d'une formation promotionnelle réussie, à l'image des dispositifs en vigueur en 2016 : FPMAE, CIM, FPCAE, CIC, CEC[8],
- L'accompagnement par la formation du changement de collège suite à décision managériale.

### 2.3.1. Accélérer les parcours par la formation promotionnelle diplômante

*Principaux engagements :*
- Publication d'offres de formation promotionnelle à hauteur de 10% des changements de collège
- Initiative offerte aux salariés de postuler sur des formations promotionnelles, sans validation préalable
- Trois dispositifs de formation simplifiés et plus lisibles : Cap Cadre, Cap Maitrise et Cap Exécution Cadre

#### 2.3.1.1. Une ambition maintenue en matière d'ascenseur social

L'entreprise s'engage à conforter l'opportunité donnée aux salariés de progresser et de prendre des responsabilités tout au long de leur parcours. Cet engagement est par ailleurs un véritable levier d'action pour répondre à certains besoins d'emplois identifiés dans la GPEC.

En ce sens, le présent accord poursuit l'esprit et les ambitions portées dans le précédent accord « DEFI Formation » et renforce l'initiative des salariés sur ces dispositifs.

Le renouvellement de l'engagement d'EDF SA en matière de promotion sociale doit également tenir compte des limites du dispositif mis en œuvre ces dernières années :

- Deux types de formation promotionnelle coexistent pour accéder à un collège supérieur (certains requérant un avis managérial en amont, les autres permettant au salarié de postuler sans avis managérial), d'où une offre complexe et difficilement lisible.
- Les objectifs de formation promotionnelle étaient définis en volume, et donc sans lien direct avec la GPEC et avec les dynamiques de changements de collège.

Sur la base de ces constats, l'entreprise s'engage pour les 3 années à venir :

- à publier chaque année, au global dans l'entreprise et dans chacune des directions métier, un volume d'offres promotionnelles correspondant, au minimum, à 10% des volumes constatés de changements de collège ;
- à simplifier et rendre plus lisible l'offre de formation promotionnelle pour la rendre plus attractive à la fois pour les salariés et pour les managers ;

[8] Formation Promotionnelle Maîtrise Associée à un Emploi, Cap Initiative Maîtrise, Formation Promotionnelle Cadre Associée à un Emploi, Cap Initiative Cadre, Cap Exécution Cadre



W PPLA

- à s'appuyer exclusivement sur l'initiative individuelle, en laissant chaque salarié décider de ses postulations sur les offres publiées, sans validation managériale préalable

#### 2.3.1.2. Vers des dispositifs simplifiés pour devenir cadre ou agent de maîtrise

**Au cours de la période de validité de l'accord, l'entreprise entend conforter et simplifier l'accès à la formation promotionnelle, par les mesures suivantes :**

- L'entreprise considère le dispositif **Cap Exécution Cadre**, qui est expérimenté depuis 2013, comme une véritable innovation sociale et **décide donc de le pérenniser** dans le cadre du présent accord. En fonction du retour d'expérience associé, le dispositif sera adapté pour mieux le conforter et de nouvelles offres seront proposées.
- **et la mise en place, dès 2017, d'un dispositif unique de passage du collège Exécution au collège Maitrise (« Cap Maitrise ») et d'un dispositif unique de passage du collège Maitrise au collège cadre (« Cap Cadre »), à l'initiative unique des salariés.** Cap Cadre et Cap Maîtrise ont pour objectif de rendre plus lisible l'offre de formation promotionnelle en mettant fin à l'empilement des dispositifs multiples aux caractéristiques différentes (FPMAE, CIM, FPCAE, CIC).

  En conséquence, les deux nouveaux dispositifs viennent en remplacement de tous les autres dispositifs antérieurs encore en vigueur. La mise en œuvre détaillée de ces nouveaux dispositifs sera suivie dans le cadre du présent accord.

Cap Maîtrise, Cap Cadre et Cap Exécution Cadre[9] répondront aux critères de mise en œuvre suivants :

- L'employeur propose une formation, généralement en alternance, visant l'obtention d'une certification inscrite au RNCP et demande aux instances de branche professionnelle son inscription sur la liste CPF de la branche professionnelle si cela est nécessaire. Le diplôme préparé est reconnu de niveau cadre à l'embauche par EDF SA pour Cap Cadre et Cap Exécution Cadre, et de niveau maitrise pour Cap Maitrise.

- Toute offre de formation promotionnelle fait l'objet d'une publication de poste associée.

- **L'initiative de postuler revient au seul salarié**, il peut postuler sans avis managérial préalable au dépôt de candidature. Les dispositifs sont ouverts à tous les salariés en CDI, sans condition d'âge, justifiant d'une ancienneté minimale de trois ans au sein du Groupe EDF.

- Dans la mesure où toute candidature à une offre de formation promotionnelle relève de l'initiative individuelle, le dispositif est pris en charge par l'employeur, en complément des heures de CPF dont dispose le salarié. En conséquence, l'employeur abonde les heures CPF du salarié (quel que soit le nombre d'heures disponibles sur son compte, y compris s'il n'en reste aucune), afin de compléter à hauteur du nombre d'heures et du coût nécessaire pour couvrir l'intégralité de la formation.

- L'obtention de la certification est une condition d'accès au collège supérieur.

- Chaque offre détaillera le processus de sélection auquel seront soumis les candidats (niveau de qualification prérequis, expérience professionnelle préalable dans le domaine concerné, durée minimale dans le poste précédent...). Dans tous les cas, un comité de sélection associant généralement RH, manager preneur et établissement de formation, présélectionnera 5 candidats sur dossier, les recevra et rendra un avis sur leur candidature, systématiquement sur la base de la grille jointe en annexe 4 au présent accord. A partir du moment où les candidats remplissent les prérequis d'une offre, leur Groupe Fonctionnel ne pourra être retenu comme critère de pré-sélection ou de sélection.

- Pour conforter l'attractivité de l'offre de formation promotionnelle proposée par l'entreprise et reconnaitre les efforts consentis par le salarié, chaque salarié diplômé à l'issue de l'un des trois dispositifs bénéficiera dans son nouvel emploi d'une augmentation de rémunération. Cette augmentation, au minimum de 6 NR, permettra au salarié de bénéficier a minima du même NR qu'un salarié nouvel embauché détenteur de la même certification. Cette augmentation salariale sera prise en charge dans un budget national, de façon à limiter son impact pour le management local.

[9] Le dispositif promotionnel Cap Exécution Cadre permet de passer du collège exécution au collège cadre.

#### 2.3.1.3. Les modalités d'accompagnement de ce nouveau dispositif unique

A l'issue du processus de sélection, tous les candidats non retenus, mais répondant néanmoins aux prérequis de l'offre, seront reçus s'ils le souhaitent par un Conseiller Parcours Professionnel (voir § 2.2.2), afin d'étudier les modalités d'accompagnement du parcours professionnel les plus adaptées.

L'entreprise s'engage à promouvoir l'offre de formation auprès des salariés, via un dispositif de communication nationale, puis à mettre en œuvre un système de reporting centralisé par la DRH Groupe.

Elle s'engage également à promouvoir toutes mesures favorisant l'accès à des formations promotionnelles et notamment, l'utilisation de la VAE ou du CPF comme moyens d'acquérir des blocs de compétences, renforçant les aptitudes des salariés à se porter candidats aux dispositifs promotionnels.

Un suivi des éventuels dysfonctionnements ou recours identifiés suite aux sélections, sera mis en œuvre dans le cadre du suivi de cet accord.

### 2.3.2. Accompagner les changements de collège par la formation

*Principaux engagements :*
- Deux dispositifs pour accompagner les passages au collège cadre : « Pass Cadre » et « Ambition Cadre »
- Un accompagnement individualisé pour le passage au collège maitrise

Il convient de simplifier et rendre plus lisible l'offre de formation accompagnant la promotion suite à décision managériale. Pour ce faire, une concertation avec les signataires de l'accord sera engagée en 2016 afin de finaliser les modalités détaillées des dispositifs suivants :

- **Deux modalités de formation viseront à accompagner le passage dans le collège cadre :**
  - le dispositif de durée courte « Pass cadre »,
  - et les dispositifs de durée longue construits par les métiers, labellisés « Ambition Cadre » s'ils répondent aux caractéristiques suivantes :
    - La formation, convenue entre le salarié et le manager, fait suite à une décision hiérarchique de promotion dans le collège cadre (elle s'adresse donc à des salariés en plage E ou F) ;
    - Elle repose sur un parcours en alternance visant la préparation d'un titre inscrit au RNCP ;
    - L'obtention ou non du titre ne remet pas en cause la décision de changement de collège ;
    - Le parcours de formation défini s'inscrit dans le cadre d'une période de professionnalisation.

- **Pour le collège maitrise,** l'entreprise privilégie la mise en œuvre de modalités d'accompagnement personnalisées du passage exécution vers maitrise. Cet accompagnement sera défini par le management, avec l'appui de la filière RH, et/ou du CPP si besoin, de manière ad hoc en fonction du parcours du salarié, de son projet, du poste qu'il occupera à l'occasion de son changement de collège et des besoins exprimés par le salarié.

Un reporting annuel des formations suivies par les salariés changeant de collège sera mis en œuvre dans le cadre du suivi de l'accord.

## 2.4. Faciliter les parcours externes à l'initiative des salariés

*Principaux engagements :*
- Un accompagnement des projets associant acteurs internes et externes

EDF SA réaffirme son ambition d'encourager la diversification des parcours professionnel. A ce titre elle soutient les salariés qui souhaitent s'engager dans des parcours hors du Groupe, en prolongeant les dispositifs existants :

- Le Parcours Accompagné de Mobilité Externe (PAME) permettant aux salariés d'EDF de rejoindre une entreprise hors Groupe EDF et hors Branche des IEG pour enrichir leur expérience et élargir leurs compétences, tout en garantissant la réintégration au sein du groupe ;

- L'appui à la création ou à la reprise d'entreprise par les salariés à travers le congé création d'entreprise.



W PPLA SB

L'entreprise considère que ces dispositifs constituent une voie de développement professionnel et d'enrichissement des compétences, et qu'ils contribuent à la création de valeur et au développement des territoires.

Pour accompagner les salariés ayant un projet externe dans leur démarche, EDF SA renforce donc les moyens mis en œuvre :

- Des interlocuteurs privilégiés des salariés pour les projets externes, en particulier la Mission Parcours Externes de la DRH Groupe. Ces acteurs peuvent être sollicités par le salarié à tout moment de leur projet.
- Des informations en ligne sur l'intranet de l'entreprise accessible à tous.
- Un N° vert national auprès duquel ils pourront échanger en toute confidentialité.
- Des possibilités de recours à des interlocuteurs externes spécialisés.

Les acteurs accompagnant les projets externes doivent respecter les principes de volontariat et de confidentialité. Un examen des éventuels recours exprimés à l'occasion de parcours externes (PAME refusé par exemple), sera mis en œuvre dans le cadre du suivi de cet accord.

L'entreprise sera attentive à la réintégration des salariés à l'issue de leur parcours externe, et proposera systématiquement un entretien professionnel à cette occasion.

PPLA SG

# 3. FORMER AUTREMENT POUR ADAPTER ET DEVELOPPER LES COMPETENCES

## 3.1. Adapter l'approche de la formation

La formation est le principal levier en matière de développement des compétences, dont le rôle, à EDF, a toujours été et restera majeur, en particulier du fait de la technicité des métiers et des enjeux de performance et de sûreté industrielle.
Les enjeux de l'entreprise abordés dans le préambule du présent accord, comme l'évolution du cadre légal, amènent à adapter l'approche de la formation, afin de donner aux salariés et aux managers de l'entreprise une vision claire, opérationnelle et simplifiée de ce puissant levier de transformation et d'acquisition des qualifications et des compétences.

Au-delà de la nécessaire clarification des possibilités offertes et des rôles de chacun, il convient de promouvoir les différentes modalités de développement des compétences, afin de satisfaire aux besoins de l'entreprise, en particulier identifiés par la démarche GPEC, et de répondre aux attentes des salariés.

### 3.1.1. Définir l'action de formation professionnelle continue

*Principal engagement :*
- Une définition claire et partagée des actions de formation professionnelle continue

Les actions de formation professionnelle continue sont caractérisées par :
- un programme préétabli, précisant le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les objectifs poursuivis, et les moyens pédagogiques associés,
- un dispositif d'évaluation permettant d'en apprécier la qualité et/ou les impacts.

Ces actions peuvent être séquentielles, éventuellement organisées en parcours composés de plusieurs modules, et être réalisées en tout ou partie à distance. La durée de la formation doit être cohérente avec le ou les objectif(s) visé(s) et le profil de l'apprenant.

Dans l'esprit, cette définition est conforme aux critères définis dans le décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de formation professionnelle continue, qui s'appliquera dès 2017 aux OPCA et aux organismes de formation.

### 3.1.2. Développer les modalités complémentaires de développement des compétences

En complément des actions de formation professionnelle continue définies précédemment, de nombreuses autres modalités de développement des compétences existent et seront amenées à se développer dans les années à venir, au regard des nouvelles possibilités technologiques ou pédagogiques.

