

**Accord collectif**  
**relatif à la Gestion de l'Emploi et des**  
**Parcours Professionnels (GEPP)**  
**au sein de GRDF**

## PREAMBULE

Dans le contexte de la transition écologique et énergétique et des mutations technologiques découlant de la révolution digitale, GRDF connaît des transformations profondes de ses activités, de ses métiers et des compétences dont elle a besoin pour atteindre ses ambitions et pour réaliser ses différentes missions avec professionnalisme.

L'entreprise est également confrontée à un contexte réglementaire de plus en plus contraint (notamment ATRD6, RE2020, arrêtés du 23/02/2018 et 13/07/2000 fixant de nouvelles obligations réglementaires), et évolue dans un environnement VUCA (Volatile, Incertain, Complexe et Ambigu) qui renforce sa responsabilité quant à l'employabilité de ses salariés. L'employabilité constitue d'ailleurs le thème 11 de la saison 2 de son projet d'entreprise, Vert... l'Avenir, témoignant ainsi de son importance.

Dans ce contexte beaucoup plus évolutif et contraint, où les métiers de demain ne sont pas toujours totalement identifiés, où les transformations sont de plus en plus rapides et où les recrutements externes auront tendance à décroître, la direction et les organisations syndicales se sont attachées au cours de la négociation à dialoguer sur les thèmes suivants :

- Le renforcement de la **démarche d'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences** – la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) - mobilisant l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
- **L'accompagnement du parcours professionnel des salariés à tous les stades de leur vie professionnelle**, notamment au travers de la politique de mobilité interne et de la politique de formation-professionnalisation de GRDF.

S'inscrivant dans le cadre de l'Article L.2242-20 du code du travail, et afin de répondre aux besoins d'évolutions en effectifs et en compétences de GRDF sur la période 2022-2025, la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), telle qu'établie dans le présent accord, a pour objectif de mettre à la disposition des acteurs de l'entreprise (RH, managers, salariés, organisations syndicales), des outils opérationnels dans le domaine de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de la mobilité et de la formation. La GEPP recouvre ainsi la GPEC et l'accompagnement des parcours professionnels associés.

Elle doit permettre une mise en dynamique des ressources et des compétences en lien avec les besoins attendus dans la durée au sein de GRDF, afin de renforcer la performance opérationnelle, la compétitivité des activités tout en garantissant la continuité des parcours professionnels, l'employabilité et l'épanouissement professionnel des salariés.

Pour permettre la continuité d'un dialogue social constructif avec les organisations syndicales signataires et assurer l'efficacité des dispositions du présent accord, un suivi régulier de sa mise en œuvre et de son adéquation avec les enjeux de GRDF est mis en place au moyen d'un comité de suivi national annuel.

# TITRE 1 : LES FONDAMENTAUX DE LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

## Chapitre 1 – Les enjeux de la GPEC pour GRDF

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a pour finalité d'anticiper les évolutions nécessaires des emplois et des compétences en adéquation avec les orientations stratégiques de l'entreprise. Elle se traduit par l'élaboration d'un plan emploi à 5 ans.

Cette démarche contribue à garantir la disponibilité des compétences adaptées aux besoins de l'entreprise et de se préparer à l'évolution à moyen terme des métiers. Elle permet de partager de manière concertée, entre tous les acteurs du processus, des informations et des outils permettant aux salariés de s'orienter et de se positionner en cohérence avec les besoins de l'entreprise tout en réalisant leur projet professionnel.

Ancrée au plus près des enjeux de GRDF et de ses orientations stratégiques, la démarche GPEC vise à éclairer l'ensemble des acteurs de l'entreprise pour permettre :

- à GRDF de disposer des compétences nécessaires pour renforcer la performance opérationnelle et la compétitivité des activités, par une gestion proactive et dynamique des emplois et des compétences et, si nécessaire, par une réorientation de salariés vers les métiers dont l'entreprise a ou aura besoin,
- aux salariés de valoriser et de développer leurs compétences au sein de l'entreprise afin d'accroître leur employabilité et de construire leur parcours professionnel en disposant d'une visibilité sur les besoins de l'entreprise,
- aux différents acteurs concernés, notamment RH et managers, d'anticiper les évolutions des métiers et des besoins en compétences à tous les niveaux de l'organisation afin de mettre en place les actions d'acquisition, de gestion et de développement des compétences.

## Chapitre 2 – Éléments d'analyse de l'évolution des emplois, compétences, métiers

### 2.1 – Le Plan Emploi à 5 ans, élaboré sur un rythme triennal

Le Plan Emploi à 5 ans de GRDF est élaboré tous les trois ans à l'échelle nationale. Il prend pour base les orientations stratégiques de l'entreprise, complétées des perspectives identifiées par les métiers nationaux et des enjeux remontés des régions.

Le Plan Emploi propose :

- une vision cohérente des impacts notables des axes stratégiques de l'entreprise sur l'emploi, les compétences, la professionnalisation et les autres actions de développement des compétences,
- une vision des grands projets, de leur état d'avancement et de leur impact sur l'évolution des effectifs, des emplois et des compétences en présentant les principales actions RH associées (notamment en matière de professionnalisation),
- une projection nationale de l'évolution des effectifs sur les 5 ans à venir et des principaux mouvements prévisionnels par grands métiers.

Le Plan Emploi constitue un document de référence pour les métiers et les régions et doit permettre de guider leurs ambitions et leur feuille de route en matière d'effectif, d'emploi, de compétences et de professionnalisation. Il trouve notamment sa déclinaison dans le Plan de Développement des Compétences à 3 ans.

