

PROJET ACCORD

SUR LE DIALOGUE SOCIAL

2013-2015

A LA DPIT

V3 projet 21 juin 2013

1. PREAMBULE

1.1 CONTEXTE

La Direction Production Ingénierie occupe un rôle essentiel dans le déploiement de la stratégie du Groupe EDF concernant les investissements dans les moyens de production, d'ingénierie et d'appui industriel du nucléaire, du thermique à flamme et de l'hydraulique en France et à l'international. La réussite de son projet industriel et managérial dans tous ses métiers est directement liée à sa capacité à disposer des compétences nécessaires à un projet social collectif durable qui constitue un des leviers de la performance et du bien-être au travail de ses salariés.

Dans la continuité de l'accord de méthode 2009-2011 sur le dialogue social à la DPI, un « Accord Cadre sur le dialogue social 2013-2015 à la DPI » a été signé avec trois organisations syndicales, afin de mieux appréhender les enjeux propres aux différents métiers, définir les conditions de réussite associées, et en suivre le déploiement et les effets au plus près du terrain.

Dans le cadre de cohérence fixé par la DPI, la Division Production Ingénierie Thermique a décliné les items négociés dans l'accord Cadre précité permettant ainsi de garantir la cohérence commune à l'ensemble des Divisions de la DPI.

La DPIT s'est également attachée à respecter le dernier engagement relatif à la mise en œuvre du projet Ingénierie mentionné dans l'article 8 de l'accord Maintenir la Flamme signé en 2009.

1.2 AMBITION

Cet accord s'inscrit dans l'accord cadre sur le dialogue social 2013-2015 à la DPI. L'objectif recherché à l'occasion de la déclinaison de cet accord à la DPIT est d'associer le personnel au travers de ses représentants aux projets industriels et managériaux de la DPIT. Les signataires du présent accord manifestent ainsi leur souhait d'un dialogue social qu'ils veulent nourri et pérenne.

La Direction de la DPIT s'engage à ouvrir des négociations autour de deux thématiques :

- le développement des compétences, les parcours professionnels et la reconnaissance associée,
- la Qualité de Vie et Santé dans le milieu professionnel qui s'accompagnera également d'échanges sur notre manière de travailler pour réussir le projet industriel de la DPIT.

Le présent accord entend plus particulièrement :

- contribuer au renouvellement, au développement et au transfert des compétences sur la période 2013 -2015,
- renforcer la visibilité et faciliter les parcours professionnels notamment entre les divisions de la DPI,
- mais aussi améliorer pour tous les salariés le bien être au travail, l'organisation efficiente et l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, la reconnaissance de leur investissement. Il s'agit également de développer la concertation et la négociation sur le volet social de tout nouveau projet d'évolution des organisations et des métiers.

Les engagements du présent accord s'inscrivent en complémentarité et en cohérence avec l'accord DPI sur le dialogue social et de l'agenda social d'EDF SA dont les accords négociés sur la période s'appliqueront à l'accord DPIT sur les deux grandes thématiques proposées, sans obérer le bénéfice pour les salariés des dispositions négociées dans le présent accord.

2. LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

La DPIT se doit de réussir son projet industriel, et à ce titre de disposer des compétences adéquates pour le réaliser. Le développement des compétences s'adresse aussi bien aux jeunes recrutés, aux nouveaux arrivants dans la Division, mais aussi aux salariés en poste ainsi que ceux qui s'appêtent à partir en retraite pour accroître et développer leurs compétences dans leur emploi ou lors d'un changement de fonction.

La DPIT est également dans un contexte spécifique, car nous allons mettre en arrêt d'exploitation 10 tranches charbon d'ici la fin 2015, démarrer de nouveaux moyens de production de type CCG (Bouchain et Martigues), et développer des projets dans le domaine du transport et des moyens de production, notamment à l'international.

Dans ce contexte, la DPIT accompagne tous les salariés concernés par la fermeture de ces tranches et développer les compétences pour l'exploitation de nouvelles installations de production.

Dans ce cadre, chaque salarié doit trouver, par un projet professionnel approprié, un emploi en fonction des besoins de l'entreprise, correspondant au mieux à ses compétences, ses capacités, ses aspirations et à ses choix personnels.

Pour assurer la performance et la qualité de ses activités, les signataires conviennent de porter leurs travaux notamment sur les domaines suivants :

- Le renouvellement et l'adaptation des compétences pour la période 2013-2015,
- La reconnaissance et ses différentes modalités de mise en œuvre,
- L'accompagnement de chacun dans son parcours professionnel.

2.1 LE RENOUVELLEMENT ET L'ADAPTATION DES COMPETENCES

Les emplois des entités de la DPIT ont fortement évolué en nombre et en compétences depuis 2009 pour répondre aux besoins de la Division. Sur la période 2013-2015, le renouvellement des compétences doit également prendre en compte les évolutions de l'activité dans chacun des métiers et des départs en inactivité.