Ces autres formes de développement des compétences, qui ne sont pas comptabilisées comme de la formation professionnelle continue, intègrent notamment séminaires, coaching, apprentissages en situation de travail, et jouent un rôle de plus en plus important sur la performance opérationnelle de nos métiers (à l'image des « formations réactives » de la production nucléaire qui permettent de réduire les non qualités).

L'entreprise s'engage donc, sur la durée de l'accord, à travailler paritairement avec le groupe technique formation (§ 5.3.3), afin de mieux identifier et d'expérimenter de telles modalités, d'améliorer leur traçabilité et leur articulation avec les actions de formation professionnelle continue, et de limiter les risques de dérives sectaires. L'entreprise réaffirme que ces nouvelles modalités viennent en complément des actions de formation professionnelle continue, qui restent le cœur du dispositif de développement des compétences.

## 3.1.3. Développer la certification à EDF SA

*Principal engagement :*
- Davantage de possibilités d'accéder à des formations certifiantes

Dans l'esprit de la loi du 05 mars 2014, l'entreprise s'engage à développer progressivement la certification de ses formations afin de reconnaître les qualifications de ses salariés, sans pour autant rendre toutes les formations certifiantes. Les travaux qui viseront la création de nouvelles certifications (titres, CQP...) seront conduits en lien avec la branche des IEG à laquelle appartient EDF.

Les périodes de professionnalisation, obligatoirement certifiantes depuis la loi du 5 mars 2014, seront l'un des leviers prioritaires (tant à l'initiative de l'employeur que du salarié) pour développer la certification.

L'intervention d'un organisme certificateur contribue par ailleurs à une meilleure qualité de la formation. Cette disposition vaut tant pour les formations internes que pour les formations achetées.

## 3.1.4. Mieux articuler les dispositifs d'accompagnement par la formation

### 3.1.4.1. Les dispositifs à l'initiative de l'employeur

*Principaux engagements :*
- Un retour systématique aux salariés sur leurs souhaits exprimés lors de l'entretien professionnel
- Une catégorisation plus claire du plan de formation, avec une catégorie 2 étendue au-delà des formations promotionnelles
- Développement des périodes de professionnalisation, pour lesquelles un tuteur sera systématiquement désigné

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre et à articuler les différents dispositifs de formation relevant de son initiative, en tenant compte des besoins d'évolution de l'entreprise et des projets professionnels de ses salariés.

#### Le plan de formation

Le plan de formation occupe une place centrale parmi les différents dispositifs relevant de l'initiative de l'employeur. Au-delà de l'obligation légale, l'entreprise considère le plan de formation comme l'outil permettant de répondre aux enjeux de maintien et d'adaptation des qualifications et compétences de ses salariés à leur poste de travail et de maintien de leur capacité à occuper un emploi dans un contexte de profonde transformation.

A ce titre, le plan de formation est défini par l'employeur, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise, en s'appuyant sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise et leur impact sur la formation, au regard du contexte économique, légal, technologique, démographique, environnemental et sociétal, dans lequel elle évolue ;
- les besoins de formations identifiés par l'entreprise, en particulier au travers des dispositifs de GPEC évoqués précédemment, et intégrant notamment les habilitations ;
- les besoins collectifs identifiés par les responsables opérationnels, en particulier sur les grands projets de transformation de l'entreprise ;
- les besoins individuels, sur la base des demandes exprimées par les salariés auprès de leur manager à l'occasion des entretiens professionnels ;
- les besoins spécifiques de reconversion pour des salariés qui seraient concernés par la fermeture de leur site.

A l'issue de la nécessaire phase d'arbitrage entre ces différents besoins, à laquelle procédera l'employeur lors de la construction du plan, le management fera un retour systématique aux salariés sur les souhaits exprimés lors de l'entretien professionnel.

#### Catégorisation du plan de formation

La définition des deux catégories légales du plan de formation est la suivante :

**Catégorie 1** : Toutes les **actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise**. Ces formations sont par ailleurs obligatoirement réalisées sur temps de travail, à ce titre l'entreprise assure le maintien de la rémunération des salariés pendant leur réalisation.

**Catégorie 2** : Toutes les **actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés**. En pratique, ces actions visent à se préparer à une évolution d'emploi à moyen terme (plus de deux ans).
Ces formations se déroulent sur temps de travail, ou éventuellement hors temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures hors temps de travail par an et par salarié, ou de 5% de leur forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année[10].
Les formations de catégorie 2 donnent lieu, avant le départ en formation du salarié, à la signature d'une convention entre le salarié et son manager, définissant les modalités de réalisation de l'action et la nature des engagements auxquels l'employeur s'engage, dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.
Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié.
Pour rappel, la catégorie 2 du plan de formation peut également permettre de financer des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience, lorsqu'ils sont à l'initiative de l'employeur.

### La période de professionnalisation

La mise en œuvre des périodes de professionnalisation a été profondément modifiée par la loi du 05 mars 2014. Afin de favoriser la qualification des salariés, l'entreprise s'engage à :

- Promouvoir et développer les périodes de professionnalisation, en complément de l'action de la branche professionnelle sur le sujet.
- Rendre obligatoire à EDF SA la désignation d'un tuteur formé pour toute période de professionnalisation, gage d'une efficacité renforcée.

L'entreprise s'engage, par ailleurs comme évoqué au paragraphe 3.2.1, à étudier avec attention les cursus de formation non certifiants qui pourraient faire l'objet d'une certification, nationale ou de branche. Ce travail pourra aboutir au développement des qualifications de certains salariés au moyen d'une période de professionnalisation. Une concertation sur ce sujet sera conduite entre les signataires du présent accord.

## 3.1.4.2. Les dispositifs à initiative individuelle

*Principaux engagements :*
- Promotion des dispositifs de formation relevant de l'initiative individuelle (CPF, CIF...)
- Autorisation du CPF sur temps de travail lorsque la formation répond aux besoins de l'entreprise, définis à travers des « publics prioritaires » ou des « certifications à enjeux »
- Abondement du CPF à hauteur du reste à charge du salarié, pour les demandes concernant des « publics prioritaires », sur des « certifications à enjeux »
- Valorisation des compétences obtenues en CIF ou en CPF, par une redynamisation du « vivier CIF » existant

Conformément à l'esprit de la loi du 5 mars 2014 reprise dans l'avenant à l'accord de branche du 16 octobre 2015, l'entreprise s'engage à faire connaitre, promouvoir et faciliter le recours aux dispositifs de formation relevant de l'initiative personnelle des salariés. Dans le cadre du suivi de cet accord, un point annuel sera réalisé sur la mobilisation de ces dispositifs, qui fera l'objet d'un bilan à l'issue des trois ans de l'accord, pour identifier les points forts et les points d'amélioration.

### Le compte personnel de formation (CPF)

C'est le salarié qui prend l'initiative d'utiliser son compte personnel de formation afin de concrétiser son projet de formation, bien que l'accord de son employeur soit exigé dans certains cas lorsque la formation se déroule sur temps de travail[11]. Que ce soit pendant ou en dehors du temps de travail, l'employeur ne peut en aucun cas contraindre un salarié à utiliser son CPF.

L'entreprise s'engage à développer une offre de formation répondant aux critères du CPF, et à mettre en œuvre, si nécessaire, tous les moyens à sa disposition pour faire inscrire les certifications correspondantes sur la liste de la branche des IEG, afin de rendre cette offre éligible au CPF et d'en faire la promotion auprès des salariés.

**L'entreprise autorisera l'utilisation du CPF sur temps de travail lorsque la formation correspondra à ses besoins**. On considère qu'une formation correspond aux besoins de l'entreprise si :

[10] Article L6321-6 du code du travail
[11] Le salarié doit systématiquement recueillir l'accord de l'employeur sur le calendrier d'une formation sur temps de travail. Il doit également solliciter son accord sur son contenu, sauf si la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, ou si le CPF est utilisé pour l'accompagnement à la VAE ou si la formation est financée au titre de l'abondement correctif.

- elle concerne des « publics prioritaires » (pouvant par exemple être définis sur la base des métiers en décroissance),
- ou elle vise l'une des « certifications à enjeux » pour l'entreprise (définies en particulier sur la base des certifications permettant d'accéder à des métiers d'appel).

Les listes des « publics prioritaires » et des « certifications à enjeux » seront élaborées annuellement par la DRH Groupe (au plus tard le 15 décembre pour l'année suivante), après concertation avec les signataires du présent accord.

**En outre, pour les demandes de CPF cumulant les deux critères (« publics prioritaires » et « certifications à enjeux »), l'entreprise abondera le CPF à hauteur du reste à charge du salarié**, après intégration des autres abondements (branche des IEG[12] en particulier).
Les abondements définis par le présent accord sont mobilisés de façon systématique dans le cadre d'une période de professionnalisation. Ces abondements sont des abondements d'utilisation : c'est-à-dire qu'ils sont déclenchés uniquement à la mobilisation du CPF par les salariés.

Au cas où une demande de CPF n'entrerait pas dans les « publics prioritaires » et « certifications à enjeux », le manager appréciera si cette demande rejoint malgré tout l'intérêt de l'entreprise, et autorisera le cas échéant l'utilisation du CPF sur temps de travail.

Quelle que soit la situation, le salarié garde la possibilité de mobiliser son CPF hors temps de travail, sans accord de l'employeur.

### Le Congé Individuel de Formation (CIF)

Le congé individuel de formation reste un dispositif dont l'efficacité est reconnue pour permettre aux salariés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et plus largement de s'ouvrir à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités bénévoles. Afin de rappeler son attachement à ce dispositif, l'entreprise s'engage sur les mesures suivantes :

- Redynamisation de l'utilisation du **vivier CIF**, créé par l'accord EDF de 2006 sur la formation tout au long de la vie, qui permet aux salariés qui le souhaitent, de porter à la connaissance des managers, en recherche de compétences, les qualifications obtenues par le biais du CIF. Ce point passera principalement par des actions de communication vis-à-vis des salariés et des managers.

- Confirmation de la prise en charge du salaire à 100% par l'employeur, à partir du moment où l'UNAGECIF prend en charge financièrement le dossier, même de façon partielle.

### Le congé de bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.
Tout salarié ayant au moins cinq ans d'ancienneté, dont douze mois dans son entreprise, peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre d'un congé de bilan de compétences. Cette possibilité est renouvelable tous les cinq ans. Le congé de bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures. La prise en charge financière de ce congé de bilan relève de l'UNAGECIF.

## 3.1.4.3.La validation des acquis de l'expérience (VAE)

*Principaux engagements :*
- Promotion de la VAE auprès des salariés, des managers et de la filière RH
- Un accompagnement systématique lors de la mise en œuvre de VAE collectives

La VAE permet de répondre aussi bien aux enjeux et intérêts des salariés qu'à ceux de l'entreprise, en offrant un accès personnalisé à la qualification, basé sur l'expérience et validé par une certification.

La mise en œuvre de la VAE est financée par le plan de formation lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur (telles que les VAE collectives), ou par un Congé Validation des Acquis de l'Expérience lorsqu'elle est à l'initiative du salarié.
L'entreprise réaffirme le droit de tous les salariés de faire reconnaitre les acquis de leur expérience ; à ce titre, elle s'engage pleinement dans les dispositions relatives à la VAE prévues dans l'avenant à l'accord de branche.

[12] Industries électriques et gazières

Elle s'engage à promouvoir ce dispositif à travers les mesures suivantes :

- Un guide d'utilisation de la VAE et de l'accompagnement associé à destination des salariés,
- Un guide des bonnes pratiques sur la mise en œuvre des VAE collectives à destination de la filière RH d'EDF SA et des managers.
- La définition de critères de qualité, élaborés en concertation avec les représentants du personnel, qui permettront à l'entreprise de sélectionner d'éventuels prestataires pouvant intervenir sur ce dispositif ou son accompagnement.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à systématiser la mise en œuvre, dans le cadre des VAE collectives, d'un accompagnement spécifique reposant sur : l'aide à la rédaction du dossier, la préparation à la mise en situation professionnelle, la préparation à l'entretien avec le jury, la mise à disposition d'informations relatives aux conditions d'accueil et aux modalités et méthodes utilisées par les organismes intervenants ainsi que sur la qualification des accompagnateurs.

A l'obtention du diplôme, si la VAE est à l'initiative de l'employeur, en catégorie 2 du plan de formation, le salarié sera reclassé au niveau du diplôme reconnu à l'embauche.

### 3.1.5. Garantir un égal accès à la formation pour les femmes et les hommes

*Principal engagement :*
L'entreprise s'engage sur la limitation des écarts entre les femmes et les hommes en termes d'accès à la formation au sein d'une même famille professionnelle, tout particulièrement s'agissant des salariés sans formation depuis 3 ans au moins.

### 3.1.6. Faciliter l'accès à la formation pour les salariés en situation de handicap

*Principaux engagements :*
L'investissement de l'entreprise pour favoriser l'insertion et le parcours des travailleurs en situation de handicap est confirmé et l'amène à s'engager à :

- Favoriser par la formation le reclassement des salariés suite à un problème grave de santé ou un accident,
- Progresser dans l'accessibilité des formations et travailler sur toute la chaine d'accès à la formation pour se donner toutes les chances que les besoins spécifiques soient pris en compte.