À ce titre le Plan Emploi à 5 ans constitue le document de référence pour :

- **Guider les orientations de la GPEC opérationnelle**, basée sur les éléments spécifiques de chaque entité (environnement local, choix managériaux dans la mise en œuvre des actions et de l'organisation...),
- **Répondre aux enjeux industriels et aux objectifs métiers**, en cohérence avec le projet d'entreprise de GRDF,
- **Donner de la lisibilité aux différents interlocuteurs** de l'entreprise, dont les salariés eux-mêmes, pour confronter leurs aspirations avec les perspectives de GRDF en termes d'évolution des besoins de compétences et pouvoir s'engager vers des projets professionnels porteurs.

Ce Plan Emploi propose une vision à 3 ans et à 5 ans des :

- **Métiers en croissance** : métiers pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une hausse probable des effectifs,
- **Métiers en décroissance** : métiers pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques pourraient entraîner une baisse des effectifs,
- **Métiers en transformation** : métiers qui connaissent une évolution probable de compétences du fait d'un contexte législatif, économique ou technologique,
- **Métiers en tension** : métiers pour lesquels il existe une pénurie de compétences sur le marché du travail et/ou pour lesquels une longue période d'apprentissage est nécessaire.

Le contenu du Plan Emploi 2020-2024 constitue le diagnostic initial de cet accord. Un nouveau Plan Emploi sera établi en 2023, en cohérence avec la périodicité triennale des orientations stratégiques.

**(Le référentiel des grands métiers de GRDF figure en Annexe 1).**

En cas de projet majeur, ayant un impact significatif en matière de GEPP, une prise en compte de cet impact est réalisée au sein du projet. Par ailleurs, tout évènement externe majeur et non prévisible qui aurait un impact significatif en matière de GEPP sera pris en compte au sein de l'entreprise.

GRDF s'est également dotée d'un référentiel de compétences depuis 2017 (*cf Annexe 2*). Ce référentiel est constitué de deux volets : les compétences métier et les compétences transverses. Il est notamment implémenté dans l'outil d'entretiens pour l'appréciation des compétences des salariés par leur manager. Ce référentiel évolue périodiquement, pour répondre aux nouveaux besoins de compétences de GRDF (compétences biométhane, par exemple). Ce référentiel vient outiller la GPEC en éclairant les parcours professionnels possibles, notamment via le module d'interrogation de la donnée « Compétence » du socle de données RH de GRDF, appelé « DataRH ».

## 2.2 – Les GPEC opérationnelles en unités

La GPEC opérationnelle :

- S'appuie sur les orientations stratégiques de GRDF sur lesquelles l'entreprise a besoin de mobiliser ses compétences à court et moyen termes,
- Prend en compte le Plan Emploi à 5 ans de GRDF et le Plan de Développement des Compétences à 3 ans,
- S'inscrit dans le cadre des feuilles de route établies au sein de chaque région,
- Alimente le plan de développement des compétences à 1 an pour répondre aux besoins en compétences à court et moyen terme.

Trois dimensions essentielles concourent à une GPEC opérationnelle efficiente :

- 1- La notion de bassin d'emplois s'avère la plus prégnante dans la mise en œuvre concrète de GPEC opérationnelles. Seule une GPEC connectée aux territoires prend toute sa dimension opérationnelle,
- 2- La nécessité de travailler en mode réseau en impliquant les managers, les acteurs RH et le contrôle de gestion,
- 3- Le réajustement régulier du contenu de cette GPEC.

Un échange périodique entre la filière RH et la ligne managériale, au travers de « people review » permet d'actualiser la GPEC pour disposer :

- D'une meilleure visibilité sur les besoins de remplacement à 12/24 mois (sorties prévisionnelles) et les besoins de compétences associées,
- D'un partage sur les besoins à court et moyen terme non couverts et l'identification des pistes possibles,
- D'une aide à la constitution de viviers de candidats via des immersions collectives notamment.

Ces échanges peuvent être outillés par :

- Les tableaux de bord RH d'unité issus du DataRH (socle de données RH de GRDF) permettant le suivi des effectifs et des mouvements,
- Le module d'interrogation de la donnée Compétences du DataRH (« data compétences »), qui permet à la filière RH d'interroger les emplois cibles possibles d'un salarié au regard des compétences détenues et mobilisables. Ces éléments sont ensuite à confronter au projet professionnel du salarié, à son potentiel évolutif, et aux besoins de l'entreprise.  
***(La liste des emplois traités figure en Annexe 3, et fait l'objet d'enrichissements réguliers),***
- Une macro Excel qui permet à la filière RH, sur la base des données issues de l'outil d'entretiens et du SIRH, d'identifier les salariés en fonction du besoin de compétences constaté. La recherche permet de cumuler plusieurs critères : famille professionnelle, emploi, compétence, région, repère mobilité. Cette macro sera mise à disposition de toutes les régions d'ici fin 2022.

### Chapitre 3 – Comité de suivi GEPP

Afin de maintenir un dialogue social constructif et de qualité, un comité de suivi GEPP est mis en place, composé de représentants de la DRHT, de représentants des DRH régionales et de représentants régionaux et nationaux des organisations syndicales signataires.

Il a pour missions principales :

- De suivre l'application des dispositifs et mesures prévus par le présent accord, via les indicateurs listés en Annexe 4,
- De partager sur l'adéquation des moyens mis en œuvre pour accompagner l'évolution professionnelle et la mobilité et, le cas échéant, proposer des mesures correctives,
- D'échanger sur les bonnes pratiques locales.