2.1.1 L'évolution des effectifs à la DPIT sur la période de l'accord

Avec les hypothèses du projet industriel actuel et un effectif de Division au 31 décembre 2012 s'établissant à 2724 salariés :

- L'effectif prévisionnel en fin de période du présent accord sera comprise entre 2300 à 2600 personnes,
- la cible d'embauches de la DPIT se situe entre 250 et 320 personnes en fonction des départs en inactivité sur la période du présent accord. La DPIT s'attachera tout particulièrement à valoriser :
 - l'embauche dans le collège exécution avec un minimum de 5 % par an,
 - l'embauche de salariés en situation de handicap, a minima 15 sur la période,
 - l'embauche de jeunes diplômés de l'enseignement professionnel technique (CAP et BAC) notamment dans le cadre de partenariats existants ou à développer avec les établissements d'enseignement professionnel court et secondaire et ce dans le respect des Contrats Annuels de Performance DPIT.
- Afin d'anticiper le remplacement des départs en inactivité et d'assurer le transfert des compétences nécessaires à ses activités, la DPIT crée des emplois dits « pépinières » sur

certaines métiers spécifiques (conduite et maintenance) qui seront définis chaque année au niveau des unités, en fonction de la GPEC actualisée, pour assurer le renouvellement des compétences et permettre un recouvrement sur ces métiers.

2.1.2 La politique d'alternance

Depuis sa création, la DPIT s'est mobilisée pour développer la formation en alternance. La Division s'engage à poursuivre cette dynamique et à :

- accueillir 4 % d'alternants de tous niveaux de formation, du CAP au BAC+5 dès 2013 et d'atteindre 5 % à la fin de la période de l'accord,
- recruter chaque année, sur la période de l'accord, un minimum de 5 % de jeunes diplômés issus de l'alternance dans le collège cadre.
- recruter chaque année, sur la période de l'accord, entre 20 % et 25 % de jeunes diplômés issus de l'alternance dans les collèges exécution et maîtrise.

Ce recrutement sera effectif après décision du Directeur d'unité validant la possible intégration de l'apprenti au sein de notre entreprise :

- pour le personnel d'exécution de maîtrise par un jury regard croisé organisé au sein de l'entité d'accueil du futur recruté,
- pour le personnel cadre par une évaluation d'un cabinet de recrutement puis par un jury regard croisés,

2.1.3 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les évolutions des orientations stratégiques et modèles d'activités des métiers, la politique industrielle des métiers, données d'entrée de la GPEC, les orientations de l'Emploi par métier et grands projets, les tendances des métiers (métiers en croissance, en décroissance et d'appel), les compétences « clefs » feront l'objet d'une concertation de qualité avec les organisations syndicales au sein des unités dans le cadre des échanges réguliers avec les représentants du personnel. Une présentation sera faite chaque année aux organisations syndicales au niveau de chaque unité et de la Division.

Cette démarche sera réalisée dans le cadre du déploiement de l'accord GPEC avec trois unités pilotes pour l'exercice 2013 (UP Cordemais, UPTI, CIT). Elle fera l'objet d'un accompagnement de la division pour apporter l'appui nécessaire et garantir la cohérence de la mise en œuvre.

2.1.4 Faire / Faire-faire

La politique du faire et du faire-faire à la DPIT s'inscrit dans le cadre général de sa Politique Industrielle, à savoir :

- concentrer les ressources internes sur les activités stratégiques et sur celles à forte valeur ajoutée ce qui peut conduire à ré-internaliser certaines activités (ex : surveillance et contrôle),
- externaliser les activités non stratégiques à volume variable dans le temps ,
- professionnaliser le personnel dans les différents métiers en tenant compte des besoins pour les activités conservées en interne.

dans ce cadre, nous pouvons préciser les activités qui sont actuellement externalisées et réaliser une analyse de celles considérées comme stratégiques qu'il convient de conserver en interne. .

Concernant l'ingénierie thermique, la répartition des activités externalisées dépend du lotissement décidé pour le projet, des pratiques locales (notamment à l'international) et du tissu industriel. En général, les études amont restent en interne et les études de réalisation sont du domaine du fournisseur. Les études de détail sont le plus souvent confiées à des entreprises externes indépendantes des

constructeurs. Ces dispositions permettent de faire face à la variabilité du portefeuille d'activités de l'ingénierie.

Concernant l'exploitation, sont par exemple externalisées les activités d'accueil, d'approvisionnement, de gestion de magasin, de pontier, de documentation d'archivage et les activités de maintenance spécifiques lors des révisions importantes.

Dans le cadre du dialogue sociale des rencontres avec les Responsables Politique Industrielle (RPI) seront organisées pour faire le point de la stratégie industrielle et des évolutions du domaine.

A l'occasion d'une réunion annuelle du groupe de suivi du présent accord, un bilan détaillé sera réalisé

2.2 LA RECONNAISSANCE

L'engagement des salariés vis-à-vis des enjeux de la DPIT et leur contribution à l'atteinte des objectifs associés doit pouvoir trouver un mode de reconnaissance correspondant tant à la diversité des situations qu'aux attentes des salariés et de leur management.