## 3.2. Aller vers une formation plus efficace et innovante

### 3.2.1. Développer la qualité de la formation

*Principaux engagements :*
- Une cible minimale de 50% de formateurs internes ayant une expérience préalable dans les métiers techniques
- Une formation à la pédagogie systématique pour chaque formateur et chaque formateur occasionnel
- Evaluation de la satisfaction des participants ou des acquis de la formation, pour 100% des programmes de formation
- Evaluation du transfert des acquis en situation de travail, ou de la contribution de la formation à l'amélioration des résultats opérationnels pour 30% des programmes de formation

Dans l'esprit de la démarche impulsée par la loi du 05 mars 2014, l'entreprise a l'ambition d'accroitre la qualité de la formation au-delà des seules actions financées par des fonds mutualisés. Cet objectif repose entre autre sur les leviers suivants :

- Une **définition claire** et partagée des différentes modalités de développement des compétences, en particulier de la formation professionnelle continue, telles qu'abordées aux paragraphes 3.1.1 et 3.1.2,
- Le **développement de la certification des parcours formatifs** ainsi qu'évoqué au paragraphe 3.1.3,
- Un **investissement sur la formation des formateurs internes** compte tenu de la part importante des volumes de formation réalisés par les organismes internes,
- La recherche de **labellisations** et l'établissement de **cahiers des charges normalisés,**
- Un **renforcement de l'efficience de la formation grâce à l'évaluation**

### 3.2.1.1.La formation continue des personnels chargés de conduire les formations

La qualité de la formation repose notamment sur le professionnalisme des formateurs. L'entreprise s'engage à poursuivre l'adaptation des dispositifs internes de formation des formateurs, en particulier en introduisant des contenus relatifs à l'impact de la digitalisation de la formation. En outre, dans la logique évoquée au paragraphe 3.1.3, l'entreprise cherchera à y associer, d'ici la fin de l'accord, une formation certifiante.

L'entreprise s'engage à favoriser la mobilité interne pour gréer les emplois de formateurs au sein de ses structures internes de formation. A ce titre, sur la durée de l'accord, une cible minimum de 50% de formateurs ayant une expérience préalable dans les métiers techniques au sein de l'entreprise est définie, avec l'ambition d'atteindre une cible de 70% sur les sites de formation où le contexte le permet.

L'entreprise veillera à ce que chaque formateur et formateur occasionnel ait suivi une formation à la pédagogie.
Une offre de formations à la pédagogie existe déjà. L'utilisation de ces formations sera analysée dans le cadre du groupe technique formation (§ 5.3.3), afin d'y apporter les ajustements nécessaires.

Les formations réalisées par des opérateurs externes sont garanties par les organismes de formation eux-mêmes selon les diverses modalités existantes sur le marché de la formation (normes, chartes, etc.).

### 3.2.1.2.La recherche de labellisations et l'établissement de cahiers des charges normalisés

Le recours aux formations faisant l'objet d'une labellisation (standard professionnel) ou d'une normalisation (Afnor par exemple), comme la recherche d'organismes de formation eux-mêmes labellisés ou normalisés, sera progressivement étendu.

Pour toutes les formations qui relèvent d'une maitrise d'ouvrage locale, l'établissement d'un cahier des charges de la demande de formation sera la règle. En cas d'achat externe, en lien avec les acheteurs, l'entreprise veillera à ce que la réponse comporte un cahier des charges de l'offre de formation conforme en tous points aux indications de la norme X 50-762, et aux critères fixés par le décret n°2015-790 du 30 juin 2015, permettant notamment de lutter contre les risques de dérives sectaires. Le Comité de mise en œuvre de l'accord pourra être alerté en cas d'observation de toute dérive sectaire.

### 3.2.1.3.Evaluation de la formation

L'entreprise s'engage à développer les pratiques d'évaluation telles qu'elles sont notamment affirmées dans la « politique de formation et de développement des compétences » du Groupe EDF.
En amont de la formation, l'entreprise développera les pratiques d'évaluation « diagnostic » :
- observation des compétences déjà acquises afin d'orienter les salariés vers les actions de formation adaptées (« pré-acquis ») ;
- observation des compétences nécessaires pour suivre avec profit la formation considérée (« prérequis »).

Pendant la formation, l'évaluation des apprentissages en cours permet d'adapter au mieux le déroulé pédagogique, voire l'accompagnement individualisé des stagiaires.

En fin de formation, la mesure des acquis de la formation permettra :
- de s'assurer des capacités atteintes par les apprenants, notamment dans le cas des formations habilitantes ;
- d'apprécier l'efficacité de la formation au regard des objectifs définis (finalité distincte de l'évaluation du formateur, qui relève de son seul management).

Dans ce cadre, l'évaluation de l'action de formation par les participants (en présentiel comme pour les dispositifs digitalisés), ou l'évaluation des acquis de la formation, qu'il s'agisse de savoirs ou de pratiques professionnelles, doivent concerner 100% des programmes de formation à l'horizon 2017.
Cet engagement est l'un des 6 critères de qualité retenus par le législateur pour que les OPCA et OPACIF puissent garantir la qualité des actions de formation qu'ils financent.

L'entreprise se fixe en outre l'objectif d'évaluer le transfert des acquis en situation de travail, ou d'apprécier la contribution de la formation à l'amélioration des résultats opérationnels, pour 30% des parcours de formation d'ici la fin du présent accord.

### 3.2.2. Renforcer le rôle des Académies des Métiers

*Principaux engagements :*
- Une nouvelle charte des académies des métiers élaborée paritairement
- Un accès à leur catalogue de formation plus simple pour les salariés

Les académies des métiers adaptent et optimisent l'offre de professionnalisation, en lien avec les organismes internes de formation, au regard des besoins en compétences de chaque grand métier de l'entreprise.
L'entreprise élargira le rôle défini initialement pour les académies des métiers aux sujets « études prospectives sur les compétences » et « facilitation de la mobilité professionnelle ».

A ce titre, un chantier sera lancé avec des pilotes d'académies et des représentants d'organismes de formation internes volontaires, pour tirer les enseignements des cinq premières années de fonctionnement des académies des métiers et pour adapter la charte fondatrice des académies en y intégrant ces nouveaux sujets.

Il est convenu que le groupe technique formation (§ 5.3.3) soit associé à ces travaux, afin de finaliser la nouvelle charte des académies.

Par ailleurs, l'entreprise facilitera l'accès au catalogue de formation des académies des métiers et renforcera sa visibilité.

### 3.2.3. Développer la digitalisation de la formation

*Principaux engagements :*
- 20% des formations en digital à l'horizon 2020
- Le temps de formation digitale considéré comme n'importe quel temps de formation, planifiable et traçable
- Une « charte de l'apprenant en Digital Learning » élaborée paritairement
- Des contenus digitaux accessibles aux salariés, en libre-service, dès 2016
- Une attention particulière aux besoins des personnes en situation de handicap, relatifs à la formation digitale

L'entreprise s'engage à développer la digitalisation de la formation en application de la « politique de formation et de développement des compétences » du Groupe EDF, avec un objectif affiché de 20% des formations en Digital Learning à l'horizon 2020. Le Digital Learning est l'expression, dans le champ de la formation, de la transformation digitale qui touche un nombre toujours grandissant d'entreprises de tous secteurs.

Au niveau d'EDF SA, l'ambition est, à cette occasion, de **réaffirmer que l'apprenant est au centre du processus d'apprentissage**. Cette transformation digitale de la formation ouvre de nouveaux horizons pour l'apprenant : les activités pédagogiques qui lui sont proposées sont, sans commune mesure, plus variées et plus riches que celles auxquelles il était habitué ; d'autant que les nouvelles activités n'ont pas chassé les anciennes. Il peut se former à distance, en mobilisant de nouvelles ressources pédagogiques (modules e-learning, vidéos, etc.), avec de nouveaux modes d'animation (classe virtuelle, communautés de pratiques, etc.), ou encore dans le cadre d'un « présentiel enrichi » en utilisant des outils digitaux pour développer l'interactivité (serious game, quiz, simulation, etc.).

Le Digital Learning est souvent la première occasion, pour les salariés, de prendre la mesure de la transformation digitale qui bouleversera plus tard, si ce n'est déjà le cas, leurs activités professionnelles courantes. L'enjeu du Digital Learning est triple :
- D'abord l'enjeu de toute action de formation qui vise à développer les compétences personnelles ou opérationnelles des salariés : le Digital Learning est un moyen à l'instar des autres formats d'apprentissage qui prévalaient par le passé.
- Ensuite, le Digital Learning est un moyen de développer les compétences et la culture digitale des salariés-apprenants, tout simplement par l'utilisation même du digital pour apprendre.
- Enfin, comme nous le rappelions précédemment, le Digital Learning permet aux salariés d'imaginer, voire d'anticiper, les transformations digitales à venir de leur poste de travail.

En conséquence, l'entreprise s'engage à :

- Considérer le temps de formation digitale comme n'importe quel temps de formation, planifiable et traçable ;
- Travailler paritairement sur l'établissement d'une « charte de l'apprenant en Digital Learning » d'ici la fin du présent accord ;
- Mettre progressivement à disposition des salariés qui le souhaitent, des contenus digitaux accessibles en libre service dès l'année 2016.
- Porter une attention particulière aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap dans ces nouveaux modes de formation.



W PPL1

# 4. FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE TRANSFERT DE COMPETENCES

## 4.1. Poursuivre la dynamique de l'alternance

*Principaux engagements :*
- Plus de 5% d'alternants dans les effectifs d'EDF SA
- Au moins 25% des embauches issues de l'alternance
- Accompagnement de tous les alternants dans leur recherche d'emploi
- Accompagnements financiers des alternants en matière de mobilité, de logement et de rémunération
- Formation systématique des nouveaux tuteurs[13]
- Prise en compte systématique de la mission tutorale dans l'EAP
- Prime pour les tuteurs d'alternants par mission tutorale de 500€ la première année, puis de 200€ les années suivantes
- Suivi annuel des évolutions professionnelles et salariales des tuteurs
- Abondement supplémentaire de 15h du CPF par mission tutorale
- Accueil d'au moins 30 alternants en situation de handicap tous les ans

### 4.1.1. Accueillir un nombre important d'alternants

L'alternance est une voie d'excellence de la formation, de la professionnalisation et de l'insertion des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi, EDF SA est convaincue qu'il s'agit d'une chance pour l'entreprise et pour les alternants. Elle s'engage à accueillir un nombre d'alternants représentant plus de 5% de ses effectifs.

Les alternants sont accueillis dans toutes les Directions d'EDF SA et formés à l'ensemble de ses métiers. En cohérence avec les besoins de recrutement identifiés via la GPEC, la sélection des alternants suit un processus rigoureux. Il mobilise la filière RH, les Délégations Régionales, les managers et les tuteurs afin que la sélection s'inscrive dans le respect des candidats quelles que soient leurs origines sociales et culturelles.

Deux types de contrats d'alternance permettent de préparer un diplôme en alternance : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

**Le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale**. Son objectif est de donner à des jeunes, de 16 à 25 ans révolus (sauf dérogation à la limite d'âge, telle que les alternants en situation de handicap), une formation théorique et pratique en vue de l'obtention d'un titre ou d'un diplôme.

**Le contrat de professionnalisation relève de la formation professionnelle continue**. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ainsi qu'aux bénéficiaires de minima sociaux. Il a pour objectif de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion professionnelle. EDF SA s'engage à mettre en œuvre les deux types de contrats en alternance.

### 4.1.2. Favoriser l'insertion professionnelle et la diversité

Au travers de l'alternance EDF SA s'investit dans l'enjeu sociétal d'insertion professionnelle de personnes éloignées du monde du travail en leur permettant d'obtenir à la fois un diplôme et une expérience professionnelle. Aussi EDF SA sélectionne des alternants avec des parcours de formation très diversifiés et qui préparent des diplômes allant de CAP au bac+5. Les tuteurs sont sensibilisés aux profils très variés des alternants lors de leur formation et des actions d'accompagnement qui sont mises en place pour eux.

Du fait de ses implantations sur l'ensemble du territoire, EDF SA soutient les associations et les entreprises qui favorisent l'insertion. Ce soutien se concrétise notamment par l'attribution d'une partie de la taxe d'apprentissage qui peut être complétée par des mesures d'Unité ou des Délégations Régionales.

[13] Tuteurs de contrats et de périodes de professionnalisation et maîtres d'apprentissage.

L'entreprise diversifie ses partenariats pour la sélection des alternants et travaille notamment avec les Ecoles de la Deuxième Chance, les missions locales, Pôle emploi, des établissements spécialisés dans la reconversion professionnelle ou dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Elle agit, pour promouvoir l'égalité professionnelle des hommes et des femmes, auprès des établissements scolaires afin de sensibiliser au plus tôt sur la mixité des métiers de l'entreprise. A ce titre, elle décide de verser une part de sa taxe d'apprentissage aux établissements scolaires qui lui permettent de sélectionner des jeunes femmes en contrat d'apprentissage sur les métiers techniques.
Par ailleurs, EDF SA met en place des partenariats avec des établissements favorisant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Elle décide de verser une part de sa taxe d'apprentissage pour encourager leurs actions et s'engage à accueillir au moins 30 alternants en situation de handicap tous les ans.

