Accord DIPNN 2017 - 2020

Préambule

Dans un contexte de profonde mutation du secteur énergétique et des nombreux défis à relever pour l’industrie nucléaire, il a été décidé en 2016 la création d’une Direction Ingénierie et Projets Nouveau Nucléaire dont les enjeux sont clés pour EDF.

Il s’agit notamment:

* de réussir les projets neufs engagés dans des conditions maîtrisées,
* de préparer l’avenir en organisant un développement nucléaire rentable pour EDF,
* de promouvoir à l’international le savoir faire d’EDF dans la filière nucléaire et accompagner dans la durée les entrants potentiels dans la définition de leurs besoins et le conseil associé afin d’être en capacité, le moment venu, de se positionner sur une offre crédible avec des partenaires reconnus,
* de soutenir la performance du parc en exploitation dans la durée et dans toutes ses composantes,
* de renforcer nos liens avec AREVA, autour de l’ingénierie des projets, dans l’intérêt commun de la filière nucléaire française,
* de garantir la qualité et la pertinence des référentiels techniques, de la politique industrielle et l’intégration du Retour d’Expérience.

Pour relever l’ensemble de ces défis, la DIPNN a élaboré en 2016 un projet de Direction « Compétitifs ensemble pour l’avenir du nucléaire » dont les différents chantiers doivent concourir à sa transformation et sa modernisation. La création de la filiale commune avec AREVA NP, EDVANCE, et la prochaine réorganisation de la DIPNN sont des étapes majeures de cette transformation.

En parallèle, EDF a opéré également plusieurs changements sociaux importants : la mise en place du forfait jours pour les cadres, du télétravail et du travail à distance.

Dans ce contexte, les objectifs poursuivis par les signataires du présent accord sont les suivants :

* Saisir l’opportunité de la déclinaison à la DIPNN de l’accord cadre EDF SA : « Améliorer le fonctionnement et les conditions de travail des équipes au quotidien, pour plus de qualité de vie au travail et de performance des organisations » signé le 8 juillet 2016, pour déployer de manière volontariste les projets d’équipe permettant de co-construire avec les salariés et les managers les nouvelles conditions du mieux travailler ensemble,
* Bâtir un dialogue social renforcé sur la durée de l’accord afin de définir en concertation avec les signataires :
  + des règles du jeu transparentes et motivantes en matière de reconnaissance, de mobilité et de gestion des parcours professionnels à la DIPNN,
  + les conditions de préservation de la santé et la sécurité des salariés, notamment au travers de la mise en place du droit à la déconnexion, et la prise en compte des risques psychosociaux,
  + les priorités de la Direction en matière de, gestion des compétences sensibles, politique industrielle, GPEC des fonctions supports et gestion des parcours professionnels de la maîtrise et l’exécution,

Les signataires du présent accord réaffirment également la pertinence de dispositifs mis en place précédemment au sein de la DIN :

* la reconnaissance de l’implication des salariés en fin de carrière dans le transfert de compétences au travers du Programme RACINES,
* l’importance pour la réussite des projets industriels de l’aide inter-sites et la reconnaissance associée.

L’ensemble de ces actions et engagements doivent permettre d’accompagner le plan stratégique de la DIPNN en garantissant à l’ensemble de ses salariés la qualité de leurs conditions de travail au quotidien ainsi qu’une prise en compte de leur contribution et leurs aspirations.

Sommaire

[Préambule 1](#_Toc488396239)

[Sommaire 3](#_Toc488396240)

[Chapitre 1 - Accompagner les transformations et maintenir la cohésion au travers des projets d’équipes 4](#_Toc488396241)

[Article 1.1 Périmètre de mise en place des projets d’équipe 4](#_Toc488396242)

[Article 1.2 Principes de déploiement des projets d’équipes à la DIPNN 4](#_Toc488396243)

[Article 1.3 Contenus fondamentaux des projets d’équipe à la DIPNN 5](#_Toc488396244)

[Article 1.4 Calendrier de déploiement des projets d’équipe 7](#_Toc488396245)

[Article 1.5 Modalités de déploiement à la DIPNN 8](#_Toc488396246)

[Article 1.6 Information des organisations syndicales 8](#_Toc488396247)

[Chapitre 2 – Construire l’ambition sociale de la DIPNN 9](#_Toc488396248)

[Article 2.1 Réaffirmer et mieux utiliser les marges de manœuvre de reconnaissance pour favoriser la performance et l’équité 9](#_Toc488396249)

[Article 2.2 Mettre la mobilité et les parcours professionnels au service des enjeux stratégiques de la DIPNN et des aspirations et projets professionnels de ses salariés 12](#_Toc488396250)

[Article 2.3 Préserver la Santé/Sécurité dans un contexte de transformation 15](#_Toc488396251)

[Article 2.4 Poursuivre les missions d’aide inter-sites (AIS) 17](#_Toc488396252)

[Chapitre 3 – Renforcer les travaux de gestion prévisionnelle et enrichir le dialogue social de niveau Direction sur les emplois et les compétences 19](#_Toc488396253)

[Article 3.1 Diversité des profils et solidarité entre Directions 19](#_Toc488396254)

[Article 3.2 Compétences sensibles et enjeux industriels 20](#_Toc488396255)

[Article 3.3 Impact sur l’emploi de la politique industrielle de l’ingénierie 20](#_Toc488396256)

[Article 3.4 Situation des fonctions supports 20](#_Toc488396257)

[Article 3.5 Une attention particulière apportée à la population Maîtrise et Exécution dans une perspective de maintien global des emplois et de parcours professionnel de ces métiers 21](#_Toc488396258)

[Chapitre 4 – Dispositions finales 22](#_Toc488396260)

[Article 4.1Champ d'application de l'accord 22](#_Toc488396261)

[Article 4.2 Entrée en vigueur 22](#_Toc488396262)

[Article 4.3 Durée de l'accord 22](#_Toc488396263)

[Article 4.4 Suivi de l’accord 23](#_Toc488396264)

[Article 4.5 Révision et dénonciation 23](#_Toc488396265)

[Article 4.6 Dépôt et publicité 23](#_Toc488396266)

[ANNEXE 1 - Rôle des référents d’unité et des activateurs 24](#_Toc488396267)

[ANNEXE 2 - INDICATEURS DE SUIVI DE L’ACCORD 25](#_Toc488396268)

Chapitre 1 - Accompagner les transformations et maintenir la cohésion au travers des projets d’équipes

Dans un contexte de transformations au niveau de l’entreprise et de la DIPNN, et dans le cadre de l’introduction de nouveaux modes de fonctionnement individuels (télétravail, forfait-jours…), les projets d’équipes mis en place par l’accord EDF SA doivent constituer une opportunité de co-construire avec les salariés et les managers les nouvelles conditions du mieux travailler ensemble indispensable à la réussite des transformations et l’atteinte des objectifs de performance de la DIPNN.

Article 1.1 Périmètre de mise en place des projets d’équipe

Conformément à l’accord EDF, Les projets d’équipe concernent l’ensemble des entités composant la DIPNN.