2.2.1 Cartographie des positions des salariés sur les plages de GF

A l'occasion d'une réunion annuelle du groupe de suivi du présent accord, la cartographie des positions des salariés sur les plages de GF sera réalisée. Ainsi, il sera vérifié, après un examen précis, que tous les GF de la plage sont bien utilisés quels que soient les métiers et les collègues.

Après analyse, des mesures correctives pourront être mises en œuvre pour des situations particulières.

2.2.2 Bilan de rémunération lors d'un passage Maîtrise – Cadre

L'accès au GF 12 s'inscrit dans un parcours professionnel et fait l'objet d'un accompagnement et d'un suivi du salarié. Un bilan de rémunération lors d'un passage maîtrise-cadre sera réalisé dans l'optique d'ajuster le niveau de rémunération (qui sera à minima équivalente) avant et après le passage dans le collège cadre, en intégrant le différentiel des contraintes liées aux deux emplois.

A la DPIT, la compensation de la perte de revenus sera effectuée par l'octroi d'une prime. Cette indemnisation sera versée selon les modalités définies dans la décision DPI 'Passage Maîtrise-Cadres' du 11 février 2010.

Un examen des situations sera réalisé en comité de suivi tous les ans avec mise en œuvre de mesures correctrices si nécessaire.

2.2.3 Mutations dans le cadre de postulation sur un emploi en plage de GF supérieur

Les mutations faites dans le cadre de postulation sur un emploi en plage de GF supérieure s'accompagnent d'une prise de GF immédiate, sauf si cette mutation nécessite pour le salarié, au regard de l'appréciation du professionnalisme attendu sur le nouvel emploi, une professionnalisation complémentaire d'une durée comprise entre six mois et un an. Dans ce cas et sur la base d'éléments portés à la connaissance du salarié concerné, l'attribution du GF se fera dès qu'il aura atteint le niveau de professionnalisme attendu.

A l'occasion d'une réunion annuelle du groupe de suivi du présent accord, un bilan sera réalisé avec un plan d'action.

2.2.4 Changement d'emploi sur une même plage de GF suite à postulation sur poste vacant

Lors d'un changement d'emploi sur une même plage de GF suite à postulation sur poste vacant, si le salarié est déjà au niveau de GF le plus haut de sa plage, la situation de chaque agent sera étudiée par le

management pour envisager les conditions éventuelles d'attribution d'Avancement Individuel au Choix (AIC) au 1^{er} janvier de l'année qui suit le changement d'emploi.

A l'occasion d'une réunion annuelle du groupe de suivi du présent accord, un bilan sera réalisé.

2.2.5 Examen des situations des salariés sans évolution de GF depuis plus de 6 ans

Un examen argumenté des situations des salariés sans évolution de GF depuis plus de 6 ans et ayant une possibilité d'évolution de GF à l'intérieur de leur plage d'emploi sera réalisé annuellement en groupe de suivi du présent accord.

Après analyse, des mesures correctives pourront être mises en œuvre pour des situations particulières.

2.2.6 Examen de la situation des salariés partant en retraite dans les 2 ans

A la demande des salariés :

- partant en retraite dans les 2 ans,
- ayant une période complète d'activité,
- dont le NR est égal ou inférieur au NR 120 échelon 10.

Un examen de leur situation sera réalisé par la mission RH des Unités de la DPIT. Un état annuel des demandes sera présenté au groupe de suivi du présent accord.

2.2.7 Valorisation des missionnements spécifiques (tutorat,...)

La DPIT s'engage à poursuivre l'accompagnement et la reconnaissance des salariés missionnés et engagés durablement dans les dispositifs d'accompagnement participant directement au développement et au transfert de compétences dans cette période de fort renouvellement.

➤ **Tutorat d'alternant**

Le tuteur dispose d'une lettre de mission formalisée dont le contenu et les attendus sont explicites en terme de livrables et de modalités de suivi.

Pour reconnaître leur investissement, une prime sera attribuée aux salariés exerçant une mission de tutorat d'alternant, au terme de l'exercice satisfaisant de leur mission. Le montant de la prime allouée à un tuteur d'alternant sera indexé sur le nombre d'années de tutorat quel que soit le niveau de diplôme préparé par l'alternant.

Montant de la prime attribuée :

- Tutorat d'un alternant préparant un diplôme en un an : 500 euros.
- Tutorat d'un alternant préparant un diplôme en 2 ans : 700 euros.
- Tutorat d'un alternant préparant un diplôme en 3 ans et plus : 900 euros.

Ces dispositions financières s'appliquent aux tuteurs d'alternants ayant commencé ou terminé leur contrat en 2013, 2014 et 2015.