### 4.1.3. Accompagner financièrement les alternants

Afin de favoriser la qualité de vie des alternants et améliorer les conditions matérielles de leur formation, l'entreprise attribue des aides aux alternants en matière de mobilité, de logement et de rémunération. EDF s'engage à :

- élargir à l'ensemble des alternants, les aides au logement qu'elle octroyait aux apprentis et aux contrats de professionnalisation de plus d'un an ;
- accorder des remboursements de voyages aux alternants éloignés de leur foyer familial ;
- prendre en charge financièrement la mutuelle complémentaire ;
- maintenir des conditions de rémunération avantageuses pour les apprentis.

Ces différentes mesures d'accompagnement et leurs conditions d'octroi sont décrites en annexe 3 de cet accord.

### 4.1.4. Réserver une part de nos embauches aux alternants

Les alternants formés au sein de l'entreprise sont des candidats privilégiés pour nos embauches. EDF SA tient à jour un vivier des alternants sortants permettant aux recruteurs de connaitre leurs souhaits et les avis des unités qui les ont employés.

**EDF SA garantit qu'au moins 25% de ses embauches seront issues de l'alternance.**

Une part importante des alternants formés par EDF SA poursuit ses études ou se voit recrutée par d'autres employeurs. EDF SA, très attentive au suivi de l'ensemble de ses alternants, met en place une étude annuelle 6 mois après leur sortie pour savoir ce qu'ils sont devenus. Les résultats de cette étude seront partagés dans le cadre du suivi de cet accord.

Par ailleurs, pour préparer au mieux la suite du contrat d'alternance, les alternants ont un entretien avec leur manager et/ou leur tuteur au moins 3 mois avant la fin de leur contrat. Lors de cet entretien ils font connaitre leurs souhaits (recherche d'un travail ou poursuite des études) et le manager et/ou le tuteur leur fait connaitre les possibilités ou non d'embauche au sein de l'entreprise.

EDF SA renforce les actions qu'elle a mises en place pour aider les alternants qu'elle ne recrute pas dans leur recherche d'un emploi. Elles sont décrites ci-après :

- Donner aux RH des filiales du groupe un accès au vivier des alternants qui n'ont pas été embauchés par l'entreprise
- Poursuivre et adapter les ateliers avec Pôle Emploi pour présenter aux alternants les démarches à réaliser pour la recherche d'emploi et faire une préparation personnalisée de leur projet professionnel
- Développer des passerelles vers des partenaires industriels ou commerciaux, en particulier via Engagement Jeunes (plateforme de partage des CV et des offres d'emploi avec une cinquantaine de grands groupes ainsi que de nombreuses PME)
- Créer des partenariats avec les entreprises prestataires pour étudier la possibilité de recruter les alternants formés par EDF SA

PPLN

- Mettre en œuvre la prestation d'accompagnement vers l'emploi externe prévue avec les cabinets de recrutement du marché cadre EDF (permet aux alternants de bénéficier de conseils de professionnels du recrutement, d'une mise en relation avec les entreprises qui recrutent, d'une préparation aux entretiens,...)
- Aider les alternants qui ont un projet de création d'entreprise (Altern'up[14])

### 4.1.5. Investir dans la formation et dans l'accompagnement des tuteurs

Les tuteurs[15] sont les acteurs clé de l'alternance. Ils doivent être tous formés et accompagnés pour comprendre les déterminants de leur mission, accueillir l'apprenant, accompagner le développement de ses compétences et évaluer ses acquis.
Compte tenu des situations très variées des tuteurs, de leur expérience et du nombre de missions déjà réalisées, EDF SA proposera avec l'Académie RH, un dispositif de formations dans lequel les managers pourront choisir les modules correspondant aux besoins de chaque tuteur.

Les tuteurs sont accompagnés au quotidien dans leur mission par leur management et la filière RH. Leurs Directions d'appartenance ainsi que les Délégations Régionales organiseront également à leur intention, des regroupements de tuteurs. Une communauté de tuteurs dans Vivre EDF On Line leur permettra de trouver, avec l'aide de l'expérience d'autres tuteurs, des réponses à leurs questions.
Enfin, l'entreprise met en œuvre des ressources et des outils pour les aider dans leur mission : guide du tuteur, formations, trames d'entretien de suivi de l'alternant,...

### 4.1.6. Reconnaitre la mission tutorale

La mission tutorale est un enjeu clé de l'acquisition et de la transmission des compétences au sein d'EDF SA. Aussi la reconnaissance de l'importance de cette mission passe tout d'abord par une valorisation du choix du tuteur. Le manager propose à un salarié d'être tuteur parce qu'il détient une compétence professionnelle. Afin de répondre aux attentes de certains tuteurs et pour reconnaitre leur expérience métier, l'entreprise lancera une expérimentation de VAE collective. Elle regroupera les tuteurs volontaires d'un même métier, en vue d'obtenir une certification liée à leur métier. Cette VAE collective à l'initiative de l'employeur sera réalisée conformément aux dispositions prévues dans l'article 3.1.4.3 de cet accord.

Le tutorat d'alternant en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage est une mission confiée à un salarié pour accompagner l'alternant le temps de sa formation. La durée de cette mission est dépendante de la durée de la formation (de 6 mois à 3 ans).

La mission tutorale devra faire systématiquement l'objet d'une contractualisation par une lettre de mission précisant les objectifs, les moyens mis à disposition, la durée, les responsabilités respectives, et le temps disponible. Le salarié devra pouvoir dégager le temps nécessaire à sa bonne réalisation.

Cette mission fait pleinement partie de l'activité du salarié. Elle devra être formalisée dans ses EAP et pleinement intégrée dans les critères de reconnaissance de son activité.
Une prime basée sur une obligation de moyens (et non de résultat sur l'obtention du diplôme), est versée au tuteur d'alternant sous réserve que les critères suivants soient satisfaits :

- accueil et intégration de l'alternant,
- organisation d'entretiens réguliers avec l'alternant,
- évaluation des travaux réalisés par l'alternant,
- contribution au suivi de l'alternant avec l'organisme de formation.

Le montant de cette prime est fixé à :

- 500€ pour une alternance d'un an, versée la première année,
- 200€ supplémentaires pour une alternance de deux ans, versée la deuxième année,

[14] Dispositif visant à promouvoir l'esprit d'entreprendre en favorisant l'émergence de projets de créations d'entreprises. Les projets de création d'entreprise des alternants sont sélectionnés par un jury. Les lauréats sont invités à une semaine de « créativ'week » où ils pourront consolider leur projet, acquérir des compétences, participer à des ateliers, bénéficier de témoignages de créateurs...
[15] Le tuteur est, dans le cadre du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation, la personne chargée d'accueillir, d'aider, d'informer et d'organiser les activités du salarié. Le maître d'apprentissage, dans le cadre du contrat d'apprentissage, est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assure également la fonction de tuteur.



PPLN

- 200€ supplémentaires pour une alternance de trois ans, versée la troisième année.

EDF SA recommande qu'un salarié assure le tutorat d'un seul alternant. Toutefois s'il assure le tutorat de deux alternants, les primes sont cumulatives. Le niveau de la prime d'un tuteur est indépendant du nombre de missions tutorales qu'il a déjà réalisées.

Cette mesure s'applique à toutes les missions tutorales d'alternants effectuées durant la validité de l'accord et constitue la seule prime applicable dans l'entreprise pour reconnaître les missions tutorales.

Les compétences acquises au cours de la mission tutorale devront être reconnues et prises en compte dans le parcours professionnel. Une enquête sur l'évolution professionnelle et salariale des tuteurs sera réalisée tous les ans. Les résultats seront partagés dans le cadre de cet accord.

L'accord de Branche prévoit d'abonder le CPF des salariés exerçant une mission tutorale (période ou contrat de professionnalisation, ou contrat d'apprentissage), au moment de son utilisation, de 15 heures par mission tutorale exercée au cours des 5 dernières années (dans la limite de deux), à titre de reconnaissance de la fonction tutorale. Selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord de branche, EDF SA portera cet abondement à 30 heures par mission tutorale (15 au titre de l'accord de branche et 15 au titre de cet accord).

## 4.2. Objectifs du contrat de génération

*Principaux engagements :*
- Au moins 50% des embauches pourvues par des salariés de 28 ans et moins
- Maintien d'a minima 7500 salariés de 55 ans et plus au sein des effectifs d'EDF SA
- Suivi des salariés de plus de 55 ans n'ayant pas eu de formation depuis plus de 3 ans
- Mise en place de mesures d'accompagnement de fin de carrière

La loi n°2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, exige que les entreprises négocient un accord ou mettent en place un plan d'actions sur l'emploi des jeunes et des séniors et la transmission des savoirs et des compétences.

**Définition des tranches d'âge :**

Les bornes d'âge retenues dans le présent accord sont les suivantes :
- Pour les jeunes : 28 ans et moins
- Pour les séniors (salariés qualifiés par le texte de loi « d'âgés ») : 55 ans et plus.

### 4.2.1. Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

EDF SA s'engage en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes que ce soit par l'alternance (cf. chapitre 4.1), l'accueil de stagiaires scolaires ou par sa politique d'embauche.

EDF SA s'engage à ce que les 28 ans et moins représentent a minima 50% de ses embauches.
La bonne intégration des nouveaux embauchés est un enjeu important d'EDF SA. Aussi de nombreuses actions sont mises en œuvres :

- Mise en place de référents qui facilitent leur intégration dans les équipes de travail et leur font découvrir l'entreprise ainsi que son organisation. Ils peuvent jouer un rôle d'accompagnateurs sur le « terrain ».
- Journées d'accueil pour les nouveaux embauchés de l'année.
- Rencontres au niveau régional ou national pour découvrir les spécificités des métiers à EDF
- « My Serious App », une application digitale, pédagogique et ludique, destinée aux nouveaux embauchés du Groupe pour mieux comprendre l'environnement et les enjeux stratégiques de l'entreprise. Cette application instaure une nouvelle façon de transmettre des connaissances en mettant à disposition des quiz ludiques et pédagogiques pour faciliter l'appropriation des enjeux stratégiques de l'entreprise

Conformément au Statut du personnel des industries électriques et gazières, les nouveaux embauchés bénéficient d'entretiens de suivi trimestriel avec leur responsable hiérarchique pour évaluer l'acquisition des compétences.

## 4.2.2. Engagements en faveur de l'emploi des salariés séniors

Compte tenu de sa pyramide des âges, **EDF SA s'engage à maintenir tout au long de l'accord, a minima 7500 salariés de 55 ans et plus au sein de ses effectifs.**

L'allongement des carrières transforme la pyramide des âges de l'entreprise. Afin de suivre son évolution, une cartographie est réalisée annuellement avec un zoom quantitatif sur les 55 ans et plus. Elle sera partagée dans le cadre du suivi de cet accord.

Pour permettre le maintien de ces salariés séniors dans ses effectifs, EDF SA déploie une démarche collective de prévention des atteintes à la santé et une démarche individuelle pour ceux qui ont rencontré au cours de leur vie professionnelle des problèmes de santé qu'ils soient d'origine professionnelle ou non.

De manière générale, les conditions de vie au travail des salariés quel que soit leur âge sont des axes forts d'EDF SA : ils figurent dans la politique santé sécurité, et donnent lieu à des échanges réguliers avec les représentants du personnel (notamment dans le cadre du groupe national santé au travail).

L'entreprise réaffirme que l'âge d'un salarié ne doit pas être un frein à son parcours professionnel. EDF SA lutte ainsi contre toute forme de discrimination ou stéréotypes et met en place, à cet effet, des communications auprès de l'ensemble de ses salariés.

Les managers seront attentifs, lors des entretiens professionnels des séniors, à leurs besoins spécifiques de formation Tout salarié sénior pourra bénéficier de formations, tant à l'initiative de l'employeur qu'à son initiative, jusqu'à son année de départ en retraite. A ce titre, un examen du nombre de salariés de plus de 55 ans n'ayant suivi aucune formation depuis 3 ans ou plus, sera mis en œuvre dans le cadre du suivi de cet accord.
Etant donné le fort renouvellement des compétences en cours, l'entreprise sera par ailleurs attachée à favoriser la transmission de connaissances des séniors vers les autres générations. Par conséquent, un module de formation numérique pour apprendre à transférer ses connaissances sera mis à disposition des salariés.

## 4.2.3. Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences

Le renouvellement des compétences et le développement rapide des nouvelles technologies font de la transmission des savoirs l'un des enjeux majeurs de l'entreprise pour veiller au maintien des compétences clefs.

La diversité des âges est un axe de travail qui mobilise la filière RH et les managers. Les recrutements, les mobilités, les stages scolaires et l'alternance sont des moments privilégiés pour favoriser la coopération intergénérationnelle.

