

# INGÉNIERIE RACCORDEMENT

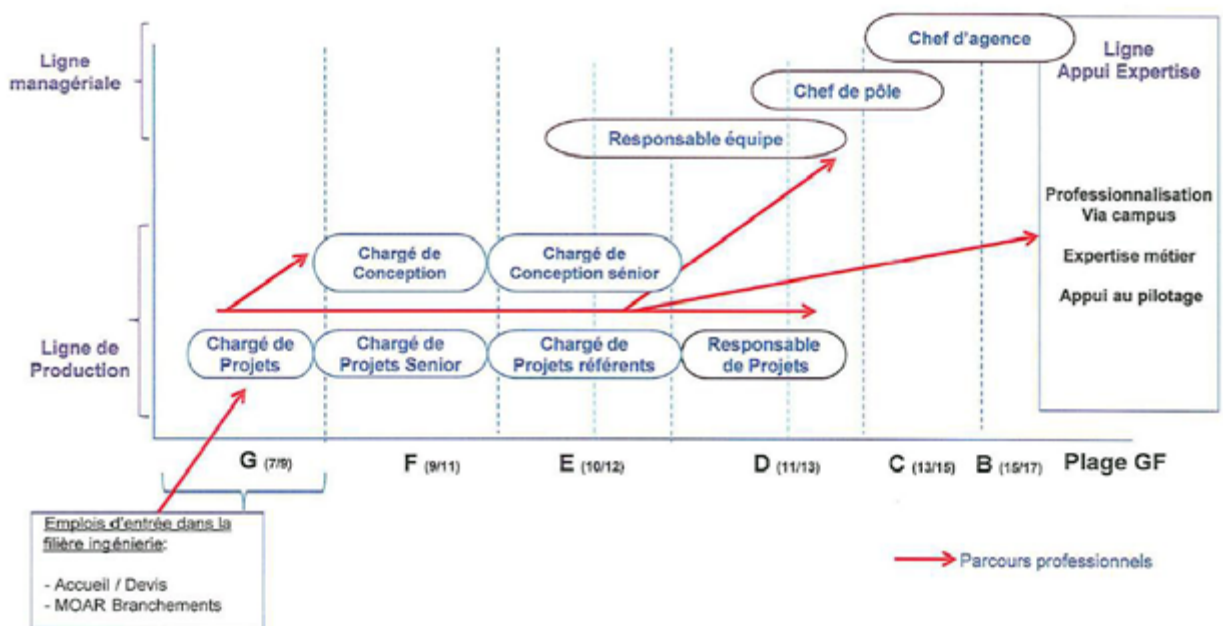
juin 2014

## GROUPE DE TRAVAIL EMPLOIS TRANSFORMATIONS

**LES CONCERTATIONS SOUS FORME DE BILATÉRALE OU PLÉNIÈRE SE SONT POURSUIVIES. LA DÉLÉGATION FORCE OUVRIÈRE A PARTICIPÉ À CHACUNE D'ENTRE ELLES ET A RÉAFFIRMÉ SES REVENDICATIONS À CHAQUE SÉANCE.**

La réunion plénière du 13 juin 2014 a acté des avancées du groupe de travail. Une architecture cible ainsi qu'un relevé d'étape avec les grands principes retenus nous ont été présentés par la Direction.

### Architecture cible – Ingénierie-raccordement Emplois et parcours métiers



La Direction précise que cette architecture dont la cible est envisageable pour 2017 se mettra en place progressivement. Elle permettra de clarifier les parcours professionnels. Chaque libellé d'emploi sera décrit selon la méthode M3E avec un RPP (Référentiel des Pratiques Professionnelles) associé.

La Direction précise la modification des libellés d'emploi dans la ligne production et la création d'emploi de « chargé de conception », métier qui nécessitera un certain savoir-faire et une maîtrise des canevas.

La Direction souhaite développer des formations professionnelles pour l'entrée dans le métier avec une immersion dans les groupes « chargés de projet ».

FO Énergie et Mines regrette que la création d'emploi « d'Assistant Projet » comme évoqué dans les premières concertations n'ait pas été retenue. Nous demandons la mise en place « d'Assistant Administratif », métier déconnecté de la ligne production pour éviter toute ambiguïté sur la nature des activités.

**FO Énergie et Mines sera vigilant sur les descriptions d'emploi.** La Direction doit fixer des grands principes pour être prescriptif et ne pas laisser ainsi trop de souplesse aux DR. Nous demandons une description d'emploi pour les chargés de projet et les chargés de conceptions.

**Le relevé d'étape précise les objectifs visés :**

- Redéfinir l'architecture des métiers.
- Rendre les métiers attractifs et fidéliser les agents.
- Professionnaliser les acteurs et renouveler les compétences.
- Renforcer le management, le pilotage et l'appui.
- Développer la performance.
- Corréler le contenu des emplois et des niveaux de rémunération.
- Développer et déployer des outils de mobilité et d'appui au pilotage.

**Points des avancées sur les revendications de FO Énergie et Mines :**

- Architecture des métiers structurée autour de 3 lignes distinctes (production, pilotage, management).
- Revues de portefeuilles sous la responsabilité exclusive du management.
- Mise en place de véritable parcours professionnels.
- Emplois d'entrée : filière ingénierie raccordement-filière exploitation, cartographie...
- Reconnaissance du professionnalisme des agents de la filière ingénierie/raccordement (600 à 900 ADP ou équivalent NR répartis sur 3 ans).
- Rééquilibrage de la répartition des emplois entre les plages G et F (notre revendication reste d'aller vers 1/3 des emplois plage G et 2/3 des emplois plage F).
- Création d'une plage (10/12) chargé de projets référents.
- Création d'une plage (11/13) responsable de projets.
- Maintien des postes de chargé d'études (chargé de conception).
- Suppression des emplois d'hyperviseur pour l'interne (ne pas revenir aux dérives des plateaux clientèle).
- Évolution et amélioration du SI.

La Direction propose qu'en cas de changement de plage, la promotion soit effective dès la prise du poste, ou après un parcours de professionnalisation de deux ans maxi.

**Pour FO Énergie et Mines, le parcours de professionnalisation doit être plus court (1 an maxi) et accompagné d'un engagement écrit de la Direction pour la promotion en GF.**

**FO Énergie et Mines exige le maintien du taux d'activité** (même si changement d'emploi).

**FO Énergie et Mines se battra pour que 900 ADP sur les 3000 prévus** soient attribués à la filière Ingénierie-Raccordement, filière jusqu'à présent laissée pour compte. Une réunion d'arbitrage est prévue début juillet, elle regroupera les 6 groupes de travail emplois-transformation.