L'attribution de la prime se fera si l'ensemble des critères suivants sont réunis et jugés satisfaisants par le management (avis formalisé) :

- a. le tuteur a suivi la formation au tutorat,
- b. il rédige régulièrement des rapports de stage qui sont conformes aux attendus exprimés par l'école partenaire,
- c. il s'implique dans le jury d'évaluation interne dans le cadre de la constitution du vivier,
- d. il réalise le suivi formalisé avec l'école (une fois par trimestre hors vacances d'été),

- e. il formalise un avis à la hiérarchie pour la mise en vivier ou non de l'alternant diplômé dans le processus de recrutement ou professionnalisation.

➤ **Accompagnant de pépinières**

L'accompagnant dispose d'une lettre de mission formalisée dont le contenu et les attendus sont explicites en terme de livrables et de modalités de suivi.

La pépinière est composée de jeunes embauchés en formation sur une période supérieure à 12 mois, n'ayant pas acquis toutes les compétences requises pour exercer de manière autonome leur activité professionnelle.

La pépinière permet d'intégrer et de professionnaliser des jeunes salariés dans des métiers techniques, pour lesquels l'apprentissage de nos spécificités et le recours aux situations de travail sont nécessairement complémentaires des cursus scolaires comme moyen de formation et d'habilitation.

Pour reconnaître leur investissement, une prime unique sera attribuée aux salariés exerçant une mission d'accompagnant de pépinière, au terme de l'exercice satisfaisant de leur mission.

L'attribution de la prime se fera si l'ensemble des critères suivants sont réunis et jugés satisfaisants par le management (avis formalisé) :

- a. le jeune embauché est inscrit dans une pépinière,
- c. son activité d'accompagnant représente au moins 40 % de son temps de travail. Sa charge de travail et son rythme sont adaptés en conséquence,
- d. les savoirs faisant l'objet de la montée en compétence du jeune embauché font l'objet d'un référentiel formalisé, indiquant notamment :
 - les compétences concernées,
 - le niveau initial du jeune embauché,
 - le niveau requis à l'issue de la période,
 - le niveau atteint à l'issue de la période,
- e. la réussite de la mission est validée par le manager,
- f. l'accompagnant est associé par le management à l'évaluation du jeune embauché durant l'intégralité de son stage statutaire,
- g. la décision de la division à l'habilitation du jeune embauché au vu du carnet d'accompagnement et des Mises en Situation Professionnelles (MESP) s'il existe.

Montant de la prime attribuée :

- Tutorat d'un jeune embauché en pépinière un an : 500 euros.
- Tutorat d'un jeune embauché supérieur à un an : 700 euros.

Ces dispositions financières s'appliquent aux accompagnants de pépinière ayant débuté ou terminé leur contrat en 2013, 2014 et 2015.

➤ **Reconnaissance des Missions fin de carrière**

Sur la période de l'accord, la DPIT développera des missions spécifiques de transfert de compétences pour les salariés qui :

- sont en fin de carrière, c'est-à-dire à 2 ans au plus d'un départ probable à la retraite,
- détiennent par l'expérience des compétences clés ou rares pour l'Entreprise,
- réalisent un transfert de ses compétences clés ou rares à la demande du management qui assure ainsi le maintien de ces compétences.

Le cadre de ces missions sera formalisé dans une lettre de mission (durée, attendus, rythme et horaires de travail...).

L'attribution d'une promotion, sur un contingent spécial et identifié, validera l'investissement sur cette mission.

Cette promotion par l'attribution d'AIC ou de GF se fera au plus tard au 1^{er} janvier de l'année suivant le début de la mission si l'ensemble des critères suivants sont réunis et jugés satisfaisants par le management (avis formalisé) :

- a. le missionné est porteur d'une compétence clé ou rare que son management lui demande de transmettre sur une période déterminée,
- b. le transfert de compétences dure au moins 18 mois et représente 40 % du temps de travail du salarié missionné.
- c. les compétences clés devant être transférées font l'objet d'un référentiel formalisé indiquant notamment :
 - les compétences concernées,
 - le niveau initial du ou des salariés concernés,
 - le niveau requis à l'issue du transfert,
 - le niveau atteint à l'issue du transfert.

2.2.8 Reconnaissance du compagnonnage

Les compagnons transmettent un geste technique ou une connaissance spécifique d'une activité qui fait partie intégrante de son savoir faire. Néanmoins, les unités s'engagent à reconnaître l'investissement spécifique des compagnons à l'occasion de l'entretien individuel.

Les unités pourront reconnaître cet investissement au titre de la PVA selon des critères clairement définis et évalués par l'attribution d'un point de PVA.

2.3 ACCOMPAGNER CHACUN DANS SON PARCOURS PROFESSIONNEL

L'adaptation et le développement des compétences nécessitent de poursuivre des parcours professionnels adaptés aux métiers de la Division tout en essayant de prendre en compte les attentes des salariés.

2.3.1 Intégration des jeunes embauchés et des nouveaux arrivants

La Division a mis en place des dispositions pour l'intégration et la fidélisation des nouveaux arrivants, avec un effort particulier vis-à-vis des jeunes embauchés :

- une politique Jeunes Embauchés mise en place dès 2009, qui précise et clarifie la mission de l'accompagnant du jeune embauché, et du suivi de la professionnalisation du nouvel arrivant.