Ce comité se scinde en deux réunions distinctes, chaque réunion permettant de partager les réalisations et résultats de trois des six régions de GRDF. Le Service Gaz est représenté à l'une des deux réunions. Ces deux réunions se tiennent de façon quasi-concomitante, dans la mesure du possible le même mois calendaire, au 4<sup>ème</sup> trimestre.

Le comité est composé :

Pour les organisations syndicales :

- d'un représentant par organisation syndicale signataire, pour chaque région et pour le Service Gaz
- d'un représentant national par organisation syndicale signataire

Pour la Direction :

- d'un à deux représentants de chaque Direction RH régionale
- de deux représentants de la DRHT

## Chapitre 4 – Les acteurs de la GEPP – L’information des parties prenantes

Pour la mise en œuvre d’une GEPP opérationnelle et des dispositifs RH associés, il est essentiel que les acteurs soient identifiés, que leur rôle et leur périmètre de responsabilité soit clarifié, et que les leviers et les moyens dont ils disposent soient précisés.

### 4.1 – Les salariés

Le salarié est le premier acteur de son parcours professionnel. Les parties signataires conviennent de la nécessité, pour l’ensemble des salariés, de s’inscrire pleinement dans la démarche GEPP afin de permettre le maintien ou l’amélioration de leur employabilité et ainsi assurer la sécurisation de leur parcours professionnel et leur évolution professionnelle. Ils sont soutenus dans leur démarche par la filière RH, leur management et les mentors mobilité, dans la construction et l’appui à la mise en œuvre d’un parcours professionnel cohérent, épanouissant, en accord avec leurs souhaits et les besoins de GRDF.

### 4.2 – La filière RH

La filière RH joue un rôle prépondérant et stratégique dans le déploiement et le pilotage de la démarche GEPP. Elle élabore les différents plans d’actions liés à la mise en œuvre du présent accord ; elle est le garant du dispositif d’entretien professionnel (détaillé au chapitre 7.3) et de la construction de solutions adaptées de professionnalisation et d’accompagnement ainsi que de la diffusion de l’information vers les managers et les salariés. Elle analyse les données issues des entretiens annuels afin d’identifier les besoins et de définir les plans d’actions.

La filière RH s’organise pour répondre aux enjeux de la GEPP et aux attentes des salariés. Elle apporte son appui aux managers sur le portage des différents outils facilitant l’orientation professionnelle.

La filière RH joue également un rôle clé dans l’impulsion de postures d’ouverture et de solidarité entre les délégations de l’unité, entre unités, voire au-delà de GRDF.

L’importance de la posture de solidarité entre toutes les délégations au sein de l’unité, et au-delà de ce périmètre, constitue un facteur essentiel de réussite de la démarche GEPP. En effet, un parcours professionnel se construit à travers des expériences diversifiées dans des environnements différents.

#### La filière RH joue un rôle crucial pour :

- Déployer sur son périmètre les dispositifs de promotion et d’accompagnement de la mobilité et des parcours professionnels des salariés (site monparcourspro, politique « Je bouge », etc.),
- Réaliser des entretiens avec les salariés et piloter des « people review » afin de constituer des viviers et favoriser les passerelles,
- Partager la synthèse des postes disponibles et qui vont être à pourvoir au sein de l’unité le plus en amont possible, et la mettre à disposition des référents mobilité régionaux sur tout le périmètre de GRDF, notamment dans le cadre du Comité Mobilité national,
- Proposer les éventuels accompagnements permettant de concrétiser une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

Il est du rôle de la filière RH d’insister sur la nécessité de favoriser avant tout la mobilité interne, et d’impulser vis-à-vis des managers et des salariés des postures d’ouverture du champ des possibles, en veillant à accompagner les managers dans une transformation culturelle durable.

Enfin, en matière de formation, la filière RH :

- Est garante du bon déroulement du processus relatif à l’entretien professionnel,
- Renseigne les managers et les salariés sur la politique et les dispositifs de développement des compétences et les orientations de la GEPP de l’établissement,



- Oriente si nécessaire les salariés vers un [Conseil en Evolution Professionnelle](#), dispositif externe gratuit et confidentiel d'accompagnement personnalisé de projets professionnels.

#### 4.3 – Le management

Parce qu'il met chaque salarié en situation de responsabilité et doit créer les conditions pour lui permettre de développer ses compétences, le management joue un rôle incontournable en matière d'accompagnement professionnel et de développement de ses salariés.

Dans cette perspective, le manager soutient et facilite l'évolution professionnelle du salarié, notamment par les actions suivantes :

- L'évaluation des compétences de ses salariés lors de l'entretien d'appréciation,
- L'aide et le conseil dans la clarification ou la définition de son projet professionnel. A ce titre, un travail de co-construction entre filière managériale et DRHT initié fin 2019 a permis d'établir des panoramas de parcours professionnels possibles, pour 17 emplois fortement représentés à GRDF (**cf Annexe 5**). Ce travail fait l'objet d'enrichissements réguliers,
- La visibilité sur la pertinence de son projet professionnel au regard de sa connaissance des besoins de l'entreprise,
- L'orientation vers les personnes pouvant contribuer à mieux l'informer et le guider dans ses démarches (autres managers, RH, mentors mobilité).

Il est de sa responsabilité directe de soutenir auprès de ses salariés une posture d'ouverture et de les accompagner dans leur projet de mobilité.

Les managers sont sensibilisés sur le rôle clé qu'ils jouent, du fait de leur proximité directe, dans l'identification des ressources et compétences disponibles, des besoins à venir et des éventuels écarts constatés. Ils y sont professionnalisés par les dispositifs décrits au chapitre 7.1.2.b de cet accord. Ce rôle passe en premier lieu par la réalisation des entretiens professionnels détaillés à l'article 7.3 de cet accord.