Cette variété des âges permet un échange mutuel de compétences entre les générations. Il est un atout pour les équipes de travail tant pour les jeunes que pour les salariés expérimentés qui peuvent ainsi développer des compétences pédagogiques, avoir une réflexion sur leur activité ou lutter contre l'usure professionnelle

C'est pourquoi, l'entreprise s'engage à investir durablement sur le maintien et le développement des compétences et encouragera toutes les initiatives qui visent à expérimenter ou industrialiser des pratiques de transmission, à l'image de la démarche RACINES lancée dans l'ingénierie nucléaire[16].

Par ailleurs, pour mieux gérer le départ des compétences, particulièrement dans les métiers techniques, les Directions pourront mettre en place des missions de fin de carrière pour les salariés qui, sur sollicitation du management, accepteront de réaliser un accompagnement spécifique de transfert des compétences. Les modalités d'exercice de ces missions devront être formalisées.

Les entretiens entre salariés et managers devront permettre d'identifier les compétences transmissibles par les salariés, et de mettre en évidence les modalités de transmission retenues.

Les managers seront encouragés à accompagner ces démarches et à les valoriser dans l'appréciation annuelle des salariés, en les transformant en objectifs clairement positionnés dans leurs activités.

[16] Dispositifs permettant de monter en compétence les salariés à tout moment de leur parcours, en combinant différentes modalités : un forum de questions/réponses techniques ; un système d'auto-évaluation ; des séances de partage de bonnes pratiques entre pairs ; un dispositif de transmission de savoirs de longue durée entre deux salariés

Pour favoriser la transmission des savoirs et des compétences, les signataires du présent accord souhaiteraient que soit offerte à tous les salariés une souplesse dans la gestion de leur fin de carrière et faciliter ainsi la transition entre activité professionnelle et retraite en utilisant notamment les droits épargnés sur leur compte épargne temps.

Les signataires du présent accord souhaiteraient que soit donnée au salarié en fin de carrière la possibilité de fractionner son Compte Epargne Temps afin d'aménager son temps de travail. Cet aménagement permettrait également au salarié de réorganiser son temps de présence, afin notamment de favoriser le transfert de compétences en interne.
Ce fractionnement pourrait s'effectuer selon les modalités suivantes :

- Le dispositif serait ouvert à l'ensemble des salariés d'EDF SA ayant un CET et s'engageant sur une date de départ à la retraite.
- Les modalités d'organisation de l'activité résulteraient d'un accord entre le salarié et le management, permettant de prendre en compte à la fois les besoins d'organisation du service et les aspirations individuelles du salarié.
- Dans tous les cas, l'utilisation fractionnée du CET serait possible sur une période d'une année maximum, en assurant une présence physique hebdomadaire a minima de 3 jours. A l'issue de cette période le salarié s'engagerait à solder l'ensemble de ses congés, y compris les droits épargnés sur le CET, puis à partir à la retraite à la date sur laquelle il se serait engagé au moment de l'entrée dans le dispositif.

A cet effet, les signataires s'engagent à ouvrir une négociation de révision de l'accord CET en vigueur au sein d'EDF SA[17]. En effet, la possibilité de fractionner le CET suivant les souhaits exprimés par les signataires du présent accord doit, pour être applicable, obligatoirement donner lieu à la conclusion d'un avenant à l'accord CET en vigueur dans l'entreprise.

### 4.2.4. L'accompagnement des salariés en fin de carrière

Depuis plusieurs années, les réformes législatives qui portent sur les régimes de retraite ont pour effet de reporter la date d'ouverture des droits à la retraite et ainsi d'allonger la durée des carrières des salariés. Dans le même temps, les salariés qui le souhaitent peuvent continuer leur activité professionnelle au-delà de l'âge auquel ils pourraient partir en retraite -qui correspond à leur Date d'Ouverture des Droits (DOD)- leur permettant ainsi de gérer leur fin de parcours professionnel en fonction de leur situation et de leurs aspirations.

Dans ce contexte, l'entreprise souligne l'intérêt de proposer des mesures permettant d'avoir de la visibilité sur les prévisions de départs en retraite dans le cadre des GPEC qu'elle réalise.

Toutefois, EDF SA doit garantir un haut niveau de compétences techniques nécessitant un temps de formation et d'apprentissage prolongé, afin d'une part, de répondre aux enjeux de sûreté, de performance et de qualité des installations et d'autre part, d'assurer la réussite des projets industriels.

En conséquence, EDF SA met en place des dispositifs pour les salariés dès lors qu'ils ne relèvent pas des domaines nécessitant les compétences techniques sus-évoquées.
Deux dispositifs distincts sont ainsi proposés, en fonction de la date possible de départ à la retraite (DOD) des salariés :

- un dispositif de majoration salariale,
- un dispositif de congé de fin de carrière.

Les conditions d'éligibilité et les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs sont précisées en annexe 5.

Par ailleurs, le dispositif **« Congé de fin de carrière en cas de fermeture de site », mis en place par la décision DRHG du 01/02/2016, est prolongé jusqu'au 31/12/2020**.

[17] Accord EDF SA relatif au compte épargne temps du 2 avril 2008 tel que modifié par ses 4 avenants

# 5. ENRICHIR LE DIALOGUE SOCIAL SUR LES COMPETENCES

*Principaux engagements :*
- Un comité de mise en œuvre destiné à piloter les engagements de l'accord
- Une négociation au deuxième semestre 2016 sur le fonctionnement de la filière CE à EDF SA
- Une négociation au premier semestre 2017 sur le Comité Groupe France, traitant la question du dialogue social dans les territoires
- Formation des représentants du personnel sur l'accord

L'entreprise réaffirme sa volonté de s'appuyer sur un dialogue social riche et de qualité, qui sera un vecteur essentiel pour réussir la mise en œuvre de cet accord et conduire le changement associé.

## 5.1. Dialogue avec les instances représentatives du personnel

**Le dialogue social s'exercera dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel.**

Pour prendre en compte les récentes évolutions législatives, notamment les évolutions portées par la loi « dialogue social et emploi », l'entreprise s'engage à ouvrir une négociation d'un accord sur le fonctionnement de la filière CE à EDF SA au second semestre de l'année 2016.

Sans préjuger des rythmes et des informations dont les modalités seront négociées au second semestre 2016, les signataires veilleront à la bonne prise en compte **des éléments relatifs à l'emploi, aux compétences et à la formation** au niveau du CCE et des CE, en lien avec le contexte et en cohérence avec les lieux de décision.

La création de commissions destinées à préparer les débats dans les instances CE/CCE est une prérogative propre à l'organisme. La faculté de créer de telles commissions relève de l'initiative propre de ces organismes dans le respect des règles législatives afférentes au fonctionnement de la filière CE. **Les conditions favorisant la création de ces commissions seront examinées dans le cadre de la future négociation sur le fonctionnement de la filière CE.**

Enfin les signataires rappellent que les recours individuels, notamment dans le cadre du **suivi de l'accès individuel à la formation** relève des attributions des **délégués du personnel**.

## 5.2. Pilotage de la mise en œuvre de l'accord

### 5.2.1. Comité de mise en œuvre

Les signataires du présent accord conviennent de piloter l'ensemble des engagements pris dans cet accord au travers d'un comité qui sera mis en place dès sa signature.

#### 5.2.1.1. Composition et fonctionnement

Il comprendra quatre représentants de chaque organisation signataire représentant les salariés et des représentants employeurs.

Ce comité se réunira trois fois la première année de fonctionnement et a minima deux fois par an ensuite.

Chaque séance du comité de mise en œuvre sera précédée d'une journée de préparation pour tous les membres du comité.

#### 5.2.1.2. Rôle du comité

Son rôle est de piloter la mise en œuvre des engagements de l'accord :

- Communiquer sur le contenu de l'accord afin de favoriser sa mise en œuvre et la conduite du changement associée.
- Suivre la mise en œuvre de l'accord à travers un tableau de bord simple et concis dont le comité arrêtera la définition dès sa création.
- Formuler, le cas échéant, des alertes ou interpellations et proposer des actions correctives associées.
- Etre force de propositions sur le périmètre et les objets constituant le présent accord.
- Réaliser un point annuel sur la mise en œuvre de l'accord, ainsi qu'un REX au bout de deux années afin de préparer la négociation du prochain accord.

### 5.2.2. Communication et conduite du changement

La mise en œuvre du présent accord s'appuiera, dans la durée, sur des actions de communication adaptées et innovantes auprès de tous les salariés, de la filière RH et des managers.
Ces actions de communication seront conduites par le Comité de mise en œuvre de l'accord, et dès la signature de celui-ci. Cette communication pourra comporter des supports communs, définis ensemble, comportant la signature de l'ensemble des signataires (direction et organisations syndicales).
Une attention particulière sera portée à la communication auprès des salariés sur les mesures d'accompagnement de la mobilité aujourd'hui en vigueur.

### 5.2.3. Formation des représentants du personnel

Afin de favoriser un dialogue social de qualité, une formation sur le contenu de l'accord sera organisée d'ici au premier trimestre 2017 à l'attention de 6 « formateurs relais » représentants du personnel, par organisation syndicale signataire.
Les modalités pratiques et moyens associés seront finalisés dans le cadre du Comité de mise en œuvre du présent accord.

## 5.3. Des instances conventionnelles pour compléter le dialogue sur l'emploi et les compétences

Des instances conventionnelles au périmètre EDF SA **compléteront le dialogue social en IRP sur l'emploi et les compétences, sans s'y substituer ni restreindre leurs prérogatives**.

### 5.3.1. Observatoire GPEC et prospective

Son rôle est d'enrichir le dialogue sur l'évolution des métiers et des compétences. Il permettra notamment de suivre :

- Les travaux de GPEC transverses
- La cartographie des métiers en croissance / décroissance, métiers d'appels, en évolution et nouveaux métiers
- Les visions régionales de l'Emploi
- Les démarches prospectives

Il se réunira deux fois par an et sera composé de 2 représentants par organisation syndicale représentative et de représentants employeurs.

### 5.3.2. Dialogue sur l'emploi dans les territoires

Le périmètre pertinent pour échanger à la maille régionale sur l'emploi, la mobilité et l'alternance est naturellement le groupe en France. En conséquence, l'entreprise s'engage à proposer des instances de dialogue social sur ces questions dans le cadre d'une future négociation, prévue en 2017, sur les attributions du Comité Groupe France.

### 5.3.3. Groupe technique « formation »

Un groupe technique formation est créé spécifiquement pour suivre les grandes évolutions de l'offre de formation dans l'entreprise et la qualité des apprentissages, en particulier par l'intermédiaire des académies des métiers.

Il examinera particulièrement les points suivants :

- Evolution des académies des métiers (création de nouvelles académies).
- Examen des évolutions sur les principaux cursus à enjeux (adaptation de l'offre aux besoins en compétences, développement des formations certifiantes...)
- Qualité de l'offre et modalités d'évaluation de la formation

Ce groupe technique échangera également annuellement sur la façon dont le plan de formation est établi dans l'entreprise et sur la qualité du dialogue social dont il fait l'objet.

Ce groupe technique se réunira deux fois par an et sera composé de 2 représentants par organisation syndicale représentative et de représentants employeurs.

PPLA

# 6. DISPOSITIONS FINALES

## 6.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique dans l'ensemble des établissements d'EDF SA situés sur le territoire métropolitain ainsi qu'aux établissements situés dans les départements et régions d'outres mer, et aux sites de l'entreprise situés à Saint Barthélémy, Saint Martin et Saint Pierre et Miquelon.

## 6.2. Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions du Code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. A l'arrivée de son terme, il cessera de produire tout effet.

## 6.3. Révision

Le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou des organisations syndicales représentatives dans les conditions et formes prévues par le Code du travail.

## 6.4. Suivi de l'accord

Six mois avant l'expiration du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner les éventuelles suites à donner.

## 6.5. Dépôt

Conformément aux dispositions du Code du travail, la Direction procèdera aux formalités de dépôt du présent accord auprès de la DIRECCTE et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 28 octobre 2016

Pour EDF SA :

En accord entre les parties, les présentes reliées par ASSEMBLACT empêchant toute substitution ou addition, sont seulement signées à la dernière page.