Afin de permettre une pleine intégration des nouveaux embauchés dans leur Unité, la DPIT s'engage à ce que :

1. 85% des salariés soient affectés en poste avec une description d'emploi dès l'embauche,
 2. 100% des salariés soient affectés en poste avec une description d'emploi au plus tard dans l'année de stage statutaire.
3. A l'issue de la réflexion engagée au sein de l'entreprise sur les aides au logement, la DPIT étudiera les modalités de mise en œuvre issues des conclusions ou décisions.

2.3.2 Développement des compétences, des parcours professionnels et de la mobilité

Le développement des compétences à la DPIT est organisé et piloté par le Directoire Compétence (présidé par le Directeur Adjoint de la Division, et la participation de tous les Directeurs d'Unité). Il s'appuie également sur les Groupes Métiers Formation (GMF), Exploitation, Maintenance et Ingénierie. L'ensemble du dispositif est également mis en œuvre de manière transverse grâce à l'Académie des Métiers Thermique, qui a eu sa confirmation de labellisation en décembre 2012, et qui va notamment étendre son périmètre à nos filiales.

La démarche sur les parcours professionnels a été engagée à la DPIT. La mise en visibilité des parcours professionnels autour des emplois cœur de la DPIT et la création d'une mission de Conseiller Parcours Professionnels (CPP) – 1 CPP pour l'exploitation, 1 CPP pour l'ingénierie et 1 CPP pour les fonctions centrales et le CIST - sont de nature à améliorer la fluidité des parcours entre la DPIT et les autres Divisions.

- Dans ce cadre, chaque salarié qui en fait la demande auprès de son management, sera reçu par le CPP correspondant pour examiner les conditions et les modalités d'évolution de son parcours professionnel et pour accompagner l'accès éventuel aux formations (formations métiers ou promotionnelles). Le nombre de salariés reçus par les CPP sera présenté en groupe de suivi de l'accord annuellement.
- Chaque CPP participe aux rencontres organisées par les DRE, notamment les comités fluidités présents sur chaque plaque en coordination avec les RH des unités et sous unités. Un CPP est ainsi porteur de plusieurs métiers de la DPIT permettant d'avoir une bonne vision en local des passerelles métiers possibles sur le bassin régional.
- La DPIT dynamisera les parcours professionnels de ses salariés et leur donnera la visibilité nécessaire sur les possibilités de carrière dans et en dehors de la Division.
- La Direction de la DPIT a annoncé depuis 2009, l'arrêt des tranches charbons du palier 250 MW (9 tranches), et de la tranche 2 du Havre, entre le printemps 2013 et l'été 2015. Au total, ce sont 10 tranches qui seront mises en arrêt définitif. Pour gérer ces redéploiements, nous avons un projet « A.C.T » Adapter les Compétences du Thermique, qui permet grâce à une bonne anticipation et une implication locale du management de trouver pour chaque salarié concerné, un nouvel emploi correspondant au mieux à ses capacités, ses aspirations et aux besoins de l'entreprise. Le Pilote Opérationnel du projet réunira chaque mois l'ensemble des unités de la DPIT et des Divisions ayant des besoins de compétence (DPN, DAIP, DPIH,..) et un bilan sera présenté chaque trimestre aux partenaires sociaux.

Ce projet permet :

- de piloter la déclinaison de l'accord ACT de manière homogène dans l'ensemble des unités,
- d'avoir la visibilité (apportée par les Divisions importatrices), sur les besoins en compétences pour les 3 années à venir,
- d'avoir un suivi quantitatif et qualitatif sur l'élaboration des contrats de parcours dans les unités.

2.3.3 Parcours professionnel des formateurs

La DPIT doit répondre aux besoins de recrutement de formateurs de la DAIP.

Pour sécuriser la GPEC des formateurs, la DPIT s'engagera lors des COPAD (Comité de Partenariat Division) sur les volumes de formateurs mis à disposition de l'UFPI.

Un examen des ressources nominatives sera réalisé annuellement entre la DAIP et la DPIT afin d'assurer le volume de formateurs ayant le niveau de compétences requis pour assurer cette mission.

Afin de sécuriser le parcours professionnel de formateur, un contrat tripartite est établi entre la DPIT, l'UFPI et le salarié.

Le bilan du parcours professionnel du formateur sera effectué tous les 6 mois lors des COPAD.

De plus, lors du COPAD il sera réalisé une revue des formateurs dont le mandat arrive à échéance dans l'année N et N+1

2.3.4 Missionnements ponctuels sur le développement du geste professionnel

En complément des formations initiales dispensées par les formateurs de l'UFPI et dans le cadre des programmes Compétences des Divisions, des missions ponctuelles et de courte durée sur le développement du geste professionnel seront développées dans les Unités.