La cartographie des équipes concernées est établie par chaque unité et direction de la DIPNN en fonction de ses réalités en termes de structures et de modes de fonctionnement. La maille pertinente et cohérente de déploiement des projets d’équipe est définie localement en respectant les principes suivants :

* Chaque salarié aux effectifs de la DIPNN est intégré à un projet d’équipe.
* La maille des projets d’équipe doit permettre l’expression individuelle au sein du collectif et ne peut être, de ce fait, supérieure au Service. Certains aspects des projets d’équipe peuvent être traités, si nécessaire, à des mailles différentes pour des soucis de cohérence inter-équipes (par exemple, les rites et rythmes pourraient être traités collectivement au niveau d’un Service et les autres sujets au niveau des Groupes qui le composent).
* Dans les organisations structurées « classiquement » (unités, services, groupes…), les projets d’équipes correspondent aux structures hiérarchiques existantes.
* Dans les organisations matricielles ou en mode projet, les entités concernées devront préciser si les salariés restent intégrés à leurs projets d’équipe d’origine ou s’il y a lieu de bâtir un projet d’équipe du projet. Cette deuxième solution est préconisée à partir du moment où les salariés sont intégrés, ou mis à disposition, à 100% de leur temps de travail dans un projet (plateaux projets…).
* Pour les salariés détachés partiellement sur des plateaux ou des projets, les projets d’équipe de chaque entité d’appartenance (équipe d’origine et projet) devront tenir compte de ces situations.

Article 1.2 Principes de déploiement des projets d’équipes à la DIPNN

**Co-construction et démarche participative**

Afin que les projets d’équipes de la DIPNN soient le lieu de construction d’une vision partagée, ils doivent être bâtis par chaque équipe lors de réunions animées par le management et au cours desquelles les expressions individuelles doivent être favorisées.

Le projet d’équipe est présenté par le management à tout nouveau salarié intégrant le collectif.

**Mise à jour annuelle**

Les projets d’équipe tels que définis par l’accord EDF doivent être un outil d’amélioration en continu des modes de fonctionnement collectifs afin d’atteindre les objectifs de performance tout en préservant la qualité de vie au travail. Ils visent à mettre en place des actions concrètes d’adaptation, d’innovation, ou de simplification.

A ce titre, ils doivent être évolutifs et mis à jour de manière participative, a minima à un rythme annuel. En cours d’année, ils peuvent être revus, si l’équipe en exprime le besoin, dans le cas d’un changement significatif (exemple : intégration d’un nombre important de nouveaux salariés, modification significative du contexte de l’équipe, de son organisation, ou de ses conditions de travail…).

**Respect des textes en vigueur**

Les projets d’équipe ne viennent, a priori, pas modifier les organisations ou les conditions de travail définis dans l’unité. Ils ne se substituent pas aux notes d’organisation des équipes concernées et ne remettent pas en question les liens et responsabilités hiérarchiques.

En revanche, l’un des objectifs principaux d’un projet d’équipe est de mettre en place au niveau d’un collectif les modalités concrètes permettant aux différents rythmes de travail individuels de s’articuler (forfait-jours, travail à distance, télétravail…). Les unités de la DIPNN veilleront, à ce titre, à ce que les projets d’équipes ne contiennent pas de dispositions qui pourraient venir en contradiction avec les principes des accords nationaux et relevés de décisions DIPNN (temps de travail des cadres, télétravail, compétences…).

Les services RH des Unités sont les garants du respect de l’ensemble des dispositions nationales et locales, ainsi que des règles légales ayant trait à la non-discrimination dans le contenu des projets d’équipe.

Article 1.3 Contenus fondamentaux des projets d’équipe à la DIPNN

Les projets d’équipe DIPNN ont pour objectif de faire évoluer ensemble les modes de fonctionnement et les manières de travailler pour gagner en performance et en qualité de vie au travail en mettant en cohérence :

* Les nouvelles méthodes et organisations du travail :
  + Issues des accords EDF : télétravail, travail à distance, forfait-jours,
  + Issues des nouvelles méthodes de l’ingénierie : lean-management, management visuel, ingénierie-système…
* Les démarches collectives existantes en lien avec la performance et l’engagement des salariés :
  + Cap 2030
  + Chantiers du plan stratégique de la DIPNN. Contractualisation des objectifs du Plan Stratégique d’Unité jusqu’aux équipes.
  + My EDF : enquête / résultats du collectif / plan d’actions

**Fondamentaux de la vie et du travail en équipe**

Ces fondamentaux ont vocation à avoir un caractère pérenne mais peuvent être réinterrogés chaque année pour s’assurer de leur pertinence dans le temps. Ces éléments peuvent être commun et donc traités à plusieurs équipes d’un même service par exemple pour assurer une cohérence inter-équipes.

* + Rites et rythmes du collectif
    - Organisation des temps collectifs : réunions d’équipe, partage et diffusion de l’information
    - Organisation des temps individuels : travail à distance, télétravail, articulation au sein de l’équipe des différents aménagements individuels du temps de travail (salariés à l’accord de 99, temps plein, temps choisi, cadres au forfait jours)
    - Utilisation des nouveaux outils de travail à distance (Lync, visioconférence), de collaboration et de partage de l’information (sharepoint, outlook…), notamment avec pour objectif de limiter les déplacements.
    - Environnement de travail, espaces de travail : optimisation de l’utilisation des espaces de travail individuels et collectifs
    - Animation de l’équipe, convivialité, qualité de vie au travail
  + Prise en compte de la santé et la sécurité des membres de l’équipe
    - Moments de partage sur la santé, sécurité et QVT (message sécurité, VHS…)
    - En déclinaison des DUER et des plans d’actions sécurité d’unité, mesures de prévention des risques spécifiques à l’équipe
    - Modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion dans l’équipe : chaque projet d’équipe devra mentionner, a minima, l’engagement des membres de l’équipe à respecter le droit à la déconnexion tel que précisé dans l’accord EDF (limiter les contacts sur la plage 19h-8h et les week-ends). Par ailleurs, le sujet du droit à la déconnexion devra être abordé pour partager les contraintes de chacun, y compris du management et s’entendre sur les modalités pratiques de mise en œuvre.
  + Missions, responsabilités et délégations :
    - Clarification des rôles et missions des membres de l’équipe
    - Conditions des prises de décision

**La performance de l’équipe**

Cette partie a vocation à être mise à jour chaque année en relation avec le contrat d’objectifs de l’équipe et sur la base d’un état des lieux des réussites, des dysfonctionnements, des irritants. Les équipes détermineront quelles actions prioritaires elles souhaitent mener sur un ou des thèmes choisis collectivement avec les objectifs suivants :

* Simplifier : pratiques et processus à simplifier pour gagner en efficacité et actions de simplification.
* Responsabiliser : développement de l’autonomie et la responsabilisation des membres de l’équipe
* Transférer, maintenir et développer les compétences collectives : modalités de transfert des compétences lors des départs, formations collectives à prévoir…
* Innover : l’innovation dans les manières de travailler, les outils à disposition, les modes de fonctionnement

Ces thématiques ne sont pas exhaustives, elles restent à la main de l’équipe et du management. Elles peuvent être abordées de manière progressive en fonction de la maturité du collectif sur ces différents sujets. Chaque projet d’équipe est spécifique à l’équipe, il dépend des salariés qui la composent, de ses activités et de son mode de fonctionnement, de ce qui a déjà été réalisé dans l’équipe.

Les équipes décideront également des indicateurs mesurables et pertinents associés aux actions qu’ils souhaitent mettre en œuvre afin de pouvoir, au moment du bilan annuel, mesurer l’efficacité de ces actions et décider des suites à donner.

Article 1.4 Calendrier de déploiement des projets d’équipe

Le calendrier de déploiement des projets d’équipe à la DIPNN est défini conformément à l’accord EDF SA qui stipule qu’ils devront être mis en œuvre dans les deux années qui suivent la signature de l’accord, soit, au plus tard, en juillet 2018. Les unités et directions de la DIPNN s’engagent à respecter cette échéance.