Cet entretien permet au management :

1. De proposer au salarié, avec l'appui de la filière RH, des actions de formation et de professionnalisation adaptées :
  - Contribuant à la maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice des activités du salarié et à l'atteinte des objectifs qui lui sont fixés,
  - Permettant son évolution professionnelle à court, moyen ou long terme vers d'autres activités ou responsabilités.
2. D'alimenter les réflexions de la filière RH en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, par sa connaissance des projets professionnels de son équipe, de leurs repères mobilités, etc...

#### 4.4 – Les Instances de représentation du personnel

Les Instances de représentation du personnel sont consultées sur les orientations stratégiques de l'entreprise et, conformément à l'article L 2312-24 du Code du travail, « *sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences. (...)* ». Au sein de GRDF, et conformément à l'accord GRDF CSE du 12 mars 2019, cette consultation est triennale et relève exclusivement du CSE-Central. Cette consultation est précédée d'un passage en commission emploi-

formation nationale, conformément à l'accord GRDF CSE précité. Les questions relatives à la GEPP ne seront abordées ni en CSE-E, ni par conséquent en commissions emploi-formation locales.

Les représentants du personnel contribuent activement à la démarche en s'appuyant sur les informations fournies par la Direction (stratégie, bilan social, indicateurs liés aux effectifs, données liées à l'évolution des compétences, etc...) et par les salariés. Ils sont force de propositions, tant lors des consultations que des négociations.

#### 4.5 – La Direction de GRDF et la DRH-T

La Direction définit la stratégie et les priorités de l'entreprise sur le moyen et long terme. La DRH-T élabore le Plan Emploi à 5 ans de GRDF (en collaboration avec les métiers nationaux et les régions), en prenant pour base les orientations stratégiques de l'entreprise, et propose sa déclinaison dans le Plan de Développement des Compétences à 3 ans. De même, elle élabore les politiques ayant trait à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à la mobilité et à la formation. Elle accompagne les régions dans la mise en œuvre opérationnelle de la GEPP.

#### 4.6 – Les mentors mobilités

Pour apporter à chaque salarié de GRDF un soutien personnalisé dans sa démarche de mobilité professionnelle et la construction de son parcours, GRDF a notamment mis en place depuis 2019 un réseau de mentors mobilités. Un espace dédié à ce dispositif et ses conditions de mise en œuvre est en libre accès dans la Box je bouge : **Un mentor mobilités m'accompagne dans ma démarche (sharepoint.com)**. Les mentors mobilités suivent un cursus de formation leur permettant d'apporter ensuite leur appui et leurs conseils aux salariés désireux de se faire accompagner dans leur démarche de mobilité. Le contenu de cette formation est rappelé en Annexe 6.

Le recours au mentor mobilité relève d'une démarche volontaire, à l'initiative du salarié, qui est conforté comme acteur principal de son projet de mobilité. Le salarié est soutenu, guidé et accompagné par un mentor mobilité, salarié volontaire, formé et professionnalisé sur sa mission par un cabinet spécialisé. Les noms des interlocuteurs RH de la démarche « mentor mobilités » sont rappelés dans l'espace de la box précité.

L'accompagnement étant personnalisé, les thématiques et la durée de l'accompagnement sont spécifiques à chaque mentorat. Il s'articule autour de 3 principales étapes pendant lesquelles le salarié s'appuie sur des outils et des ressources internes, notamment la Box Je bouge, espace digital dédié à la mobilité :

- 1- **Je construis** = phase centrée sur l'exploration du parcours et l'élaboration du projet.
- 2- **J'expérimente** = phase de construction et validation du projet.
- 3- **Je m'engage** = phase d'actions et d'accompagnement pour concrétiser le projet.

Une enquête sera menée annuellement auprès des mentorés, afin de mieux comprendre les motifs de recours à ce dispositif, ce qui est apprécié ou ce qui pourrait être amélioré. Cette enquête permettra d'évaluer la pertinence du dispositif et de le faire évoluer si nécessaire.

#### 4.7 - L'information des parties prenantes

##### 4.7.1 Information des IRP

Les instances représentatives du personnel sont consultées conformément à l'article 4.4 de cet accord.



#### 4.7.2 Information des salariés

Les salariés reçoivent les informations et explications nécessaires à la bonne compréhension de la stratégie de l'entreprise afin de leur permettre de se projeter dans leur évolution professionnelle. Ils sont également informés de la mise en œuvre du présent accord au sein de l'entreprise. Une communication synthétique et pédagogique de celui-ci sera réalisée et mise à disposition de la filière managériale, et sur l'intranet, pour portage.

GRDF s'assure de la circulation des informations utiles auprès des salariés principalement via l'intranet We Love Gaz, Act4gaz, We Learn Gaz, la box Je Bouge et le site [monparcourspro.grdf.fr](http://monparcourspro.grdf.fr).

La filière RH, les représentants du personnel et les managers sont également des vecteurs de cette information.

Les outils d'information à destination des salariés sont détaillés dans le chapitre 6 de cet accord.

#### 4.7.3 Information des entreprises sous-traitantes

GRDF fournit à ses sous-traitants les informations sur ses orientations stratégiques, ainsi que sur l'évolution des emplois et des compétences susceptibles d'avoir un impact sur les métiers, les emplois et compétences du personnel de ces sous-traitants. Cette information est produite à la maille géographique pertinente pour ces sous-traitants.