2.3.5 Diagnostic et réflexion prospective sur certains métiers qui contribuent à la performance des Unités de la DPI

Une cartographie sera réalisée sur les métiers suivants pour la DPIT :

- assistant/assistante et secrétaire,
- documentation et logistique industrielle,
- appuis techniques et tertiaires.

Cette cartographie alimentera la réflexion prospective de la DPI afin de proposer des modalités spécifiques d'accompagnement complémentaires aux dispositifs de professionnalisation déjà existants.

Un plan d'action et l'élaboration de parcours professionnels seront mis en œuvre avec une présentation en comité.

3. LA QUALITE DE VIE ET SANTE DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

3.1 ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL

3.1.1 La Qualité de Vie et Santé au Travail dans les pratiques managériales

Dans le cadre du socle de références communes décliné dans l'accord « prévenir les risques psychosociaux et améliorer la qualité de la vie des salariés d'EDF SA », il est rappelé que la qualité des conditions de travail participe de la performance de l'entreprise et doit permettre aux salariés d'être dans la meilleure situation pour exercer leur activité.

L'ambition partagée est de :

- favoriser l'amélioration de la qualité de la vie des salariés au plus près de leur situation de travail, dans leur unité, dans leur service, dans leur équipe et tout ce qui peut améliorer l'organisation,
- faciliter les relations au travail et les équilibres entre la vie professionnelle et la vie privée.

Conformément à l'article 3.2, de l'accord « prévenir les risques psychosociaux » l'implication managériale de la DPIT au plus haut niveau est fondamentale pour améliorer la qualité de la vie au travail et prévenir les risques psychosociaux.

A ce titre, la DPIT a organisé et centré la rencontre managériale de mars 2013, autour du thème central « la QVST associée aux pratiques managériales ».

Cette rencontre a été l'occasion de partager sur les attentes et les attendus des managers dans des domaines aussi variés que : manager les compétences, motiver ses équipes, conduire le changement, comment innover dans le management et susciter l'innovation,....

A l'issue du séminaire, chaque unité a en charge, en fonction de son contexte, de son projet industriel et de son degré d'appropriation par l'ensemble de la ligne managériale des orientations proposées, de décliner des actions spécifiques.

Une présentation des actions mises en œuvre dans les unités sera réalisée lors du comité de suivi.

3.1.2 Santé et sécurité

Les conditions de travail sont essentielles pour permettre à tous les salariés de travailler en toute sécurité, de préserver leur santé et d'assurer une meilleure qualité d'exploitation. Les conditions de travail concourent directement à la sécurité de nos installations qui est la priorité première de la DPIT. La DPIT s'engage à :

- faire progresser dans tous les domaines (technique et tertiaire) la culture individuelle et collective en matière de sécurité et la rendre accessible à chacun dans le respect d'une communication opérationnelle régulière sur le terrain. Pour cela, la Division accentuera le déploiement de la politique sécurité et démultipliera des bonnes pratiques au plus près du terrain,
- valoriser les initiatives en matière de sécurité et conditions de travail,
- rappeler régulièrement par la ligne managériale, les dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité et temps de travail pour tous les salariés de la Division,
- élaborer un plan d'actions santé annuel, en déclinaison de celui de la DPI, en s'appuyant notamment sur les services de santé au travail. Ce plan d'actions devra notamment permettre à chaque salarié, dans le cadre de la réglementation en vigueur, de bénéficier d'un suivi individualisé de qualité et aux médecins du travail de disposer de temps suffisant pour réaliser les actions de prévention collectives au service de ce plan d'actions.

3.1.3 Mieux Anticiper les conséquences des changements ou transformations associés aux réorganisations ou aux projets de chacun des métiers de la DPIT tout en prévenant les risques psycho-sociaux tel que l'exige la réglementation.

L'accompagnement psychologique des salariés concernés par la fermeture de tranche, fera l'objet d'une mission spécifique, pilotée par le Délégué QVST de la DPI.

L'accompagnement de ces salariés à ce changement, permettra de mieux capter les signes d'inquiétude, d'analyser les impacts au niveau individuel et collectif, et d'aider les personnes à faire face à ces évolutions de vie personnelle et professionnelle.

Concrètement, le dispositif d'intervention se concrétisera par un travail avec :

- le management,
- les salariés (en collectif et en individuel),
- les partenaires sociaux,
- les médecins du travail,

En outre, chaque grand projet des métiers de la Division, en lien, le cas échéant, avec les autres Divisions, fera l'objet d'une analyse préalable d'impacts au plus près du terrain. Pour cela, la DPIT s'engage à :

- faire recevoir par son management chaque salarié concerné, afin de compléter l'analyse d'impacts des contraintes professionnelles et personnelles de chacun et ainsi mieux prendre en compte la dimension humaine,
- engager un dialogue social avec les organisations syndicales en préparation de la consultation des différentes IRP sur les transformations envisagées pour mieux appréhender les impacts,
- réaliser le suivi de l'analyse préalable d'impacts dans le domaine QVST en Groupe Multi Disciplinaire (analyse et propositions d'actions adéquates).