Compte-tenu des projets de transformations à venir à la DIPNN, chaque entité devra fixer plus précisément son calendrier de déploiement en tenant compte de l’avancée de la mise en place des nouvelles organisations d’équipes. Toutefois, les unités et Directions de la DIPNN s’engagent à initier les travaux d’élaboration de leurs projets d’équipe (définition de la cartographie des équipes, identification des activateurs, communication sur le déploiement auprès des salariés et élaboration des premiers projets d’équipe) selon le calendrier suivant :

* CEIDRE : lancement en 2017
* CNEPE : lancement en 2017
* SEPTEN : lancement en 2017
* DP Fla 3 : lancement en 2017
* FC DIPNN : lancement en 2017 pour les équipes pérennes
* CNEN : lancement en 2018

Article 1.5 Modalités de déploiement à la DIPNN

Chaque unité ou direction/projet désignera un « référent projets d’équipe » qui sera chargé d’en piloter globalement le déploiement. Le cas échéant, il recueillera et contribuera à traiter harmonieusement les alertes locales (de la part des managers, des salariés ou des organisations syndicales).

Ces référents projets d’équipe**[[1]](#footnote-1)** d’unité seront animés par la Mission Innovation et Transformation sociale de la DRH DIPNN durant la phase de déploiement afin d’assurer un partage et une harmonisation des pratiques ainsi qu’un appui méthodologique.

Chaque unité établira ses modalités précises de déploiement des projets d’équipe en utilisant les ressources mises à disposition par la DRH Groupe dans le cadre du déploiement de l’accord EDF et avec l’appui de la DRH DIPNN :

* Formations d’activateurs**[[2]](#footnote-2)** internes en charge de l’appui au management
* Guides repère méthodologique DRH Groupe
* Appui des conseillers RH du CNC RH

Article 1.6 Information des organisations syndicales

Pendant la phase de déploiement, jusqu’à fin juillet 2018 au plus tard, les représentants d’unité des organisations syndicales signataires seront informés au travers d’un comité de suivi local, mis en place au périmètre de chaque CE, se réunissant 2 fois par an. Ces comités traiteront :

* De la cartographie des équipes
* Des modalités précises de déploiement mises en œuvre
* Du taux d’avancement de l’élaboration des projets d’équipes
* Des alertes locales

Des indicateurs de suivi de la mise en place des projets d’équipe sont prévus et communiqués aux OS signataires :

Taux d’avancement des projets d’équipe (nombre d’équipe ayant finalisé leur premier projet/nombre total d’équipes concernées)

Adhésion des salariés aux projets d’équipe : une question spécifique DIPNN sera intégrée à l’enquête My EDF afin de mesurer le niveau d’implication des salariés dans l’élaboration des projets d’équipe.

Un retour d’expérience sur la mise en œuvre et l’efficacité des premiers projets d’équipe sera réalisé au deuxième semestre 2018 et présenté en comité de suivi de l’accord DIPNN.

En phase pérenne, après juillet 2018, ces comités de suivi locaux laisseront place à un comité de suivi au niveau DIPNN qui traitera du taux d’avancement des mises à jour annuelles.

Si, à la suite du travail en collectif, il s’avérait qu’un projet d’équipe vienne à remettre en question l’organisation de l’équipe au sens des structures ou emplois qui la composent, ou les conditions de travail du collectif, les institutions représentatives du personnel seraient consultées sur les changements conformément à leurs prérogatives.

* **Engagement 1 : Au 1er juillet 2018, chaque salarié de la DIPNN sera intégré à un projet d’équipe co-construit au sein de son collectif de référence.**
* **Engagement 2 : les projets d’équipe de la DIPNN seront mis à jour annuellement selon une logique d’amélioration continue et de recherche de performance et d’intégration des salariés.**
* **Engagement 3 : l’adhésion des équipes et les résultats de ces projets d’équipe seront évalués chaque année au travers de l’enquête My EDF**

Chapitre 2 – Construire l’ambition sociale de la DIPNN

En complément de la mise en œuvre des projets d’équipe, il est apparu fondamental d’engager la DIPNN dans une démarche de construction de son ambition sociale, a l’appui du plan stratégique de Direction. Malgré un cadre d’entreprise plus contraint que les années précédentes et dans le respect de celui-ci, la volonté des signataires de cet accord est d’affirmer qu’il existe des marges de manœuvres dans le domaine de la reconnaissance et la mobilité, qui résident principalement dans la transparence des règles du jeu établies et le respect des engagements mutuels. Les défis techniques et organisationnels que devront relever dans les mois et années qui viennent les salariés et les managers de la DIPNN nécessitent que soient partagés et clarifiés ces engagements ainsi que la nécessaire prise en compte de la santé et la sécurité des salariés dans un contexte de transformation.

Article 2.1 Réaffirmer et mieux utiliser les marges de manœuvre de reconnaissance pour favoriser la performance et l’équité

Longtemps, notre système de rémunération a bénéficié de la grande sécurité économique et financière de l’entreprise. Dans le contexte actuel, nous devons faire évoluer notre système de reconnaissance pour le rendre plus transparent, plus équitable, mieux capable de rendre compte des différences d’apport de contribution des salariés et témoigner à chacun l’appréciation que l’entreprise a de cet apport.

Pour cela il est nécessaire de clarifier « les règles du jeu » à la DIPNN quant à l’utilisation des leviers de reconnaissance dont nous disposons aujourd’hui, de construire et partager de nouveaux repères en matière de reconnaissance qui permettent de :

* Mieux différencier la reconnaissance financière en fonction de la valeur créée et du résultat
* Mieux valoriser les actions et réussites au quotidien pour soutenir l’engagement des salariés
* Faire des Parcours professionnels proposés aux salariés de la DIPNN un véritable levier de reconnaissance

2.1.1 Promouvoir des pratiques innovantes au travers de sites-pilotes

D’ici fin 2017 :

Les signataires du présent accord s’engagent à organiser un groupe de travail paritaire composé des représentants de la Direction et des Organisations syndicales signataires, en vue de la mise en place de pilotes au sein des unités de la DIPNN afin de tester certaines évolutions dans les pratiques de reconnaissance autour des thématiques suivantes :

* Différenciation et réversibilité des primes variables dans la reconnaissance financière
* Soutenir l’engagement des salariés au travers de la reconnaissance non-financière (délégation, responsabilisation, célébration des réussites…)
* Reconnaitre « en une fois » au travers des recalages des rites et rythmes de notre dispositif de reconnaissance et de ses outils

Le diagnostic élaboré par la MAAP (Mission d’Appréciation et d’Appui à la Performance) de la DRH Groupe en décembre 2016, ainsi qu’un rappel des différents leviers de reconnaissance existants et de leurs finalités seront présentés au Groupe de travail qui devra ensuite définir pour chaque pilote :

* les pratiques précises de reconnaissance à mettre en œuvre et tester en unité
* les enjeux liés à la thématique du pilote et les objectifs poursuivis
* l’analyse des risques
* le périmètre du pilote (salariés concernés)
* les modalités d’information et de communication, en particulier auprès des salariés
* le calendrier de mise en œuvre du pilote et les modalités de suivi et d’information des organisations syndicales
* les conditions d’établissement du bilan du pilote ; les critères permettant l’évaluation des pratiques testées
* les suites à donner aux pilotes

Les pratiques testées en unité ne remettront pas en question le système de rémunération lui-même, ni les engagements annuels issus de la négociation de branche et d’entreprise. Elles porteront uniquement sur les pratiques managériales, les priorités de reconnaissance de l’unité et les leviers existants à la main du management.

2018 :

Les pilotes seront mis en œuvre dans les conditions issues du groupe de travail et notamment dans le cadre des EAP 2018.

2019 :

Un retour d’expérience partagé avec les signataires de l’accord permettra de décider ou non de la généralisation de ces pratiques à partir de 2019.