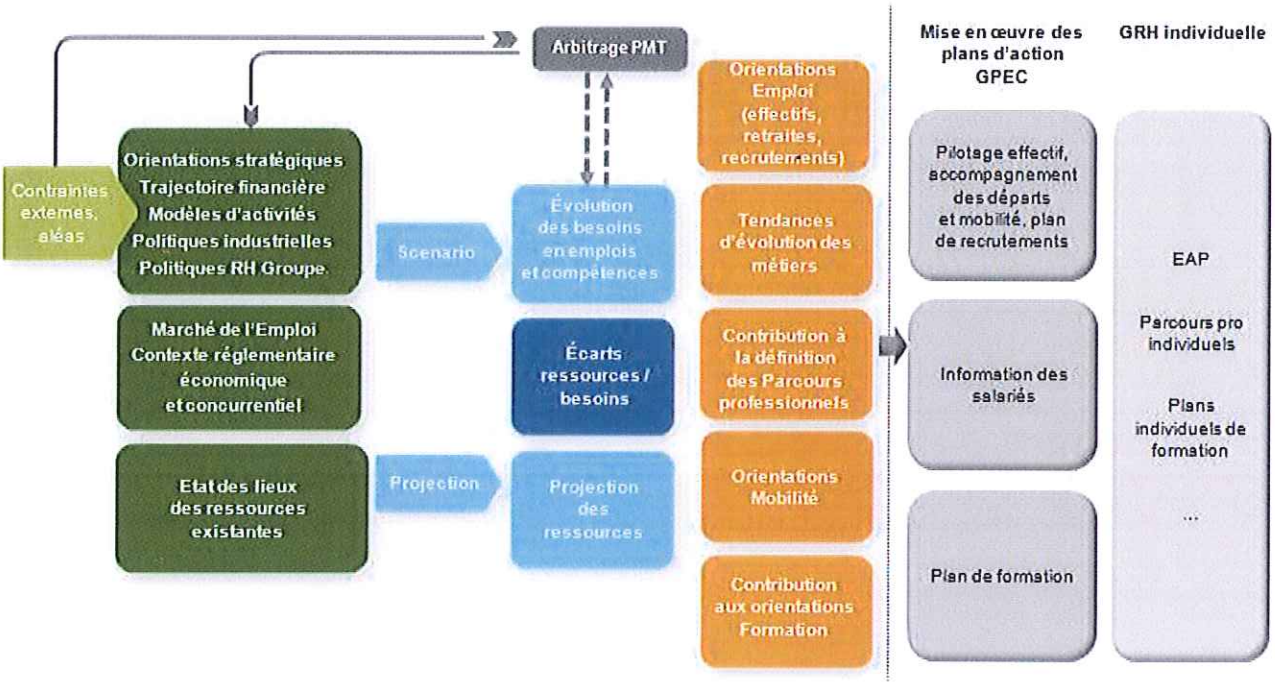
Pour les représentants des organisations syndicales :

| CFDT | CFE-CGC | CGT | CGT-FO |
|---|---|---|---|
| ERIC LEMOINE | | Ph. PAGE CE NEROUR | Serge GIANNERI |

# 7. ANNEXES

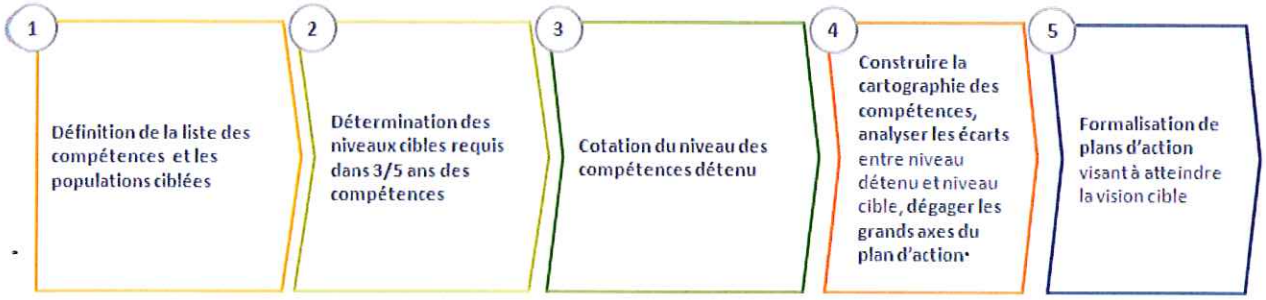
## 7.1. Annexe 1 - Le processus GPEC

Le processus est figuré ci-après :



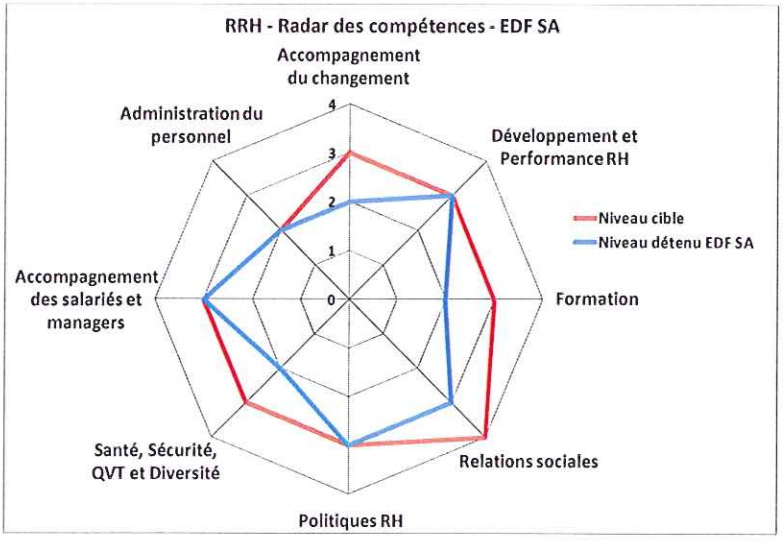
# 7.2. Annexe 2 - La cartographie des compétences

Les composantes de la cartographie des compétences sont schématisées ci-dessous :




Le radar ci-dessous illustre une cartographie des compétences (étape 4) présentée dans le dossier « Bilan et perspectives de la filière RH d'EDF SA » lors de la séance du CCE du 22 janvier 2015.

Il permet d'identifier, pour le métier de RRH, les principaux écarts entre le niveau détenu et le niveau cible attendu pour les compétences de la filière RH.



# 7.3. Annexe 3 - Les mesures d'accompagnement des alternants

**Rémunération**

Pour les apprentis préparant un diplôme de niveau I, les signataires de l'accord décident d'appliquer le taux de rémunération de 82 % du SMIC dès la 1ère année.

**Frais d'hébergement**

Les mesures ci-après s'appliquent aux apprentis et aux titulaires de contrats de professionnalisation.
Les parties signataires réaffirment leur attachement à la recherche de proximité entre le domicile de l'alternant, son lieu de formation et son lieu de travail, facteur de réussite du parcours de formation.
Si toutefois le lieu de formation et/ou le lieu de travail de l'alternant était éloigné de son domicile, il appartient à l'Unité d'examiner puis de valider en amont de la signature du contrat, le(s) besoin(s) d'hébergement de l'alternant, en appréciant les distances à parcourir, les délais de trajets et les conditions de suivi d'une bonne formation.
Il y a deux situations particulières à prendre en considération :

- **Lorsque le lieu de formation est éloigné[18] du domicile[19] de l'alternant**

L'Unité recherche une solution d'hébergement (internat, foyer d'hébergement...) en liaison avec l'organisme de formation et prend en charge les frais de recherche d'hébergement qui pourraient en résulter.

Par ailleurs, sur présentation de justificatifs, elle verse une aide, plafonnée à **400 euros mensuels**, destinée à compenser cette charge de logement, déduction faite du montant des aides ou allocations dont bénéficie l'alternant pour se loger.

- **Lorsque le lieu de travail est éloigné[1] du domicile[2] de l'alternant**

L'Unité s'assure que l'alternant bénéficie d'un hébergement à proximité du lieu de travail et, le cas échéant, propose une solution d'hébergement en foyer ou équivalent.

Si l'Unité d'accueil est en capacité de loger l'alternant au sein de son parc de logements, le loyer de l'alternant ne devra pas dépasser 15 % de son salaire.

Dans le cas où l'alternant est contraint de prendre un loyer dans un parc privatif, en vue de compenser cette charge de logement et sur présentation de justificatifs, l'Unité verse une aide plafonnée à **400 euros mensuels**, déduction faite du montant des aides ou allocations dont bénéficie l'alternant pour se loger.

**Frais de transport et de déplacement**

Les mesures ci-après s'appliquent aux apprentis et aux titulaires de contrats de professionnalisation.

- **Les voyages entre le domicile[2] de l'alternant et l'organisme de formation ou le lieu de travail** sont pris en charge par l'Unité dans la limite de 7 voyages aller-retour cumulés par an sur la base du tarif SNCF 2ème classe, en France métropolitaine, sur présentation de justificatifs.

- **Les déplacements en début et fin de chaque période d'alternance entre l'organisme de formation et le lieu de travail** sont pris en charge par l'Unité sur la base du tarif SNCF 2ème classe, en France métropolitaine, sur présentation de justificatifs.

- **Les frais de transport quotidien**

L'Unité prend en charge, à hauteur de 50 %, l'abonnement des titres de transport de l'alternant pris pour effectuer les trajets quotidiens entre son lieu de résidence et son lieu de travail, sur présentation de justificatifs.

A défaut de transports publics, l'alternant bénéficie des mesures mises en œuvre localement pour le transport des personnels vers le lieu de travail.
L'utilisation d'un véhicule personnel n'ouvre pas droit au remboursement de ces frais de trajet par l'employeur.

---

[18] Par lieu de travail ou de formation éloigné, il doit être considéré que le temps de trajet au-delà duquel l'Unité recherchera une solution d'hébergement est de l'ordre de :

| | |
|---|---|
| Région parisienne | 1h30 |
| Grandes agglomérations | 1h15 |
| Villes moyennes | 1h 00 |

[19] La notion de domicile est le lieu d'habitation habituel de l'alternant avant la signature du contrat. C'est également celui qui sera indiqué sur le CERFA.

# 7.4. Annexe 4 - Les grilles supports de la sélection pour les formations promotionnelles

## OUTIL D'AIDE A L'EVALUATION ET LA SELECTION DES CANDIDATS

### A UTILISER LORS DE LA PHASE D'ENTRETIEN

Ce support est un outil d'aide à la décision destiné aux membres du comité de sélection de la formation promotionnelle.

Ce support ne vise pas à noter un candidat et reste la propriété des membres du comité de sélection.

Ce support n'a pas à être rempli systématiquement et/ou exhaustivement, dès lors que les données recueillies ne paraissent pas suffisantes ou fiables pour porter un jugement.

Chaque membre du comité de sélection dispose et utilise ce support pour construire sa réflexion.
Il dispose également des éléments cités au §2.
Il veille à motiver son appréciation par des faits et exemples concrets.

Six chapitres sont identifiés :

- parcours et dynamique professionnels,
- projet professionnel en lien avec la motivation et la préparation à la formation
- connaissance de l'entreprise et de l'environnement externe,
- capacité à agir, envie de progresser,
- capacité d'analyse/ouverture d'esprit et recul,
- capacité à communiquer/esprit d'équipe/esprit d'entreprise.

Pour évaluer chacun de ces chapitres, des thématiques servant à évaluer le candidat sont citées à titre d'exemple.

### GRILLE D'EVALUATION

| PARCOURS ET DYNAMIQUE PROFESSIONNELS | ++ | + | - | -- | | Faits et exemples concrets |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Candidat qui parvient à analyser les acquis des étapes de son parcours professionnel (compétences acquises, moments forts...), dont les acquis de son expérience dans son emploi actuel. | | | | | | |
| Candidat qui sait dire le pourquoi de ses réussites et de ses échecs, et en tirer partie | | | | | | |
| Candidat qui prend des initiatives pour gérer sont parcours professionnel. | | | | | | |
| Candidat conscient de ses possibilités et de ses limites. | | | | | | |
| PROJET PROFESSIONNEL DU CANDIDAT, EN LIEN AVEC LA MOTIVATION ET LA PREPARATION A LA FORMATION | ++ | + | - | -- | | Faits et exemples concrets |
| Candidat ayant un projet professionnel construit | | | | | | |
| Candidat dont le projet professionnel est en adéquation avec la formation visée. | | | | | | |
| CONNAISSANCE DE L'ENTREPRISE ET DE L'ENVIRONNEMENT EXTERNE | ++ | + | - | -- | | Faits et exemples concrets |
| Candidat qui est capable de donner des éléments sur l'actualité et l'évolution de son entreprise (en particulier l'entreprise ou société à laquelle il est rattaché et le cas échéant de l'entreprise ou société de l'offre). | | | | | | |
| Candidat qui est capable de donner des éléments d'explication sur l'évolution de son métier. | | | | | | |
| Candidat qui manifeste de la curiosité d'esprit et cherche à comprendre le fonctionnement de l'environnement externe (actualités économiques, sociales, internationales, histoire ...). | | | | | | |

| CAPACITE A AGIR / ENVIE DE PROGRESSER | ++ | + | - | -- | | Faits et exemples concrets |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Candidat investi dans sa vie professionnelle. | | | | | | |
| Candidat investi dans des activités extra-professionnelles (si le candidat évoque ce point) | | | | | | |
| Candidat ayant des aspirations en terme de progression. | | | | | | |
| Candidat en demande de responsabilités. | | | | | | |
| Candidat capable de prendre des initiatives, proposer des solutions, prendre des décisions. | | | | | | |
| Candidat aimant les défis. | | | | | | |

| CAPACITE D'ANALYSE / OUVERTURE D'ESPRIT / RECUL | ++ | + | - | -- | | Faits et exemples concrets |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Candidat capable de remettre en question ses affirmations. | | | | | | |
| Candidat montrant sa capacité à prendre du recul | | | | | | |
| Candidat qui argumente ses analyses. | | | | | | |
| Candidat ayant une vision globale des situations. | | | | | | |
| Candidat capable d'aller à l'essentiel. De hiérarchiser. | | | | | | |
| Candidat ayant un esprit critique et d'analyse. | | | | | | |

| CAPACITE A COMMUNIQUER / ESPRIT D'EQUIPE / ESPRIT D'ENTREPRISE | ++ | + | - | -- | | Faits et exemples concrets |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Candidat qui exprime ses idées de manière claire et concise. | | | | | | |
| Candidat qui sait écouter et faire approfondir une question avant d'y répondre. | | | | | | |
| Candidat qui sait défendre son point de vue et argumenter dans un débat contradictoire | | | | | | |
| Candidat qui manifeste de l'intérêt pour le travail en groupe et capable d'apporter une contribution significative dans le travail d'un groupe. | | | | | | |
| Candidat ayant une capacité d'entraînement. | | | | | | |
| Candidat qui s'est approprié et qui partage des valeurs de l'entreprise (respect de la personne, respect de l'environnement, performance, solidarité, intégrité). | | | | | | |
| Candidat engagé, mettant en avant l'intérêt de l'entreprise. | | | | | | |
| Candidat ayant le potentiel de porter et d'expliquer les enjeux de l'entreprise. | | | | | | |