Les modalités de cette information sont définies au niveau des établissements et font l'objet en tant que de besoin d'une restitution auprès du comité de suivi GEPP.

## TITRE 2 : L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

### Chapitre 5 – L'entrée dans le parcours professionnel

#### 5.1 – La politique de recrutement

Conformément à la note « *Recrutement externe à GRDF : mode opératoire* » de 2021, **la recherche de compétences internes à GRDF est privilégiée sur le recrutement externe (les exceptions sont rappelées dans la note – cf Annexe 7)**. Ainsi, toute recherche de candidat doit faire l'objet d'une publication de poste interne, préalablement à toute publication externe et le plus en amont possible du besoin. Il est également possible de publier des offres en anticipation, dans une logique de vivier, afin d'identifier des compétences internes à l'entreprise.

Le recrutement externe est adapté uniquement pour les profils et compétences qui ne sont pas ou très peu disponibles en interne. Il contribue à l'insertion professionnelle des jeunes ou des personnes éloignées de l'emploi ou en reconversion, et au développement de la diversité au sein de GRDF.

De ce point de vue, les parties signataires rappellent l'importance de promouvoir et de mettre en œuvre :

- Le recrutement de femmes dans les filières métiers où elles sont sous-représentées, ainsi que dans l'encadrement,
- Le recrutement, lorsque possible, de jeunes formés en alternance au sein de GRDF,
- Le recrutement de personnes en situation de handicap. La cible de taux d'emploi de personnes en situation de handicap est fixée par l'accord handicap en cours de négociation au sein de GRDF. En tout état de cause, elle ne pourra être inférieure à 6 % de l'effectif total conformément à l'article L323-1 du Code du Travail.

## 5.2 – Le recours à l'intérim, aux CDD et aux prestataires

GRDF privilégie les contrats de travail à durée indéterminée (CDI). Toutefois, dans les conditions prévues par la loi, le recours à l'intérim, et d'une façon plus générale aux contrats temporaires, peut s'avérer nécessaire, notamment pour faire face des projets cadrés dans le temps. GRDF s'engage à privilégier des entreprises de travail temporaire respectant des garanties certifiées en termes de niveau de qualification, de développement de la diversité, de respect des règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement, et de développement de leurs salariés. Par ailleurs, l'intérim peut, dans certains cas, constituer une source de recrutement externe de qualité pour l'entreprise.

Selon les cas, le recours aux prestataires externes (fournisseurs et sous-traitants) relève de choix découlant de l'organisation et de la performance des activités ou du besoin de s'appuyer sur des compétences spécialisées non détenues en interne (par exemple dans le cadre d'un projet informatique). Il fait l'objet de décisions de la direction des établissements de GRDF, dans le respect de prérogatives des CSE. Dans le cadre de la politique achats de GRDF et de ses obligations en termes de RSE, GRDF veille à la qualité de l'emploi au sein de ses prestataires.

Conformément à l'article 4.7.3, les sous-traitants et prestataires externes des établissements de GRDF sont tenus informés régulièrement des orientations stratégiques qui peuvent avoir un impact sur leurs métiers, leurs emplois et compétences.

## 5.3 – La politique en vigueur pour l'alternance et les stages

La politique de stages et d'alternance est un levier important en faveur de l'insertion professionnelle des personnes, en cours ou à la fin de leur cursus de formation initiale. Elle s'inscrit pleinement dans le cadre de la GEPP en favorisant les qualifications recherchées par l'entreprise. Elle constitue également un vecteur potentiel de recrutement externe.

### 5.3.1 – L'alternance chez GRDF, et la filière de formation gazière

GRDF s'engage sur un taux minimal de 6% d'alternants à son effectif statutaire par an.

Afin de favoriser l'alternance en tant que voie privilégiée d'accès à l'embauche statutaire dans nos cœurs de métier, GRDF a progressivement mis en place une filière de formation gaz, en collaboration avec un réseau d'écoles partenaires dans chaque région et l'Education Nationale. 9 CFA répartis sur l'ensemble du territoire forment ainsi aujourd'hui au titre Technicien Réseau Gaz (depuis 2015) et au Baccalauréat Professionnel Technicien gaz (depuis 2017). Cette filière se complète d'un Mastère « Ingénierie et Gestion du Gaz » dispensé par les MinesParisTech ciblant notamment des emplois de cadres techniques opérationnels.

Sur cette filière de formation gaz développée par l'entreprise, Energy Formation est l'acteur central et référent en tant que porteur de l'ingénierie pédagogique gaz, de l'identification des besoins de compétences métiers à la mise en œuvre des actions de formation.

Les contenus de formations « modulaires » intègrent les évolutions de la filière, afin d'anticiper les enjeux de la transition énergétique, le verdissement du gaz, et le développement des nouvelles compétences attendues. Certains travaux pratiques se déroulent sur les plateformes pédagogiques d'Energy Formation.

Par ailleurs, GRDF s'engage à :

- Partager en interne GRDF et au sein d'ENGIE les CV des alternants ayant obtenu leur diplôme et témoigné d'une expérience réussie, mais ne pouvant faire l'objet d'une embauche au sein de leur unité,

- Proposer à tous ses alternants sortants un accompagnement individualisé et sur-mesure, en partenariat avec un cabinet de conseil en ressources humaines, pendant 6 mois ; témoignant par là de son engagement sociétal pour l'emploi et la formation des jeunes.