2.1.2. Partager en comité de suivi de l’accord les indicateurs de la reconnaissance

Chaque année, un bilan des mesures de reconnaissance à la DIPNN sera présenté en comité de suivi de l’accord DIPNN. Ce bilan présentera notamment, la cartographie des positions des salariés sur les plages de GF.

Par ailleurs, un examen annuel sera réalisé avec les représentants des organisations syndicales signataires du présent accord en comité de suivi, au moment des attributions des mesures salariales annuelles, des situations individuelles suivantes :

* les salariés sans évolution de GF depuis plus de 6 ans dans la mesure où ils ont une possibilité d’évolution de GF à l’intérieur de leur plage d’emploi.
* les salariés partant en retraite dans les 2 ans et particulièrement ceux dont le niveau estimé de la pension pour une période complète d’activité est le plus modeste. Il sera examiné la situation des salariés dont le NR de fin de carrière est inférieur ou égal à 120.
* Le changement de plage d’emploi correspondant à une prise de responsabilités supérieures, devrait se traduire, par principe, par une reconnaissance en termes d’évolution salariale en GF ou NR. Un examen des salariés ayant changé de plage M3E dans l’année sans évolution de salaire dans l’année suivante sera réalisé annuellement.

2.1.3. Reconnaissance du transfert de compétences

Le dispositif Racines mis en place depuis 2012 a permis d’organiser et de valoriser le transfert de compétences nécessaire à l’intégration et la montée en compétences rapide dans un contexte de recrutements massifs. Bien que la DIPNN, à l’image du reste de l’entreprise, connaisse une période de ralentissement de ses recrutements, l’intégration de salariés en mobilité interne ou de reconversion ainsi que la sécurisation de nos compétences identifiées comme sensibles, nécessitent toujours un investissement de la part des salariés concernés. Le dispositif Racines sera donc poursuivi sur la durée de l’accord.

Pour rappel, les dispositions de formalisation du dispositif de transmission restent valables :

Le transmetteur identifié par son manager pour répondre au besoin de montée en compétences, se verra missionné à travers une lettre qui rappellera le contexte et fixera les étapes du processus et les attendus :

* + la description du besoin de montée en compétences du ou des salariés "receveur",
  + le profil du salarié en capacité d'assurer cette montée en compétences,
  + le plan d’actions et les attendus de cette transmission établis entre le transmetteur et le ou les receveurs (quoi, comment, combien de temps, la forme du constat de réalisation, …),
  + à l'issue du temps prévu par le plan d'actions, le constat que la transmission a bien eu lieu sera organisé par le manager avec les 2 salariés concernés.

Les unités porteront une attention toute particulière à la situation des salariés auxquels il sera demandé de transmettre leurs compétences au-delà d’un transfert de compétences normal (ex : transmission à plusieurs receveurs, réalisation de supports de formation réutilisables, compétences identifiées comme sensibles dans la GPEC DIPNN…). La mission de transmetteur devra être tracée dans l’EAP du salarié et prise en compte dans son évaluation.

Une enveloppe d’AIC dédiée sera réservée par la DIPNN et attribuée à l’issue de la transmission en fonction des résultats obtenus. Cette reconnaissance devrait représenter, selon les estimations actuelles des besoins en transfert de compétences, a minima 30 NR sur la durée de l’accord.

* **Engagement 4 : Dès 2017, des pilotes testeront de nouvelles pratiques de reconnaissance financière ou non-financière à la DIPNN à partir d’un cahier des charges défini, en groupe de travail, avec les organisations syndicales signataires. Ces pratiques seront communiquées aux salariés et mises en œuvre en 2018. Un retour d’expérience partagé avec les signataires de l’accord permettra de décider ou non de la généralisation de ces pratiques à partir de 2019.**
* **Engagement 5 : Un bilan des mesures de reconnaissance sera présenté annuellement en comité de suivi de l’accord ainsi que les examens des situations individuelles suivantes :**
  + **Salariés sans évolution de GF depuis plus de 6 ans dans la mesure où ils ont une possibilité d’évolution de GF à l’intérieur de leur plage d’emploi**
  + **Salariés partant en retraite dans les 2 ans dont le NR de fin de carrière est inférieur ou égal à 120**
  + **Salariés ayant changé de plage M3E sans évolution salariale (GF ou NR) dans l’année suivante**
* **Engagement 6 : Le programme RACINES sera poursuivi sur la durée de l’accord. Un volume d’AIC sera réservé annuellement par la DIPNN à la reconnaissance des salariés intégrés à un transfert de compétences significatif et attribués à l’issue de la mission de transfert selon appréciation managériale. Cette reconnaissance devrait représenter selon les estimations actuelles des besoins en transfert de compétences, a minima 30 NR sur la durée de l’accord.**

Article 2.2 Mettre la mobilité et les parcours professionnels au service des enjeux stratégiques de la DIPNN et des aspirations et projets professionnels de ses salariés

2.2.1. Réaffirmer le rôle de l’entretien professionnel dans le dialogue manager-salarié autour de la mobilité.

De même que les règles du jeu en matière de reconnaissance nécessitent d’être clarifiées et adaptées aux enjeux actuels, les pratiques en matière de mobilité à la DIPNN, aussi bien fonctionnelle que géographique, doivent être re-questionnées dans un contexte entièrement renouvelé.

Ces engagements font par ailleurs l’objet d’une décision du 1er juin 2017 de la DRH Groupe EDF « les engagements du Groupe EDF pour la mobilité en France ». Cette décision pose les principes suivants :

- la sincérité, la lisibilité et la transparence des offres d’emploi

- la formalisation des engagements en matière de mobilité dans l’entretien professionnel (date de disponibilité et projet professionnel)

- les postes dont la durée de mandat excéderait 5 ans doivent être validés par le RRH d’Unité

Le sujet de l’évolution professionnelle des salariés est donc au cœur de l’entretien professionnel annuel. Cet entretien doit être l’occasion de formaliser clairement et sans équivoque les engagements mutuels du salarié et de son management en matière de :

- souhaits d’évolution professionnelle du salarié (dans son métier actuel, dans un autre métier)

- souhaits et possibilités de mobilité géographique du salarié

- besoins et enjeux du management : date de disponibilité prévisionnelle du salarié en fonction des besoins de l’organisation et de son emploi.

Dans une Direction dont les enjeux évoluent rapidement en fonction des projets, il est possible que les besoins du management changent durant la durée d’un poste. Toutefois, toute évolution dans le mandat initial établi entre un salarié et son management (durée, possibilités d’évolution ultérieure, mobilité géographique…) doit faire l’objet d’un échange lors d’un entretien professionnel au cours duquel les deux parties pourront s’entendre sur de nouvelles modalités (durée du poste, évolution salariale, perspectives d’évolution professionnelle à terme…). En tout état de cause, tout changement dans les conditions de la mobilité d’un salarié ne doit pas conduire à désavantager ce salarié en termes d’évolution de carrière.

Afin de garantir la mise en œuvre à la DIPNN de cette décision dans la première année de l’accord :

* + - Un état des lieux sera réalisé sur la qualité des offres d’emplois de la DIPNN (hors recrutement externe), la formalisation des dates de disponibilité dans les entretiens professionnels et les emplois dont les durées de mandat sont supérieures à 5 ans
    - Un plan d’actions incluant des actions de communication auprès des managers sera élaboré à la suite de cet état des lieux
    - Une note précisant le processus et les acteurs impliqués dans la gestion des mobilités au sein de la DIPNN sera rédigée et diffusée

Ces 3 actions seront présentées et partagées en comité de suivi de l’accord.