**DECISION DU COMITE DE SELECTION POUR LE CANDIDAT : NOM / PRENOM**

☐ Admis n°1 (sous réserve de réussir les tests de sélection organisés par l'établissement de formation)

☐ Admis n°2 (sous réserve de réussir les tests de sélection organisés par l'établissement de formation)

☐ Admis n°3 (sous réserve de réussir les tests de sélection organisés par l'établissement de formation)

☐ Non admis

W PPLN

# 7.5. Annexe 5 - Les dispositifs d'accompagnement des salariés en fin de carrière

## 7.5.1. Dispositions communes aux deux dispositifs

### ❖ Les populations éligibles

Les salariés éligibles aux deux dispositifs sont les salariés statutaires hors dirigeants :

- des familles professionnelles achats, affaires juridiques, communication, comptabilité-gestion-finance, conseil audit risques QHSE[20], immobilier tertiaire, services et logistique, RH (hors formateurs et concepteurs de formation du domaine technique) ainsi que commerciale et clientèle,
- ou en position d'étoffement extinction ou occupant des postes en étoffement en nombre.

Pour les salariés éligibles en situation de handicap, ces dispositions s'articulent avec celles prévues par l'accord pour l'égalité des chances et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap du 7 juin 2016 (article 4.3) dans le respect du principe général de non-cumul mentionné ci-dessous.

### ❖ Le principe du volontariat

L'adhésion à l'un des deux dispositifs repose sur le volontariat des salariés.

### ❖ Le principe général de non-cumul

Les dispositifs présentés dans ce chapitre ne sont ni cumulables entre eux ni cumulables avec un autre dispositif ayant le même objet qui serait en vigueur à EDF SA.

### ❖ La période d'adhésion

Le salarié peut adhérer à l'un des deux dispositifs durant la période de 6 mois qui court du 1er janvier 2017 au 30 juin 2017.
Cette adhésion se matérialise par la signature d'une convention pendant cette période.

### ❖ La formalisation de l'engagement

La demande d'adhésion à l'un des deux dispositifs est transmise par le salarié à son unité.
Sous réserve que le salarié remplisse les critères d'éligibilité, une convention est établie et signée par les deux parties. Elle a pour objet de définir les modalités, les droits et les obligations des parties prenantes. Elle fixe la date de départ en retraite du salarié et selon le dispositif choisi, la date du bénéfice des dispositions financières dans le cadre du dispositif de majoration salariale ou la date de départ en CFC.

### ❖ L'engagement définitif sur une date de départ en retraite

La date de départ en retraite mentionnée dans la convention engage de façon irrévocable le salarié adhérant à l'un des deux dispositifs.

### ❖ La communication auprès des salariés et des managers

Un accompagnement de la filière managériale et des salariés éligibles sera réalisé par la filière RH pour assurer la connaissance, la compréhension et la mise en œuvre des dispositifs. Des actions de communication seront planifiées en amont de la prise d'effet des dispositifs.

## 7.5.2. Dispositions spécifiques au dispositif de majoration salariale

[20] QHSE : Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement

Le dispositif de majoration salariale donne la possibilité, aux salariés concernés, de cesser leur activité professionnelle en bénéficiant d'une mesure salariale. Ce dispositif peut être un moyen, notamment, de compenser pour tout ou partie une durée raccourcie de cotisation.

### ❖ Conditions d'éligibilité au dispositif

Le dispositif est ouvert à tous les salariés d'EDF SA remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- appartenir à l'une des populations définies au paragraphe 7.5.1,
- avoir atteint la date d'ouverture de ses droits à la retraite (DOD) au plus tard le 31 décembre 2016,
- formuler sa demande d'adhésion auprès de son unité et signer sa convention au plus tard à la fin de la période d'adhésion définie en 7.5.1.

### ❖ Principes du dispositif

*Le départ en retraite*

Le salarié s'engage de façon irrévocable à partir à la retraite au plus tard 6 mois après le premier jour du mois d'adhésion en ayant préalablement soldé tous ses congés (CA, Congés d'ancienneté, CET, Repos compensateur...).

*Cas particulier d'utilisation du CET*

Dans le cadre exclusif du dispositif de majoration salariale, le salarié a le choix :

- de monétiser entièrement son solde de droits épargnés dans son CET,
- de prendre en temps les droits épargnés dans son CET à hauteur d'une année maximum, le solde éventuel des droits épargnés dans son CET devant être nécessairement monétisé.

Le décompte de la prise d'un congé épargne temps d'une durée d'une année s'effectue conformément au cadre conventionnel d'EDF SA relatif à l'utilisation du compte épargne temps (à ce jour, le paragraphe 3.1.1 de l' « Avenant n°4 portant révision de l'accord EDF SA relatif au compte épargne temps du 2 avril 2008 »).
Le départ en retraite du salarié interviendra à l'issue de la prise en temps de ce congé.

*Les dispositions financières*

Tout salarié qui s'engage dans le dispositif bénéficie de l'attribution :

- de deux Niveaux de Rémunération (NR) 6 mois avant son départ en retraite,
- d'une prime spécifique équivalente à 1 mois de salaire brut qui sera versée lors de son départ à la retraite.

Le salarié en butée de rémunération dans son collège (ou à un NR de cette butée) qui s'engage dans le dispositif, bénéficie des dispositions suivantes :
- un NR et une prime correspondant à 2,3% de son salaire brut mensuel (lorsqu'il est à un NR de la butée).
- une prime correspondant à 4,6% de son salaire brut mensuel (lorsqu'il est en butée).

Les NR attribués dans le cadre de ce dispositif ne sont pas compris dans le budget salarial négocié annuellement.

## 7.5.3. Dispositions spécifiques au congé de fin de carrière

Le dispositif de « Congé de fin de carrière » (ou « CFC ») donne la possibilité aux salariés concernés de cesser leur activité professionnelle de manière anticipée tout en bénéficiant jusqu'à leur départ en retraite d'un revenu de remplacement, sous forme d'une allocation de fin de carrière.

### ❖ Conditions d'éligibilité au dispositif

Le dispositif est ouvert à tous les salariés d'EDF SA remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- appartenir à l'une des populations définies au paragraphe 7.5.1,
- atteindre la date d'ouverture de ses droits à la retraite (DOD) entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2020,
- formuler sa demande d'adhésion auprès de son unité et signer sa convention au plus tard à la fin de la période d'adhésion définie en 7.5.1.

### ❖ Principes du dispositif

*La durée*

La durée du CFC ne peut excéder 3 ans.

Le CFC se termine irrévocablement à la fin du mois de la DOD du salarié.

La date de départ en CFC est fixée dans la convention, d'un commun accord, entre le Directeur d'unité et le salarié. Le salarié devra avoir épuisé l'ensemble de ses congés avant son départ effectif en CFC (CA, Congés d'ancienneté, CET, Repos compensateur...). Ce départ devra intervenir au plus tard 15 mois après la date de signature de la convention sachant que dans le cadre de ce dispositif de CFC, le salarié a la faculté de monétiser tout ou partie de son solde de droits épargnés dans son CET.

### *Le départ en retraite*

Le salarié qui signe une convention de CFC s'engage de façon irrévocable à partir à la retraite, à la fin du mois de sa DOD.

### *La situation du salarié en congé de fin de carrière*

Pendant la durée de son CFC, le salarié conserve sa qualité de salarié et le bénéfice de :

- de l'affiliation au régime de base et complémentaire de sécurité sociale (CAMIEG),
- de la Couverture Supplémentaire Maladie (MUTIEG),
- des dispositifs de maladie, prévoyance et de retraite supplémentaire en vigueur au sein de l'Entreprise,
- des avantages familiaux,
- de l'avantage en nature énergie,
- des médailles du travail,
- des activités sociales.

Le salarié ne peut pas demander à reprendre son activité pendant son CFC.

La période de CFC n'ouvre droit à aucun congé (congés annuels, congés exceptionnels précédant la mise en inactivité, congés spéciaux d'ordre familial...).

Le salarié, logé par l'entreprise libérera son logement dans les six mois qui suivent la date de son départ en CFC. Le salarié bénéficiant d'une Aide Individualisée au Logement (AIL) cessera de percevoir cette indemnité à compter du 7ème mois suivant son départ en CFC ou plus tôt (s'il quitte avant ce délai le logement pour lequel avait été attribuée l'AIL ou si une date antérieure est prévue dans la convention d'octroi de l'AIL).

Pendant ce congé, le salarié reste rattaché à la Direction qui l'employait au moment du départ en congé de fin de carrière. Il est alors classé en catégorie sédentaire. Il reste, par ailleurs, électeur et éligible aux élections professionnelles.

Le salarié n'est plus éligible aux augmentations individuelles et à la rémunération variable.

### *La rémunération*

Durant la période de CFC, le salarié bénéficie chaque mois, en substitution du salaire d'activité :

- .....d'une allocation égale à 70% de la rémunération principale brute perçue (gratification comprise, hors primes et indemnités), au moment de l'entrée dans le dispositif de CFC (le cas échéant, pour le salarié à temps partiel, au prorata de la durée moyenne effective de travail sur les douze mois précédant la demande de départ en CFC).
- .....d'un versement égal à 70% des indemnités de sujétion de services limitées au cycle théorique de services continus ou d'astreinte, et à 70% de l'indemnité de zone d'habitat d'astreinte (ou de l'indemnité de logement imposé). Cependant, ne sont plus indemnisées toutes les autres rémunérations ou indemnités complémentaires.

Le salarié bénéficie du versement de l'intéressement et de son abondement en fonction des salaires ou de l'allocation s'y substituant. Il conserve aussi la faculté de placer celui-ci sur le Plan d'Epargne Groupe et le PERCO. Il reste éligible à l'abondement sur placement de l'intéressement et sur versement volontaire.

L'allocation suit les mesures générales d'augmentation du Salaire National de Base.

Les sommes versées pendant la période du CFC sont soumises à l'ensemble des prélèvements et cotisations salariales (y compris cotisations vieillesse) et à l'impôt sur le revenu.

Pendant toute la durée du congé, le salarié continue à acquérir des droits à la retraite des IEG. Le salarié et l'entreprise cotisent sur la base de l'allocation de fin de carrière soit 70% de la rémunération perçue antérieurement. Le maintien des cotisations vieillesses, sur la base d'un salaire à taux plein, est possible si le salarié en fait la demande explicite. Dans ce cas, l'entreprise prend en charge les cotisations patronales correspondant à un taux plein et le salarié les cotisations salariales. Ses droits à la retraite des IEG, pendant le CFC, seront alors calculés sur la base d'un salaire à taux plein.

Le salaire de référence qui sert au calcul de la pension n'est pas modifié par le CFC.

L'indemnité de départ en inactivité (IDI) est calculée et versée selon les règles en vigueur, sur la base du salaire que percevait le salarié avant d'opter pour le congé de fin de carrière -étant précisé que la période de CFC est prise en compte dans l'ancienneté du salarié pour le calcul du montant de cette indemnité-.

# 7.6. Annexe 6 - Glossaire

### Académie des Métiers

Créées par l'accord DEFI formation, les académies des métiers assurent un rôle de maîtrise d'ouvrage sur leur métier. Elles adaptent et optimisent l'offre de professionnalisation au regard des besoins en compétences de chaque grand métier de l'entreprise (indépendamment de l'entité managériale dans laquelle le métier est exercé). Leur offre peut notamment répondre aux besoins :

- d'entrée dans le métier pour les nouveaux embauchés et les agents issus d'autres métiers,
- de maintien des compétences au niveau requis par l'emploi,
- de perfectionnement et d'évolution dans le métier.

### Cartographie GPEC des compétences

La cartographie GPEC des compétences évalue le niveau de compétences détenues au regard des compétences attendues à 3-5 ans. Elle permet ainsi de gérer et d'anticiper les besoins en compétences dans le cadre de la GPEC.