### 5.3.2 – la politique stagiaires de GRDF

GRDF a mis en place une politique stagiaires depuis janvier 2020, visant 3 objectifs principaux :

- Favoriser l'attractivité de GRDF en faisant connaître ses métiers et ses missions auprès des jeunes, mais aussi au sein des écoles et universités qui forment à ses métiers d'aujourd'hui et de demain, en nouant des partenariats ad hoc,
- Renforcer son ancrage territorial et la cohésion des territoires, notamment via l'accueil de stagiaires scolaires de 3<sup>ème</sup>.
- Constituer un vivier de profils formés susceptibles d'être recrutés, répondant à l'ambition de GRDF de diversifier son sourcing et d'être plus réactif face aux besoins en recrutement.

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires rappellent que les étudiants stagiaires doivent bénéficier d'une mission pertinente pour eux-mêmes et pour l'entreprise ; et qu'ils n'ont pas vocation à remplir les missions d'un emploi stable au sein de l'entreprise. Les modalités de gratification des stages sont définies par les textes en vigueur et les décisions unilatérales de l'entreprise (**cf barème - Annexe 8**), et ont été réévaluées en 2020 dans une perspective de meilleure attractivité.

### 5.4 – Accueil et intégration des nouveaux arrivants

Le parcours d'accueil des nouveaux arrivants dans l'entreprise, y compris ceux issus de la mobilité interne Groupe, est une étape clé dans la réussite de l'intégration professionnelle. Il contribue à la fidélisation et à l'engagement des salariés (**cf Annexe 9**).

## Chapitre 6 – Les dispositifs de développement et d'accompagnement pendant le parcours professionnel

### 6.1 – La mobilité professionnelle au service de l'employabilité des salariés

La mobilité professionnelle constitue avec la formation l'un des deux piliers permettant le développement de l'employabilité des salariés et leur épanouissement. Elle contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels sur la durée.

GRDF s'est fixé le développement de l'employabilité des salariés comme un des enjeux majeurs de l'entreprise en l'inscrivant dans la saison 2 de son projet d'entreprise Vert... L'Avenir (action 11).

GRDF est fortement engagée depuis sa création dans cette démarche de promotion et d'accompagnement de la mobilité et des parcours professionnels des salariés, incarnée par le dispositif « Je Bouge ».

Cette politique, lancée fin 2018, vise à favoriser et faciliter la mobilité professionnelle des salariés de GRDF, que ce soit à travers un changement d'emploi, de métier, avec ou sans mobilité géographique. En lien avec l'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences, Je bouge a pour objectifs :

- De positionner la bonne personne, au bon endroit, au bon moment,
- De répondre aux besoins en compétences de l'entreprise,

- De favoriser l'épanouissement des salariés, en répondant à leurs besoins, en développant l'acquisition de compétences.

Le dispositif est composé de 13 mesures, concourant à l'un des 3 objectifs ci-dessous :

- Clarifier et encourager les mobilités,
- Rendre indissociables parcours professionnel et GPEC,
- Mettre de la mobilité dans les organisations.

## Je Bouge : Vision synthétique des mesures



- 13 mesures déployées progressivement en 3 vagues
- La BOX Je Bouge, un espace digital dédié pour aider chaque collaborateur à concrétiser son projet de mobilité



A chaque étape, une mesure de JE BOUGE peut vous aider dans votre projet de mobilité (changement d'emploi, de métier, de région...)



La préparation et l'accompagnement de la mobilité sont une condition de la réussite du projet professionnel. **Pour autant, le salarié est le premier acteur de son développement professionnel.** Il est donc fondamental que celui-ci soit informé des évolutions concernant son organisation, son métier et les compétences attendues, qu'il peut acquérir notamment par le biais d'actions de formation ou de professionnalisation. Le présent accord de GEPP contribue à la réalisation de ces objectifs.

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

Les rôles du manager, de la filière RH et du salarié sont complémentaires les uns des autres. Ils sont rappelés dans le chapitre 4 du présent accord.

Dynamiser et fluidifier la mobilité interne et utiliser pleinement toutes les mesures Je bouge est indispensable pour relever l'enjeu d'employabilité des salariés.

Les stratégies de pourvois de postes (gréement interne ou recrutement externe) sont établies par les unités en cohérence avec le plan emploi, leurs feuilles de route et leurs GPEC opérationnelles.

Comme rappelé dans le chapitre 5, une vigilance accrue doit être portée sur les gréments internes de postes, qui doivent toujours prévaloir sur des embauches externes (sauf exceptions rappelées dans le chapitre précité).

### 6.1.1 – Les outils et dispositifs d'accompagnement de la mobilité

**Les principaux outils et dispositifs d'accompagnement de cette politique de mobilité interne sont :**

- Les deux plateformes internes de publication des offres d'emplois accessibles à tous les salariés :
  - La Bourse de l'emploi des IEG, sur le périmètre de toutes les industries électriques et gazières,
  - L'outil de publication des offres du Groupe ENGIE,
- La Box je bouge : l'espace digital dédié à la mobilité. Il est accessible à tous les salariés via l'intranet. Il synthétise toutes les mesures du dispositif Je Bouge et intègre la totalité des informations, outils et liens utiles (dont Mon Parcours Pro) liés à la mobilité professionnelle, qu'elle soit intra GRDF ou au sein du groupe ENGIE. Cet espace propose aussi un parcours guidé et pratique pour nourrir sa réflexion,
- Monparcourspro.grdf.fr, qui propose à la fois des bilans, une aide à l'identification des emplois possibles au regard de ses compétences, et des fiches sur les différents métiers de GRDF, mais aussi du Groupe ENGIE,
- Le mentorat mobilités pour accompagner de façon personnalisée les salariés dans leur réflexion,
- Le dispositif d'accompagnement au changement de collègue, détaillé à l'article 7.1.1-b de cet accord,
- Les possibilités d'immersion et de découverte dans d'autres entités. Des immersions collectives sont publiées dans la Bourse de l'Emploi comme outil de sourcing interne. Elles sont complémentaires des immersions individuelles sur-mesure,
- Welearn gaz, la plate-forme de professionnalisation et formation digitale de GRDF.