2.2.2. Partager en comité de suivi les priorités annuelles de la mobilité DIPNN

Afin d’associer les signataires aux priorités annuelles établies par la Direction en termes de mobilité, le bilan des mobilités N-1 à la DIPNN et les propositions de mobilités prioritaires et encouragées pour l’année suivante feront l’objet d’une présentation et d’un échange annuel en comité de suivi du présent accord.

2.2.3. Donner de la visibilité aux salariés sur les parcours professionnels au sein de la DIPNN

L’attractivité des métiers de l’ingénierie du nouveau nucléaire passe également par les parcours professionnels qu’ils proposent aux salariés. C’est pourquoi, les travaux des pilotes de Plans de Développement des Compétences seront, notamment, orientés vers une meilleure communication sur les parcours professionnels offerts par chaque filière au travers de plaquettes de communication diffusées via les CPP et le management.

La compétence spécifique d’architecte-ensemblier fera l’objet d’un projet de parcours testé sur certains salariés dont les compétences actuelles présentent une base pertinente (formation initiale, parcours professionnel multi-compétences ingénierie/exploitation…). Ces compétences seront complétées par des formations et un parcours professionnels spécifique. Les détails de ce projet ainsi que le retour d’expérience et les modalités de déploiement ultérieurs feront l’objet d’une présentation en comité de suivi de l’accord.

2.2.4. Mise en place de la filiale EDVANCE

Dans le cas particulier de la mise en place de la filiale EDVANCE, les mises à disposition des salariés de la DIPNN au sein de cette filiale sont avant tout des opportunités de parcours professionnels riches et valorisables pour l’ingénierie nouveau nucléaire.

A ce titre, les salariés mis à disposition bénéficieront au terme normal de leur mission d’une priorité, à compétences égales, dans les emplois de la DIPNN correspondant à leur profil et leur projet professionnel.

* + - **Engagement 7 : Dans le cadre de l’application de la note DRH Groupe sur « la mobilité au sein du Groupe EDF » :**
      * **Un état des lieux sera réalisé sur la qualité des offres d’emplois de la DIPNN (hors recrutement externe), la formalisation des dates de disponibilité dans les entretiens professionnels et les emplois dont les durées de mandat sont supérieures à 5 ans**
      * **Un plan d’actions incluant des actions de communication auprès des managers sera élaboré à la suite de cet état des lieux**
      * **Une note précisant le processus et les acteurs impliqués dans la gestion des mobilités au sein de la DIPNN sera rédigée et diffusée**
* **Engagement 8 : Les propositions de la DIPNN en matière de mobilités prioritaires et encouragées seront l’objet d’un échange annuellement en comité de suivi de l’accord.**
* **Engagement 9 : Des actions de communication seront menées afin de donner plus de visibilité aux salariés sur les parcours professionnels offerts à la DIPNN.**
* **Engagement 10 : Dans le cadre de la création d’EDVANCE, les salariés mis à disposition bénéficieront au terme normal de leur mission d’une priorité, à compétences égales, dans les emplois de la DIPNN correspondant à leur profil et leur projet professionnel.**

Article 2.3 Préserver la Santé/Sécurité dans un contexte de transformation

2.3.1. Garantir le droit à la déconnexion à la DIPNN

Conformément au texte de l’accord EDF SA, les signataires de l’accord DIPNN réaffirment l’importance du droit des salariés à se déconnecter des outils numériques pendant leurs temps de repos. Les dispositions de l’accord EDF SA stipulent que les managers et salariés doivent limiter les contacts sur la plage 19h00 – 08h00 et les week-ends.

Dans le cadre des activités spécifiques de la DIPNN, seules les sujétions de service (astreinte d’alerte, astreinte de soutien, permanence de Direction) constituent des exceptions au droit à la déconnexion. Etant entendu que les salariés concernés peuvent exercer leur droit à la déconnexion s’ils reçoivent des sollicitations n’étant pas en rapport avec l’astreinte à laquelle ils contribuent.

Un suivi des flux de courriels sur cette plage horaire sera mis en place au niveau de l’entreprise et présenté à l’observatoire QVT. Le détail de ces flux pour la DIPNN à la maille la plus fine selon les informations techniquement disponibles, sera présenté annuellement en comité de suivi de l’accord DIPNN.

Par ailleurs, une action de communication et de sensibilisation à destination des salariés sera menée dans la première année de mise en œuvre de l’accord avec pour objectif de :

* mieux faire connaître les engagements de l’entreprise en matière de droit à la déconnexion
* sensibiliser les salariés sur les impacts sur la santé d’une trop grande connexion aux outils numériques professionnels ou extra-professionnels

Conformément à l’article 1.3 du présent accord, les projets d’équipe aborderont également le sujet du droit à la déconnexion pour préciser les conditions de son respect au sein du collectif en fonction des pratiques individuelles et des missions de l’équipe.

* **Engagement 11 : chaque projet d’équipe à la DIPNN précisera les conditions du respect du droit à la déconnexion et mettra en place les conditions de sa mise en pratique effective au sein du collectif.**
* **Engagement 12 : un bilan des flux de courriels échangés entre 19h et 8h et les week-ends à la DIPNN sera présenté annuellement en comité de suivi de l’accord.**
* **Engagement 13 : une action de communication et de sensibilisation des salariés au droit à la déconnexion sera menée au sein de la DIPNN dans la première année de l’accord.**

2.3.2. Prévenir et traiter durablement les Risques psycho-sociaux (RPS)

Dans un contexte de fortes transformations comme celui que connaissent l’entreprise et la DIPNN, les facteurs de risques de RPS sont renforcés et peuvent mettre les salariés comme le management en situations de fragilité, voire de profondes difficultés.

Durant l’année 2017, un plan d’actions de sensibilisation, de prévention et de traitement des risques psycho-sociaux sera élaboré et déployé à la DIPNN.Ces actions viseront à mettre en place un dispositif pérenne de manière à traiter à la fois les situations individuelles et collectives et les facteurs de risques qui les provoquent. Elles ont pour but de :

* **faciliter les transformations** en cours et à venir en anticipant et en traitant les risques psycho-sociaux de toute nature qui pourraient apparaître

A l’occasion de la réorganisation de la DIPNN, des études d’impacts socio-organisationnels et humains, laissant une large place à l’expression et au ressenti des salariés,seront menées pour chaque projet de réorganisation significatif (unité, département, service).

* **appuyer le management** en formant les managers à la prévention, la détection et au traitement des dites situations :

A ce titre, une action de sensibilisation et de formation sera déployée d’ici fin 2017 auprès du CODIR DIPNN, du CODIR de chaque unité et de tous les managers.Ces formations viseront à permettre aux managers de mieux identifier les facteurs de risques et les signaux faibles et de réagir de manière préventive.

* **sécuriser les salariés** en les informant des ressources à leur disposition pour les aider et les accompagner lors de ces périodes de difficulté

Un processus d’accompagnement,de détection et de traitement des situations de fragilité et de RPS sera élaboré dans chaque unité, les rôles des acteurs clés de cette détection, y compris celui des CHSCT et des GMD, seront rappelés dans ce processus.

Ce processus rappellera également les conditions d’actualisation des Documents Uniques d’Evaluation des Risques sur le volet RPS (utilisation des résultats My EDF et des autres indicateurs de risques psycho-sociaux).