Ce point sera examiné annuellement par le Groupe de suivi du présent accord.

3.1.4 S'engager à être plus respectueux des temps de vie personnelle de chacun

Pour optimiser au quotidien les modes, les rythmes de travail et l'usage des NTIC, la DPIT s'engage à :

- favoriser l'utilisation des visioconférences ou audio conférences, notamment pour les réunions inférieures à la demi-journée,
- veiller à ce que les horaires des réunions soient respectueux des temps de vie personnelle, sociale et familiale.

3.1.5 Travail à distance

Le travail à distance recouvre diverses pratiques : travail à domicile (temps partiel et occasionnel), travail itinérant, célibat géographique et travail délocalisé.

Des expérimentations pourront être menées pour des populations identifiées à partir de 2014 :

- les célibataires géographiques,
- les personnes ayant des déplacements journaliers supérieurs à 1h30 par trajet,
- les salariés exerçant une activité ciblée pouvant se gérer avec autonomie,

Le management validera les modalités et le périmètre d'application . Ce travail à distance sera organisé dans le cadre des principes ci-dessous :

- le salarié doit se porter volontaire, et avoir les compétences nécessaires à l'exercice de l'activité,
- l'organisation métier doit être adaptée (autonomie, processus clairement établis),
- il s'organise de manière formalisé au travers de conventions fixant l'organisation, les objectifs, les moyens et dans une relation de confiance entre le salarié et son management.

Un retour des expérimentations sera fait auprès du comité de suivi de l'accord

3.2 L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du temps de travail doit respecter 3 exigences : les obligations légales et réglementaires notamment celles relatives aux IRP, les contraintes de production liées aux variations d'activité, les attentes individuelles des salariés liées aux équilibres de vie.

Dans le cadre de la réglementation existante, après concertation avec les Organisations Syndicales, et consultation des IRP concernés, il sera étudié et testé des nouvelles modalités de fonctionnement, en y associant des modes de rémunération adaptés répondant notamment aux variations d'activité des différents métiers, permettant de réaliser les activités prioritaires du projet industriel, en garantissant la sécurité et la performance.

Ces évolutions ont vocation à améliorer globalement la qualité de vie au travail des salariés concernés, tout en améliorant les performances attendues de l'activité faisant l'objet de ces aménagements.

Sur les unités de production, sur la base d'expérimentations coordonnées par la Division, de nouvelles organisations, et des rythmes de travaux innovants prenant en compte la qualité de vie et la santé en milieu professionnel seront testés, notamment :

- sur les projets Tranche en Marche et Tranche en Arrêt, pour disposer d'organisations efficaces, répondant aux besoins d'exploitation,
- Sur les Cycles Combinés Gaz, pour disposer de rythmes de travail les plus optimisés.

Ces évolutions permettront également de répondre aux enjeux de la transition énergétique et au futur marché d'obligation de capacité, en réduisant sensiblement les coûts fixes des installations les moins sollicitées.

Sur les unités d'Ingénierie : Poursuivre la mise en œuvre du projet métiers de l'Ingénierie en le déclinant notamment sur :

- le périmètre des activités de l'Ingénierie Thermique, les modèles d'exercice, les profils d'emploi nécessaires, les parcours professionnels et les dispositifs de gestion de l'expertise,
- les 3 activités fondamentales que sont architectes ensembleurs, assistant à maîtrise d'ouvrage, appui - consultant – expertise.

Cette démarche s'inscrit dans la mise en place de la gouvernance groupe métier THF, qui vise à améliorer les synergies métier entre les ingénieries et les Unités de production de l'ensemble des actifs du Groupe EDF.

3.3 LE TRAVAIL POUR TOUS

Dans le contexte de renouvellement significatif des compétences sur la période de l'accord, les réflexions sur les conditions et les organisations du travail prennent en compte les salariés, dans et en dehors de l'entreprise, avec leurs spécificités et leurs différences. Ainsi, le présent accord entend accorder une importance et une priorité particulières :

- aux conditions d'exercice de l'activité des entreprises sous-traitantes dans les domaines technique et tertiaire,

- à l'intégration des salariés en situation de handicap,
- à la prise en compte des spécificités des seniors.

3.3.1 La sous-traitance socialement responsable

Les actions prévues par la DPIT en matière de sous-traitance socialement responsable s'inscrivent dans le cadre général des accords de Groupe et d'EDF SA (accords RSE et STSR).

Charte de progrès

La charte de progrès et de développement durable de la DPIT signée en octobre 2012 décline pour le métier thermique à flamme les actions prioritaires de la Division en matière de sous-traitance, à savoir :

- renforcer le lien entre les entreprises et EDF (partenariat industriel),
- donner une meilleure visibilité aux entreprises pour permettre à celles-ci de mieux appréhender les besoins en ressource et formation (professionnalisation),
- fidéliser les entreprises et orienter vers une meilleure stabilité de l'emploi,
- participer à l'attractivité de nos métiers.