En complément de ces outils, GRDF va développer **une plateforme favorisant la rencontre et les échanges d'informations entre des salariés ayant un souhait de mobilité, un projet professionnel, et des managers souhaitant mettre en avant des besoins en compétences ou de futurs postes.**

Cet espace simple et fluide dans son utilisation, sans engagement de part et d'autre, a vocation à favoriser la mise en relation entre les souhaits des salariés et les besoins en compétences de GRDF :

- Le salarié recevra des propositions en adéquation avec ses aspirations,
- Le manager recevra des propositions de profils en lien avec ses besoins.

GRDF accompagne la mobilité interne, géographique ou fonctionnelle, par un ensemble d'aides, synthétisées ci-dessous.






## Les aides à la Mobilité pour les salariés statutaires (hors réorganisation)

Ces mesures font l'objet d'une convention signée par l'unité pronante et par le salarié au moment de l'événement.

Les aides lors d'une mobilité géographique pour un salariés muté	Les aides possibles lors d'une mobilité fonctionnelle (sans déménagement)	Mobilité prioritaire ou encouragée
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Article 30 : 2 mois de salaire</b> Note de référence : PERS 309</li><li>• <b>Prise en charge du déménagement</b></li><li>• <b>Aide à la recherche de logement</b> (mobilpass)</li><li>• <b>Prime Mobilités</b> dans la limite de 109 k€</li><li>• <b>Prise en charge d'un week-end découverte pour la famille</b></li><li>• <b>Services d'accompagnement</b> (enfance, logement) mobilisables à la carte, optionnels, dans la limite de 3 k€ (déduit de la PM)</li><li>• <b>Accompagnement au repositionnement professionnel du conjoint</b> (à décision et charge de l'unité) Note de référence : Prime Mobilités M-RH- 21/02</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Dispositif de célibat géographique</b> Conditions : Suite à mutation, le salarié ne déménage pas de sa résidence principale et se loge près de son nouveau lieu de travail, sans sa famille <u>Note de référence</u> : DP 20-154 - Conditions spécifiques – Non cumulable avec la Prime Mobilités.</li><li>• <b>Prime mobilités de 8 k€</b> <u>Conditions</u> : si le poste a été publié ; une part attractivité/difficulté de gré <u>Note de référence</u> : Prime Mobilités M-I 21/02</li><li>• <b>Prime d'adaptation 2 mois de sa</b> Conditions : un changement d'emploi nécessitant des actions de formation lourdes, une durée d'adaptation au nouvel emploi comprise entre 6 mois et un an Note de référence : DP 20-159</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>MIPPE 2 ou 4 mois de salaire brut</b> Note de référence : DP 20-159</li></ul>



Je Bouge a introduit de nouvelles formes de mobilités possibles au sein de GRDF, des modalités qui offrent de nouvelles perspectives aux salariés, notamment ceux dont la mobilité géographique est réduite :

- **L'emploi partagé**, c'est-à-dire la possibilité de travailler pour 2 entités (direction nationale et/ou entité régionale), un dispositif sur-mesure concrétisé dans une convention spécifique,
- **Une plus large possibilité de candidater à des emplois internes** :
  - Chaque emploi est publié sur l'ensemble des GF de la plage,
  - Chaque poste publié est ouvert aux salariés de la plage de l'emploi indiquée dans l'annonce, ainsi qu'aux salariés des plages inférieures et supérieures,
  - La possibilité de réaliser un « **Pas de côté** » : dans le cas où un salarié candidate sur un emploi d'une plage d'emploi inférieure, le salarié conserve son GF et peut également bénéficier d'une évolution de sa rémunération liée à sa prise de poste.
- Des **conditions de prise de postes clarifiées et systématisées**, obligatoires et préalables à toute nomination. La date du Repère Mobilités (durée dans l'emploi) fait partie de ces conditions.

### 6.1.2 – Favoriser les parcours professionnels vers le Groupe ENGIE

Les signataires réaffirment dans cet accord leur souhait de favoriser les parcours professionnels au sein du Groupe ENGIE.

GRDF a la volonté de maintenir et développer les coopérations avec le Groupe pour favoriser la fluidité des parcours professionnels. GRDF s'inscrit dans la politique mobilité du groupe tout en ayant des spécificités (Je Bouge). L'entreprise informe ses salariés des possibilités de parcours offertes au sein du Groupe à travers différents canaux : la filière RH et la box Je bouge intégrant la démarche « Engie Skills » d'ENGIE, qui cartographie les métiers et compétences d'ENGIE, la présentation des différentes entités d'Engie, l'accès à Engie Mobility et à la bourse de l'emploi du Groupe ENGIE.

GRDF demeure par ailleurs un acteur des réseaux emplois régionaux, lieux d'échanges et d'informations sur les offres et les besoins de ressources des différentes unités sur chaque territoire concerné. Ces comités mobilité régionaux par bassins d'emploi sont animés par des responsables Mobilité Territoriale ENGIE.



## 6.2 – Parcours des mandatés

Les conditions de prise en compte du déroulement de carrière des représentants du personnel de GRDF ont fait l'objet d'un accord en 2015 modifié et enrichi d'un avenant le 24 avril 2019 ; lequel régit leur parcours durant leur mandat (notamment en termes d'avancement, de classement et d'accompagnement en cas de changement de collège) mais également en termes de parcours professionnel post détachement (conditions des réintégrations, accompagnement à la réintégration, etc.).