Une communication auprès des salariés sera menée après élaboration du processus d’unité pour les informer de sa mise en place et rappeler les ressources existantes dans l’entreprise : numéro vert, médecine du travail, assistants sociaux, CHSCT, GMD…

2.3.3. Mener une action annuelle de Direction en matière de santé-sécurité

Au-delà de l’action majeure de 2017 sur les risques psycho-sociaux, chaque année de l’accord sera marquée par une action de Direction en matière de santé-sécurité. Les thématiques suivantes seront étudiées en priorité et les actions détaillées seront présentées en comité de suivi de l’accord DIPNN avant déploiement :

2018 : action DIPNN sur la prévention des addictions

2019 : action DIPNN sur la sécurité dans les déplacements

2.3.4. Réaliser systématiquement une analyse d’impacts (étude socio-organisationnelle et humaine) dans le cadre des transformations significatives c’est-à-dire a minima à la maille de l’unité.

Conformément à l’accord EDF, les transformations significatives, c’est-à-dire à la maille de l’unité, donneront lieu à une étude socio-organisationnelle et humaine (SOH) en amont de la mise en œuvre.

Les unités pourront avoir recours à différentes ressources mises à leur disposition pour mener ces études :

- les experts disponibles au sein des entités d’appui-conseil de l’entreprise (CNC RH, Mission HESTIA de la DPNT…)

- le cas échéant, des experts externes via les marchés cadres existants.

2.3.5. Réaliser un état des lieux du fonctionnement des GMD et redynamiser ce réseau

Dans le dispositif de prévention et de traitement des risques pour la santé et la sécurité du personnel, les Groupes Multidisciplinaires (GMD) doivent jouer un rôle important, en liaison avec le CHSCT. Depuis leur création, les membres de ces GMD ont changé et leurs actions ont un impact variable d’une unité à l’autre.

Un état des lieux de ces organismes sera réalisé dans l’année suivant la mise en œuvre de l’accord et un plan d’actions visant à dynamiser ce réseau sera présenté en comité de suivi et mis en œuvre avant la fin de l’accord.

2.3.6. Réaliser un état des lieux des filières sauveteurs-secouristes et préventeurs à la DIPNN

Parmi les acteurs de la santé et la sécurité des salariés, il est primordial que les filières sauveteurs-secouristes et préventeurs soient optimales. C’est pourquoi un état des lieux de ces deux filières en matière de nombre de salarié, formation et animation sera réalisé.

Cet état des lieux sera présenté en comité de suivi de l’accord dans l’année 2019.

* **Engagement 14 : Durant l’année 2017, un plan d’actions de sensibilisation, de prévention et de traitement des risques psycho-sociaux sera élaboré et déployé à la DIPNN**
* **Engagement 15 : Chaque année de l’accord, une action nationale DIPNN sera déployée dans le domaine de la santé et la sécurité :**
  + **2017 : Action de prévention des RPS**
  + **2018 : Action de sensibilisation et de prévention des addictions**
  + **2019 : Action sur le thème de la sécurité dans les déplacements**
* **Engagement 16 : Un état des lieux du fonctionnement des Groupes Multi-Disciplinaires d’unité sera réalisé dans la première année de l’accord et un plan d’actions élaboré afin de redynamiser ce réseau.**
* **Engagement 17 : Un diagnostic des filières sauveteurs-secouristes du travail et préventeurs sera réalisé sur la durée de l’accord**

Article 2.4 Poursuivre les missions d’aide inter-sites (AIS)

L’accord DIN « modalités d’organisation du travail sur sites et sur sièges pour la réussite du projet industriel du parc en exploitation et du démarrage de Flamanville 3 » dans son chapitre 3.5 a mis en place des mesures d’accompagnement des missions d’aide inter-sites. Ces missions sont aujourd’hui essentielles à la réussite des chantiers de la DIPNN, tant dans le cadre des arrêts de tranche liés au programme Grand Carénage et Post-Fukushima que dans la phase actuelle du chantier de Flamanville 3 jusqu’à son achèvement.

Les missions d’aide inter-sites assurées par les salariés des sièges ou des sites des Unités de la DIPNN vont donc se poursuivre sur la durée du présent accord. Leur mise en place privilégie le volontariat des salariés concernés qui peuvent le signaler à leur management et sont informés des besoins des sites.

Les missions seront de durée variable en fonction de la nature de l’activité, de quelques jours à plusieurs semaines ou mois. La durée de ces missions sera définie après échange entre le management et les salariés concernés afin de prendre en compte les contraintes réciproques. Les salariés mis à disposition pourront être mobilisés sur toutes les unités de la DIPNN et seront choisis sur les entités qui auront un niveau d’activité compatible avec ces mises à disposition.

**Modalités d’indemnisation**

Les Indemnités de Grand Déplacement (IGD) sont versées pour tous les salariés ayant une lettre de mission d’aide inter-sites selon les modalités de la Pers 691 complétées de la note « modalités d’application des astreintes, aménagements d’horaires de courte ou longue durée, grands déplacements et renforts des sièges et des sites à la DIPNN ».

En complément, une prime est attribuée aux salariés qui auront déjà réalisé sur une année glissante plus de 3 mois pleins de missions cumulées sur site, les conduisant à résider en dehors de leur domicile.

Le calcul est réalisé au prorata du nombre de semaines de mission, sur la base de 500 euros par mois (125 euros par semaine) et dans la limite de 3000 euros annuels.

Cette prime est calculée annuellement en fin d’année et versée au plus tard en mars de l’année suivante.

Toute semaine entamée en activités de mission est prise en compte dans le calcul. La prime est indépendante des autres dispositifs de rémunération variable (RPC, PVA, Part variable de la prime d’autonomie pour les cadres au forfait jours).

**Formalisation**

Chacune des missions réalisées dans le cadre des renforts d’aide inter-sites, compte-tenu de son caractère temporaire et spécifique, fait systématiquement l’objet d’une lettre de mission précisant :

* Les conditions d’exercice (durée prévisionnelle, lieu(x) de mission, activités confiées…)
* Les conditions pratiques de son déroulement (hébergement, transports, prise en charge des frais de déplacement…)
* Les modalités d’indemnisation (IGD, prime AIS)
* Le rattachement délégué à un manager du site concerné pendant la durée de la mission

**Prise en compte dans le cadre de l’évaluation et le parcours professionnel des salariés**

Ces missions d’aide inter-sites doivent être également une opportunité de professionnalisation que le management veillera à prendre en compte dans le cadre de l’évaluation et du parcours professionnel des salariés en s’appuyant sur l’appréciation du management des sites d’accueil. Ces expériences spécifiques devront également être valorisées dans le parcours professionnel proposé aux salariés de la DIPNN.

Afin de ne pas avoir de rupture dans le déroulement des missions d’aide inter-sites, les dispositions concernant ce chapitre seront mises en œuvre avec un effet rétroactif au 1er juillet 2017.

* **Engagement 18 : les primes d’aide inter-sites seront maintenues dans leur forme actuelle sur la durée de l’accord**

Chapitre 3 – Renforcer les travaux de gestion prévisionnelle et enrichir le dialogue social de niveau Direction sur les emplois et les compétences

Conformément à l’accord Compétences d’EDF SA, les unités de la DIPNN poursuivront l’élaboration et la mise à jour de leur GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences).

Au niveau de la DIPNN, les signataires de cet accord partageront annuellement sur les différents chantiers de la GPEC relevant du niveau national : identification et sécurisation des compétences sensibles, politique industrielle de la DIPNN, évolution des fonctions support, évolution et parcours professionnel des différents collèges exécution-maîtrise-cadres.

La méthodologie de ces démarches, leurs résultats actualisés et les plans d’actions associés feront l’objet d’une présentation annuelle en comité de suivi de l’accord.

