

DRH-D 17-009

DECISION

Politique de redéploiement et dispositifs de reconversion à EDF SA

Dans un contexte industriel et technologique complexe et face à des conditions de marché en forte évolution, EDF SA connaît, pour certaines de ses activités, un marché interne de l'emploi caractérisé par des compétences excédentaires dans certains secteurs et des métiers sous tension dans d'autres.

Pour disposer des compétences nécessaires aux besoins de l'entreprise et pour garantir aux salariés le maintien de leur employabilité, EDF SA met en place une politique de redéploiement fondée sur les principes suivants :

- ❖ La transparence vis-à-vis des salariés concernés, avec une convention tripartite systématique entre la direction cédante, la direction prenante et le salarié ;
- ❖ Un accompagnement financier spécifique selon deux modalités différentes :
 1. La possibilité laissée à chaque direction d'affecter un volume de niveaux de rémunération, sur son contingent annuel, pour accompagner ces redéploiements ;
 2. La mise en place d'un contingent de niveaux de rémunération centralisé, géré par la DRH Groupe, pour accompagner les opérations lourdes de redéploiement ;
- ❖ L'application résolue des dispositifs déjà existants, en particulier du processus d'affectation après 3 propositions, prévu par l'accord Réorg 2 du 13/02/2007 ;
- ❖ L'utilisation en dernier lieu, d'un dispositif de mobilités notifiées, étalé sur les quatre années du plan moyen terme, pour renforcer la solidarité inter-directions.

* *

*

Pour certains redéploiements, EDF SA met de plus en place des dispositifs de reconversion répondant aux caractéristiques suivantes :

- ❖ Une définition annuelle précise des métiers d'appel et des volumes associés par les directions en déficit de compétences ;

- ❖ Une présélection rigoureuse des candidats potentiels, avec une qualification des profils en compétences et en volumes, par les directions avec des compétences excédentaires ;
- ❖ L'optimisation des coûts globaux pour l'entreprise et une répartition claire des financements entre les différents acteurs.

Le rôle et les responsabilités des différents acteurs ainsi que le processus global mis en place pour assurer ces reconversions sont présentés en annexe.

Ce processus fait l'objet d'une expérimentation en 2017, sur la base d'un échantillon réduit de reconversions. Il sera généralisé en 2018.

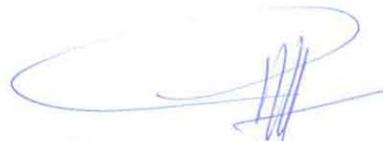
Des dispositifs complémentaires concernant les salariés proches de la retraite (par exemple : mécénat de compétences, essaimage...) seront expérimentés au quatrième trimestre 2017, dans la région Ile-de-France.

* *
*

La Direction Emploi et Développement des Salariés est chargée de piloter cette politique, avec une présentation annuelle de son bilan au COMEX.

Cette politique prend effet, à EDF SA, à partir du 1^{er} septembre 2017.

Fait à Paris, le 01 SEP. 2017



Christophe CARVAL

ANNEXE

Processus de reconversion à EDF SA

Rôles et responsabilités des acteurs

La Direction cédante :

- Favorise la présentation des métiers d'appels, en lien avec les Directions prenantes, en organisant des forums des métiers, et propose des immersions de courte durée pour la découverte des nouveaux métiers,
- Garantit la qualité des profils de salariés proposés pour les programmes de reconversion, avec la participation des directions à la recherche de compétences, au regard des prérequis définis par ces directions,
- Gère administrativement les salariés éligibles au programme de reconversion avant leur transfert.

La Direction prenante :

- Définit les profils recherchés (compétences et volumes d'emplois),
- Définit les prérequis minimum d'entrée dans les actions de remise à niveau,
- Missionne les académies des métiers (vecteurs principaux des programmes de reconversion) pour :
 - Définir le contenu des cursus de remise à niveau,
 - Choisir les prestataires externes qui assureront les cursus débouchant sur une certification (Certificats de Qualification Professionnelle) permettant un financement de la Branche.

La DRH Groupe (Direction Emploi et Développement des Salariés) :

- Organise le recours aux financements mutualisés de la Branche dans la limite des fonds disponibles et des conditions d'éligibilité,
- Met à disposition un modèle de convention tripartite (direction source, direction prenante, salarié), rappelant les engagements de chacun.

La Direction des Services Partagés (CSP RH) centralise la gestion des refinancements des dossiers de reconversion, en particulier avec l'Agefos PME.



Schéma général du dispositif de reconversion