La cartographie GPEC des compétences est ciblée sur les enjeux majeurs de l'entité. Elle n'a pas vocation à fournir des éléments sur l'ensemble des compétences du référentiel des compétences, mais porte sur les macro-compétences ou encore sur les compétences clés.

### Certification professionnelle

Une certification professionnelle atteste d'une qualification c'est-à-dire de capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail et à des degrés de responsabilités définis dans un "référentiel".

### CNCP

La Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) est une commission interministérielle, interprofessionnelle et interinstitutionnelle. Cette commission a plusieurs missions :

- Répertorier l'offre de certifications professionnelles (Répertoire national des certifications professionnelles),
- Instruire les demandes d'enregistrement et actualiser le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- Instruire les demandes d'enregistrement et actualiser l'inventaire de la CNCP,
- Veiller au renouvellement et à l'adaptation des diplômes et titres,
- Émettre des recommandations à l'attention des institutions délivrant des certifications professionnelles ou des certificats de qualification. Elle signale aux particuliers et aux entreprises les éventuelles correspondances totales ou partielles entre les certifications enregistrées dans le répertoire national, ainsi qu'entre ces dernières et d'autres certifications, notamment européennes.

### Compétence

Une compétence est une combinaison de savoirs, savoir-faire et comportements (ou savoir-être) mobilisés en situation de travail. Les compétences sont sujettes à apprentissage et s'inscrivent dans un processus de développement constant qui peut mobiliser notamment la formation professionnelle.

### Compétence clé

Une compétence-clé est une compétence stratégique pour l'exercice de l'activité d'une structure donnée.
Une compétence est considérée comme clé si :

- ne pas en disposer, en nombre et en qualité suffisants induit un impact fort sur l'activité d'une entité, c'est-à-dire des conséquences importantes et dommageables ;
- la probabilité de ne pas en disposer à court ou moyen terme est élevée si un travail d'anticipation n'est pas réalisé régulièrement.

### Compétence rare

Une compétence rare est d'abord une compétence clé.
Elle présente en plus deux particularités : elle est longue et coûteuse à acquérir ou à développer, et se révèle difficile à fidéliser.
En règle générale, le nombre de compétences rares est faible au sein d'une entité donnée.

### CPF

Le compte personnel de formation a été défini par la loi du 5 mars 2014, c'est un droit universel d'évolution professionnelle attaché à la personne tout au long de la vie active jusqu'à la retraite. Cette nouvelle modalité d'accès à la formation a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours

professionnel. Chaque personne, dispose dès l'âge de 16 ans, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue, à son initiative, à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications.
Ce compte est alimenté par :

- Acquisition à raison de 24 heures par an jusqu'au seuil de 120 heures, puis de 12 heures jusqu'à la limite de 150 heures, pour les salariés de droit privé à temps plein.
- Inscription des heures acquises au titre du DIF non consommées.

Il peut être abondé selon plusieurs dispositifs légaux, conventionnels ou d'entreprise. Il peut être mobilisé sur ou hors temps de travail. C'est le salarié qui prend l'initiative d'utiliser son compte personnel de formation afin de concrétiser son projet de formation.

### CEP

La loi du 5 mars 2014 prévoit que chacun peut bénéficier du Conseil en Evolution Professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours. Le recours à ce conseil, personnalisé, gratuit et confidentiel, est à l'initiative de chaque personne. Le CEP est assuré par divers organismes : OPACIF, APEC, Pôle Emploi, Cap Emploi et missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes. Ce conseil a une triple vocation : accompagner les projets professionnels en lien avec les besoins économiques des territoires, faciliter l'accès à la formation, faciliter notamment le recours au compte personnel de formation.

### Développement des compétences

C'est le processus qui permet aux salariés d'acquérir et de développer les compétences nécessaires à l'exercice de leurs activités, tout au long de leur vie professionnelle, pour permettre leur maintien dans l'emploi ou leur mobilité professionnelle. Le développement des compétences peut regrouper un ensemble d'actions et de démarches telles que la formation professionnelle continue, la formation en situation de travail, l'immersion, le compagnonnage, le tutorat, etc.

### Digital learning

Le digital learning (ou apprentissage numérique) intègre l'utilisation de contenus numériques pour la formation (par exemple : modules d'e-learning, vidéos, quizz, serious game) et l'accompagnement de ces apprentissages via des canaux numériques (tutorats à distance, travaux collaboratifs en ligne, etc.).

### Emploi

L'emploi recouvre une condition spécifique d'exercice du métier. A EDF, il s'agit de l'emploi M3E (Méthode d'Entreprise d'Evaluation des Emplois – M3E), libellé ainsi dans le SIRH. Il est porteur du classement (une seule plage de GF lui est associée).

### Employabilité

L'employabilité est « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle ».
Dans cet accord, il faut entendre par employabilité, la possibilité donnée à chaque salarié de progresser dans son emploi, de faire évoluer ses compétences et de s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle, grâce notamment à la formation et à la mobilité professionnelle.

### Famille professionnelle

La famille professionnelle recouvre un ensemble de métiers ayant deux caractéristiques communes : même technicité dominante et même culture socioprofessionnelle.
L'évolution professionnelle des salariés à long terme est plus aisée au sein d'une même famille professionnelle (ce qui ne signifie pas qu'il n'y a pas d'évolutions professionnelles possibles hors de la famille, mais que ces évolutions nécessitent une acquisition plus importante de compétences).
Les familles professionnelles sont elles-mêmes regroupées au sein du Référentiel National des Métiers (RNM) d'EDF en 3 grands domaines : « Technique », « Commercial » et « Support ».

### Inventaire de la CNCP

Il a été créé par la loi du 05 mars 2014 et a pour objet de recenser les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle. Il est divisé en trois catégories de certifications :

- A - **Certification et habilitation découlant d'une obligation légale et réglementaire** nécessaires pour exercer un métier ou une activité sur le territoire national (professions réglementées).
- B - **Certification correspondant à un domaine spécifique ayant une forte valeur** d'usage dans un cadre professionnel, dont la possession est recommandée par une instance représentative des partenaires sociaux (norme de marché).

- C - **Certification correspondant à un ensemble homogène de compétences**, mobilisables dans une ou plusieurs activités professionnelles et permettant de renforcer ou de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi (utilité économique ou sociale).

### Métier

Un métier est constitué d'un ensemble d'emplois liés à une même technicité, recouvrant un noyau dur commun d'activités, et requérant des compétences proches.
Un même métier peut être exercé à différents niveaux d'expertise et peut, par voie de conséquence, recouvrir plusieurs emplois et donc, plusieurs plages de GF, voire plusieurs collèges.
Les métiers évoluent en fonction des progrès techniques, des transformations de l'environnement (économiques, écologiques, technologiques, culturelles et sociales...).
Au sein d'un même métier, un salarié peut passer d'un emploi à un autre avec un temps d'adaptation relativement court.
Les métiers d'EDF SA sont répertoriés dans le Référentiel National des Métiers (RNM).

### Métier d'appel

Les métiers d'appel sont des métiers faisant l'objet d'un besoin de sourcing (mobilité et recrutement) du fait de l'augmentation de l'activité, du nombre de départs en retraite et / ou d'un fort turn-over. Un métier peut donc être simultanément un métier d'appel et en décroissance.

### Mobilité

On appelle mobilités les mouvements des salariés au sein ou entre les sociétés du Groupe EDF. Ces mobilités peuvent avoir pour objet un changement d'activité, on parle alors de mobilité fonctionnelle, ou un changement de lieu de travail significatif en termes d'éloignement, on parle alors de mobilité géographique.
Afin de favoriser les mobilités qui apparaissent importantes à l'Entreprise, différents dispositifs existent :

***Les mobilités prioritaires*** sont considérées comme impératives et à fort enjeu pour la réalisation des projets de l'Entreprise. Elles ne peuvent pas être traitées par le jeu des mobilités "naturelles" au sein du périmètre d'activité d'une Direction ou d'une Division, et elles nécessitent par conséquent des arbitrages et une impulsion nationale.
Les« mobilités prioritaires » ont concrètement deux conséquences :

- Pour les salariés concernés : une amélioration des mesures financières d'accompagnement individuel.
- Pour les Directions, un affichage clair aux yeux du management et des salariés des axes prioritaires de la gestion de l'Emploi pour la période considérée.

***Les mobilités encouragées*** sont considérées comme à fort enjeu pour la réalisation des projets des Directions et Divisions. Elles sont à l'initiative des Directions et Divisions. Elles améliorent également les mesures individuelles des salariés concernés par ces mobilités.

### Modèles d'activité

La notion de modèle d'activité interroge différents items : la nature de l'activité sur laquelle le métier va se positionner, le « marché » auquel est destinée la production de biens ou de services, et la façon dont elle est produite. Elle interroge aussi son modèle économique.
La notion de modèle d'activité concerne la GPEC dans la mesure où toute évolution des choix sur ces différents items est susceptible d'avoir des conséquences sur l'Emploi et les compétences.
Concrètement, les données d'entrée à prendre en compte sont donc la nature des produits et/ou services produits par l'entité, les choix technologiques, le recours éventuel aux prestataires externes (cf politique industrielle), l'organisation interne, les modes opératoires et leurs moyens... En pratique, pour ce qui concerne la GPEC, chaque Direction (ou Division) examine :

- ses nouvelles activités/les activités abandonnées,
- les évolutions technologiques prévues,
- les questions de fermeture, ou d'ouverture de sites,
- les questions d'organisation, les changements de périmètre,
- les évolutions de méthodes de travail...

### Parcours professionnels

Un parcours professionnel est une succession d'emplois ou de métiers liés les uns aux autres par la proximité des compétences requises. Un parcours peut s'envisager dans un métier ou une famille professionnelle donnée, ou entre familles professionnelles, pour lesquelles certaines compétences requises dans l'emploi d'origine sont requises ou transposables dans l'emploi d'accueil. Un parcours professionnel peut également intégrer une rupture dans le cadre d'une reconversion.

### Période de professionnalisation

La période de professionnalisation vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés, au travers d'un parcours de formation qui est destiné à obtenir une qualification professionnelle.

### Plan Moyen Terme (PMT)

Le Plan Moyen Terme (PMT) définit pour le Groupe les objectifs à court et moyen termes (à quatre ans) notamment en termes de ressources financières et humaines. La première année du PMT constitue le budget.
Le PMT traduit l'exécution opérationnelle du référentiel Stratégique de l'Entreprise avec lequel il s'articule au travers d'une étape de cadrage.
Un cycle de gestion annuel organise les étapes de pilotage du PMT, ainsi que les modalités d'enchaînement et d'arbitrages entre les cibles et les résultats. En cours d'année, les re-prévisions établissent la meilleure estimation, au moment de leur établissement, des résultats de fin d'année et de certains points de passage trimestriels, ainsi que des marges d'incertitude associées.

### Politiques industrielles

Rédigées par chaque Direction ou Division, les politiques Industrielles ont pour finalités :

- de donner de la lisibilité en termes de charge (volume et type d'activité) aux principaux acteurs "industriels" externes (les sous-traitants), et internes EDF,
- d'anticiper certaines stratégies d'achats.

Les politiques industrielles comprennent divers items comme la répartition entre faire et faire-faire, et les enjeux et risques (par exemple sûreté, disponibilité, satisfaction clients...).
En pratique, pour ce qui concerne la GPEC, c'est essentiellement la question de la répartition entre faire et faire-faire qui est examinée, tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif.

### Prospective métiers

La prospective métiers s'intéresse à l'ensemble des futurs possibles des métiers, et analyse plus particulièrement plusieurs scénarios d'évolution choisis pour leur caractère plausible. Elle s'avère utile dès que l'on envisage le moyen et le long terme et ce, afin d'anticiper les évolutions technologiques, des acteurs, de la concurrence, du marché....
Il ne s'agit pas, par la prospective, de prédire l'avenir mais bien de se considérer acteur de la construction d'un futur choisi. Formaliser une vision prospective de l'Emploi et des compétences à long terme permet d'émettre des préconisations concrètes, notamment pour les processus RH opérationnels (GPEC, formation, recrutement, rémunération...).

### RNCP

Sous tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle, le Répertoire National des Certifications Professionnelles contient les fiches descriptives de chaque certification ayant valeur nationale accessible par la voie de la formation initiale ou continue ou par la VAE (validation des acquis de l'expérience).
Fin 2013, le répertoire comptait 9.041 fiches, dont 5.794 certifications de droit et 3.247 certifications enregistrées sur demande.

### RNM

Le Référentiel National des Métiers est la nomenclature des métiers d'EDF SA regroupés par familles professionnelles. Les familles professionnelles sont elles-mêmes regroupées par domaines d'activité : «Technique », « Commercial » et « Support ».
Le RNM constitue la référence commune à toutes les entités d'EDF SA.

### Serious game

La vocation d'un serious game est d'inviter l'utilisateur à interagir avec une application informatique, dont l'intention est de combiner à la fois des aspects d'enseignement, d'apprentissage, d'entraînement, de communication ou d'information, avec des ressorts ludiques issus du jeu vidéo.