Article 3.1 Diversité des profils et solidarité entre Directions

Les signataires du présent accord réaffirment l’importance de la diversité des profils recrutés et des parcours professionnels proposés au sein de la DIPNN. Les travaux de GPEC des unités et les plans d’actions associés en matière d’emploi, de recrutement interne ou externe, de professionnalisation, de mobilité, devront respecter les principes suivants :

* Chaque unité définira dans sa GPEC 2018 ses besoins en matière d’emplois d’exécution et de maîtrise techniques sur la durée de l’accord sur siège et sur sites, dans une perspective de maintien d’une part significative d’emplois non-cadres à la DIPNN.
* Les unités veilleront à la diversité des profils recrutés à l’externe en matière de :
  + Expérience professionnelle diversifiée en lien avec les besoins prioritaires dans les compétences sensibles identifiées à la DIPNN et dans la GPEC d’unité
  + Niveau de diplômes à l’embauche diversifiés. En particulier, les embauches en maîtrise pourront comporter des embauches de salariés dont le diplôme principal est inférieur au bac + 2 avec expérience professionnelle (conformément aux règles de valorisation de l’expérience professionnelle de l’entreprise)
* En matière de mobilité interne, un certain nombre de Directions de l’entreprise (DSP, DIG, DCO, DPIT…) connaissant des plans de redéploiement importants, la solidarité avec ces Directions sera privilégiée, à compétences égales, pour pourvoir des postes dans les fonctions supports (RH, Communication, Gestion, Logistique services…).

Article 3.2 Compétences sensibles et enjeux industriels

Chaque année, la DIPNN mettra à jour la cartographie des compétences sensibles de la Direction ainsi que les plans d’actions visant à maîtriser ces compétences par :

* Le recrutement interne ou externe des salariés nécessaires au renouvellement des compétences
* Les actions de professionnalisation à mener pour garantir le maintien et l’adaptation de ces compétences
* Toute autre action de maintien ou de développement des compétences sensibles

De même, dans le cadre du gréement et du dégréement des projets au niveau DIPNN (Flamanville 3, HPC, Taïshan…), ainsi que du gréement spécifique des équipes communes du CNEPE, les plans d’actions correspondants seront présentés aux signataires de l’accord en comité de suivi.

Article 3.3 Impact sur l’emploi de la politique industrielle de l’ingénierie

La politique industrielle de la DIPNN et les orientations en termes d’externalisation ou de réinternalisation d’activités seront mis à jour sur la durée de l’accord et présentées annuellement en comité de suivi de l’accord, en particulier sur le volet de la sous-traitance socialement responsable ainsi que sur les impacts en matière d’emploi et de compétences.

Un groupe de travail paritaire composé des représentants de la Direction et des Organisations syndicales signataires sera mis en place dans la continuité du travail réalisé dans le cadre de l’accord DIN 2013-2015 sur ce champ avec pour objectif de :

* Reprendre les préconisations faites en 2015 et étudier opérationnellement leur mise en œuvre
* Réaliser un diagnostic global de la sous-traitance à la DIPNN
* Faire des préconisations sur les activités à ré-internaliser.

Article 3.4 Situation des fonctions supports

Dans un contexte de transformation des fonctions supports de l’entreprise (numérisation, simplification et standardisation des processus…), la DIPNN s’attachera à accompagner le changement de ces métiers et permettre aux salariés d’adapter leurs compétences aux nouveaux besoins de l’entreprise afin de préserver leur employabilité.

Une GPEC des métiers des familles professionnelles achats, communication, comptabilité-gestion-finance, conseil audit risques QHSE, logistique-services, ressources humaines et système d’information et télécom, sera élaborée, à partir des GPEC d’unité et des GPEC des filières de ces métiers.

En fonction des résultats de cette GPEC, un plan d’actions sera élaboré qui comportera :

* Les besoins en recrutement interne
* Les besoins prioritaires en matière de formation et d’actions de professionnalisation

Article 3.5 Une attention particulière apportée à la population Maîtrise et Exécution dans une perspective de maintien global des emplois et de parcours professionnel de ces métiers

Les emplois d’agents d’exécution et de maîtrise sont indispensables à la réussite des missions de la DIPNN. Le recrutement important, notamment de jeunes techniciens supérieurs, ces dernières années, nous oblige à garantir à ces salariés une intégration et un parcours professionnel motivants au sein de nos unités et de l’entreprise.

A l’occasion de la présentation en Comité de suivi de la GPEC DIPNN un focus particulier sera réalisé sur les populations exécution et maîtrise portant notamment sur :

* les recrutements dans ces collèges
* les parcours professionnels des salariés recrutés dans ces collèges et en particulier les Jeunes Techniciens Supérieurs
* les passages maîtrise-cadre

Par ailleurs, afin de concourir au développement des parcours professionnels, la DIPNN s’engage sur la durée de l’accord à proposer a minima 15 formations promotionnelles de passage maîtrise-cadre ce qui représente un effort supplémentaire par rapport à l’engagement de l’accord Compétences EDF SA qui préconise la publication d’offres de formations promotionnelles à hauteur de 10% des passages maîtrise-cadres des Directions, soit pour la DIPNN un volume de 9 formations sur les 3 ans.

* **Engagement 19 : les signataires de cet accord partageront annuellement sur les différents chantiers de la GPEC relevant du niveau national. La méthodologie de ces démarches, leurs résultats actualisés et les plans d’actions associés feront l’objet d’une présentation annuelle en comité de suivi de l’accord**
  + **La cartographie des compétences sensibles et les plans d’actions de maîtrise de ces compétences**
  + **Les plans de gréement et dégréement des projets**
  + **Les plans de gréement des équipes communes**
  + **La GPEC des fonctions supports**
  + **La GPEC, les recrutements et les parcours professionnels des collèges exécution et maîtrise et en particulier des JTS et les passages maîtrise-cadres**
* **Engagement 20 : dans le cadre de leur GPEC 2018 et des priorités définies au niveau de la DIPNN, les unités définiront sur la durée de l’accord les besoins de leur organisation en matière d’emplois d’exécution et de maîtrise technique.**
* **Engagement 21 : la diversification des profils recrutés à l’externe sera recherchée, notamment en termes de niveau de diplôme et d’expérience professionnelle (conformément aux règles de valorisation de l’expérience professionnelle de l’entreprise)**
* **Engagement 22 : les mobilités dans les fonctions supports de la DIPNN se feront en privilégiant la solidarité avec les Directions d’EDF en redéploiement.**
* **Engagement 23 : Un groupe de travail paritaire sera poursuivi sur le thème de la sous-traitance responsable et la politique industrielle de la DIPNN sera présentée en comité de suivi de l’accord.**
* **Engagement 24 : La DIPNN proposera 15 offres de formations promotionnelles maîtrise-cadre sur la durée de l’accord.**

Chapitre 4 – Dispositions finales

Article 4.1Champ d'application de l'accord

Cet accord s’applique à l’ensemble des entités et des salariés statutaires et non-statutaires de la DIPNN.

Article 4.2 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1er jour du mois suivant le dépôt de l’accord.

Article 4.3 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans après sa date d’entrée en vigueur. A l’arrivée de son terme il cessera de produire tout effet.

Article 4.4 Suivi de l’accord

Les signataires du présent accord conviennent de piloter l'ensemble des engagements pris dans cet accord au travers d'un comité de suivi qui sera mis en place dès sa signature. Il comprendra trois représentants de chaque organisation signataire représentant les salariés et des représentants employeurs. Ce comité se réunira a minima deux fois par an.

Pour rappel, lors de la phase de déploiement des projets d’équipe, des comités de suivi locaux se tiendront 2 fois par an (Cf. chapitre I Article 1.3).

Le rôle du comité de suivi est de piloter la mise en œuvre des engagements de l'accord :

* Suivre la mise en œuvre de l'accord à travers un tableau de bord annexé au présent accord.
* 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.