Ces actions s'inscrivent dans la continuité de celles déjà engagées précédemment (baromètre prestataires, déploiement de la mieux-disance, massification des achats, outil d'évaluation des fournisseurs, clauses de partenariat productivité, meilleure anticipation des activités).

Démarches en cours

Depuis plusieurs années, la DPIT s'est engagée sur dans une démarche qui porte un standard de responsabilité sociétale pour :

- Améliorer les performances par une meilleure mobilisation des salariés (EDF et prestataires) sur terrain
- Mettre en œuvre un modèle de fonctionnement plus adapté aux besoins des intervenants, plus équitable et plus respectueux de chacun.

Cela conduit à :

- Mener des actions d'amélioration en collaboration avec nos prestataires dans le cadre de la CIESCT (Commission Inter Entreprise Sécurité et Conditions de travail)
- Modifier les conditions d'accueil, condition de travail, organisations des chantiers, besoins en informations,
- Intégrer la mieux disance dans l'acte d'achat avec insertion de critères supplémentaires (plans de formation, CDD/ contrat de travail, SST et organisation de la sécurité)

L'accompagnement des prestataires sur les sites en fermeture

Par ailleurs, l'ensemble des sites en fermeture ont défini des plans d'actions et se sont engagés pour :

- informer le plus tôt possible les entreprises prestataires concernées,
- communiquer auprès des Organisations Professionnelles qui font le relais avec les entreprises prestataires,
- rencontrer les entreprises prestataires les plus sensibles,

- partager sur les nouveaux marchés avec l'appui des autres Division de la DPI et de la Direction des achats Groupe.

A l'occasion d'une réunion annuelle du groupe de suivi du présent accord, un bilan global sera réalisé.

3.3.2 L'intégration du handicap

La DPIT s'engage à dynamiser les actions relatives aux conditions d'accueil et d'intégration des salariés en situation de handicap en :

- garantissant un minimum de 3 jours par mois aux Correspondants Handicaps pour remplir leurs missions,
- garantissant un minimum de 3 jours par an pour nouer des liens à l'externe et encourager la pro-activité dans la recherche de candidatures TH (participation aux forums de recrutement, rencontre avec les missions handicap d'écoles ou avec des associations, visites de centre de rééducation),
- renforçant le suivi des parcours professionnels des salariés en situation de handicap,
- informant tous les salariés sur les droits et les aides mis à la disposition des salariés en situation de handicap ainsi que du rôle d'appui des correspondants handicap en unité.

3.3.3 Les seniors

Dans le cadre des visites médicales périodiques, une visite médicale approfondie sera proposée aux salariés de 50 ans pour faire le point sur les expositions professionnelles antécédentes et les éventuels aménagements du parcours professionnel à prévoir pour les années futures en lien avec le management.

Par ailleurs :

- les salariés acceptant une mission spécifique telle que définie dans le présent accord au paragraphe 2.2.7, pourront demander l'aménagement de la durée, des rythmes et des horaires de travail dans le cadre de la réglementation en vigueur dans l'entreprise,
- afin de faciliter la transition entre activité et retraite, les salariés avant leur départ en retraite de leur départ administratif en retraite pourront utiliser leur CET pour réduire progressivement leur temps de travail.

3.3.4 Les démarches d'écoute des salariés

La DPIT s'engage à partager chaque année avec les Organisations Syndicales représentatives au niveau DPIT les résultats consolidés de l'enquête Groupe « My EDF ». La DPIT s'engage à accompagner et renforcer le dialogue au sein des équipes dans un climat de confiance et d'écoute, notamment pour :

- améliorer le bien-être au travail,
- garantir l'efficacité opérationnelle dans la durée.

4 DISPOSITIF DE SUIVI DE L'ACCORD

Un groupe de suivi composé de représentants de la Direction de la DPIT et d'au maximum 4 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord est mis en place pour suivre son application au niveau de la DPIT. Il a pour mission :

- de suivre la mise en œuvre de cet accord,
- de vérifier le respect des engagements pris par la DPIT notamment à partir des indicateurs définis lors de la première réunion du groupe de suivi.

A cet effet, le groupe de suivi se réunit a minima 2 fois par an à l'initiative de la Direction de la DPIT ou à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires.

5 DISPOSITIONS FINALES

5.1 CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord d'entreprise est applicable dans les seuls établissements appartenant à la Division Production Ingénierie Thermique et situés sur le territoire métropolitain.

5.2 ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date de signature. A cette date, il cessera immédiatement de produire tout effet.

5.3 REVISION

A la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, ou à la demande de la Direction de l'entreprise, il pourra être décidé par celle-ci d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par le Code du Travail.

5.4 DEPOT ET PUBLICITE

Les formalités de dépôt et de publicité du présent accord seront effectuées à la diligence d'EDF, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Fait à Paris, le

EDF SA

CFDT

CFE-CGC

CGT

CGT-FO