Les groupes de travail prévus dans le présent accord, préalablement à leur mise en place, feront l’objet d’une précision quant aux moyens alloués aux représentants des organisations syndicales signataires. En tout état de cause, les éventuelles réunions préparatoires à ces groupes de travail, ne pourront excéder une durée de 4h et seront constituées d’un maximum de 3 représentants par OS.

Article 4.5 Révision et dénonciation

Une négociation de révision du présent accord pourra être engagée à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs Organisation(s) Syndicale(s) représentative(s) dans les conditions et formes prévues par le Code du travail.

Article 4.6 Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions du Code du travail, le Direction procédera 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

Pour EDF SA :

Pour les représentants des organisations syndicales:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| CFDT | CFE-CGC | CGT | CGT-FO |

ANNEXE 1 - Rôle des référents d’unité et des activateurs

Rôle des référents d’unité sur les projets d’équipe

Les référents d’unité sur le déploiement des projets d’équipe sont désignés par le Directeur d’Unité et ont pour mission de piloter le déploiement de la démarche projets d’équipes au niveau de leur unité.

Sur la base des dispositions du présent accord, et des modalités spécifiques définies et validées par le CODIR d’unité, il est chargé de :

* Etablir avec le management la cartographie des équipes concernées par les projets d’équipe et notamment l’articulation entre les équipes hiérarchiques et les équipes projets le cas échéant
* Etablir et suivre avec le management le planning de déploiement des projets d’équipe
* Organiser la formation des managers à la démarche projet d’équipe
* Etre en appui du management pour le déploiement des projets d’équipe
* Etre l’interlocuteur des organisations syndicales locales pour toute question ou alerte concernant le déploiement

Le référent d’unité participe pendant la phase de déploiement aux comités de suivi ad hoc de l’accord.

Rôle des activateurs

Les activateurs interviennent durant la phase de professionnalisation des managers à la démarche projet d’équipe. Ils sont désignés par le management de l’unité. Ils sont formés à la démarche au travers de la formation proposée par la DRH Groupe.

Ils participent à l’animation des actions de professionnalisation des managers au déploiement des projets d’équipe dans leur unité.

Ils les appuient éventuellement lors des premières réunions d’équipe pour faciliter le travail d’élaboration du projet d’équipe.

ANNEXE 2 - INDICATEURS DE SUIVI DE L’ACCORD

| Thème | Indicateurs de suivi | Echéance/Périodicité | Acteur | Comité ou GT référent |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Projets d’équipe  Phase de déploiement | Cartographie des équipes, modalités de déploiement, calendrier, taux d’avancement, alertes locales | 2/an | Equipes RH d’Unité | Comité de suivi local |
| Adhésion des salariés aux projets d’équipe : réponses aux questions My EDF correspondantes | Annuelle | Mission transformation et innovation sociale DRH DIPNN | Comité de suivi local |
| Projets d’équipe  Phase pérenne | Taux d’avancement des renouvellements des projets d’équipe | Annuelle | Equipes RH d’Unité | Comité de suivi DIPNN |
| Adhésion des salariés aux projets d’équipe : réponses aux questions My EDF correspondantes | Annuelle | Mission transformation et innovation sociale DRH DIPNN | Comité de suivi DIPNN |
| Reconnaissance | Mise en œuvre du GT de mise en place des pilotes | Fin 2017 | Mission Performance DRH DIPNN | Groupe de travail Reconnaissance |
| REX des sites-pilotes et décisions de déploiement des pratiques | Fin 2018 | Mission Performance DRH DIPNN | Groupe de travail Reconnaissance |
| Présentation des indicateurs annuels de reconnaissance en comité de suivi | Annuelle | Mission Performance DRH DIPNN | Comité de suivi DIPNN |
| Présentation des résultats annuels du programme RACINES (y compris les mesures de reconnaissance attribuées) | Annuelle | Mission compétences DRH DIPNN | Comité de suivi DIPNN |
| Mobilité | Réalisation et présentation en comité de suivi d’un état des lieux de la qualité des offres d’emploi DIPNN, des entretiens professionnels et des emplois > à 5 ans de mandats et du plan d’actions associé. | 1er semestre 2018 | Mission compétences DRH DIPNN | Comité de suivi DIPNN |
| Rédaction d’une note précisant le processus mobilité à la DIPNN | 1er semestre 2018 | Mission gestion de carrière DRH DIPNN | Comité de suivi DIPNN |
| Présentation annuelle des grandes priorités de la mobilité à la DIPNN en comité de suivi | Annuelle | Mission Performance DRH DIPNN | Comité de suivi DIPNN |
| Santé-sécurité | Mener une action de sensibilisation sur le droit à la déconnexion | 1er semestre 2018 | Mission transformation et innovation sociale DRH DIPNN | Comité de suivi DIPNN |
| Présentation de l’étude sur les flux de courriels entre 19h et 8h et les week-ends à la maille DIPNN en comité de suivi | Annuelle | Mission transformation et innovation sociale DRH DIPNN | Comité de suivi DIPNN |
| Mener une action annuelle de Direction sur la santé-sécurité :   * Action de prévention des RPS * Action de prévention des addictions * Action sur la sécurité dans les déplacements | 2017  2018  2019 | Mission transformation et innovation sociale DRH DIPNN | Comité de suivi DIPNN |
| Réaliser un état des lieux et un plan d’actions de dynamisation des GMD | 1er semestre 2018 | Mission transformation et innovation sociale DRH DIPNN | Comité de suivi DIPNN |
| Réaliser un état des lieux des filières sauveteurs-secouristes et préventeurs | 2019 | Mission transformation et innovation sociale DRH DIPNN | Comité de suivi DIPNN |
| Aides inter-sites | Nombre de salariés concernés par unité/par collège, durée des missions, montant de l’aide inter-sites versée | Annuelle | Mission Performance DRH DIPNN (chiffres SIRH) et Unités (durée des missions) | Comité de suivi DIPNN |
| Diversification des profils | Bilan annuel des recrutements externes :   * par collège * par niveau de diplôme à l’embauche * avec ou sans expérience professionnelle antérieure   Bilan annuel des mobilités entrantes à la DIPNN (notamment salariés en provenance des Directions en redéploiement) | Annuelle | Mission Compétences et mission Gestion de Carrière DRH DIPNN | Comité de suivi DIPNN |
| GPEC : compétences sensibles et enjeux industriels | Présentation de la cartographie des compétences sensibles et les plans d’actions associés  Présentation des plans d’actions de gréement et dégréement des projets  Présentation des actions de gréement des équipes communes | Annuelle | Mission compétences DRH DIPNN | Comité de suivi DIPNN |
| Politique industrielle | Présentation des impacts sur l’emploi de la politique industrielle | Annuelle | Direction Industrielle | Comité de suivi DIPNN |
| Groupe de travail paritaire sur la sous-traitance socialement responsable | A minima 1/an | Direction industrielle | Groupe de travail sous-traitance |
| Fonctions supports | Présentation de la GPEC des fonctions support et des plans d’actions associés | Annuelle | Mission Performance et Mission compétences DRH DIPNN | Comité de suivi DIPNN |
| Exécution-Maîtrise | Recrutements, parcours professionnels en particulier des JTS, passages maîtrise cadres.  15 offres de formations promotionnelles passage maîtrise-cadres sur la durée de l’accord | Annuelle | Mission Compétences DRH DIPNN | Comité de suivi DIPNN |

1. Définition du rôle des référents d’unité en annexe 1 [↑](#footnote-ref-1)
2. Définition du rôle des activateurs en annexe 1 [↑](#footnote-ref-2)