## Chapitre 7 – Les dispositifs de formation, professionnalisation et maintien de l'employabilité et du professionnalisme pendant le parcours professionnel

### 7.1 – La formation professionnelle et la professionnalisation

Au regard des enjeux et problématiques développés dans les chapitres 1 et 2, la politique de formation/professionnalisation au sein de GRDF a pour objet de créer les conditions nécessaires au développement des salariés et de leur employabilité.

#### 7.1.1 Développement et employabilité des salariés

##### a) Formation et employabilité

De tout temps, la formation joue un rôle essentiel dans le développement des compétences, l'employabilité des salariés et l'accompagnement des évolutions stratégiques de GRDF.

Dans un contexte évolutif où les transformations sont de plus en plus rapides, l'adaptation et le développement des compétences des salariés par la formation professionnelle et leur professionnalisation est cruciale. Leur permettre de développer leur employabilité est la meilleure façon, pour l'entreprise, de se préparer à un avenir en profonde mutation.

Aujourd'hui, le marché de l'emploi induit différents changements de métiers au cours de sa carrière. Chaque salarié aura probablement plusieurs vies professionnelles, et devra donc se former, se professionnaliser, développer ses compétences et qualifications tout au long de sa vie.

La formation/professionnalisation constitue donc un enjeu essentiel pour :

- Permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences, de développer leur employabilité mais aussi leur capacité à développer un projet professionnel, et à s'adapter au changement tout au long de leur vie professionnelle,
- Permettre à l'entreprise de disposer, au bon moment, des compétences requises et accompagner ainsi ses transformations ; y compris lorsque des réorientations et changements de métiers sont nécessaires.

La formation professionnelle et la professionnalisation constituent ainsi des leviers incontournables de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels. GRDF s'attache donc à mettre en œuvre des solutions de formation et de professionnalisation adaptées et innovantes permettant aux salariés de développer au mieux leurs compétences.

## b) Les accompagnements du parcours professionnel inscrits au Plan de Développement des Compétences (PDC)

### La démarche d'Accompagnement au changement de collègue

Cette démarche structurée et accompagnée, qui part d'une proposition managériale et du projet professionnel du salarié, est structurée en sept étapes (documents consultables dans la box « Je bouge »), dont trois étapes incontournables que sont :

1. La pratique de « regards croisés » entre le manager et la filière RH,
2. L'évaluation des compétences attendues, étape qui se renforce pour devenir obligatoire avant tout changement de collègue (100% des tests d'évaluation des compétences doivent être réalisés afin de mieux identifier les besoins d'accompagnement),
3. La construction d'un parcours de professionnalisation inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou la mise en œuvre d'une Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou d'une reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A).

Elle permet aux salariés identifiés et confirmés dans le cadre d'un dispositif de regards croisés et de tests, suivi d'un cursus de formation adapté, de passer du collègue exécution au collègue maîtrise, ou du collègue maîtrise au collègue cadre, grâce à un dispositif de formation/professionnalisation piloté par la filière RH de GRDF.

Cette démarche sera poursuivie et renforcée.



### L'évolution au sein d'un collègue

Dans le cadre de l'accompagnement de parcours professionnels au sein d'un collègue, des cursus de professionnalisation inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou des Valorisations des Acquis de l'Expérience (VAE) peuvent être acceptés par GRDF s'ils répondent aux besoins identifiés dans la GPEC. Avant la mise en œuvre de cet accompagnement, le projet professionnel du salarié et l'accompagnement déterminé doivent être validés par la ligne managériale et la filière RH.

Les deux dispositifs d'accompagnement précités, qui permettent le développement des compétences et l'évolution professionnelle du salarié, peuvent faire l'objet avec l'accord du salarié d'un co-financement entre le Plan de Développement des Compétences (PDC) et le Compte Personnel de

*AB* *DD* *de B*

Formation (CPF), en fonction des droits acquis du salarié concerné, et jusqu'à 50% du coût de la formation au titre du CPF. Un indicateur dédié, permettant de suivre le nombre de CPF mobilisés dans ce cadre, et le cofinancement associé, est mis en place (cf Annexe 4).

Il est rappelé que le Compte Personnel de Formation est un dispositif appartenant exclusivement au salarié, qui a pour ambition d'accroître le niveau de qualification et de sécuriser les parcours professionnels. Plafonné à 5000€ pour la majorité des salariés (8000€ pour les salariés disposant d'un niveau de formation inférieur au niveau 3 soit CAP-BEP, et pour les salariés en situation de handicap déclaré) ; il fait l'objet d'un versement de 500€ par an par GRDF (800€ pour les publics précités). Lorsque le compte CPF du salarié a atteint le plafond précité, les versements continuent d'être effectués par GRDF mais ne bénéficient plus au salarié (les sommes sont versées à la Caisse des Dépôts et Consignations).

Par ailleurs, et au-delà du mode de financement, les formations se déroulent principalement sur le temps de travail, mais également en dehors du temps de travail si le cursus de professionnalisation le prévoit (à hauteur d'une durée maximale de 80 heures par an et par salarié dans le cadre du Plan de Développement des Compétences).

Une convention de départ en formation est établie afin de rappeler les droits et les devoirs de chacun, a minima pour les formations diplômantes (cf modèle de convention de départ en formation Accompagnement changement de collègue en Annexe 10).

#### La formation suite à postulation

**Un salarié peut être amené à postuler sur un emploi pour lequel il ne possède pas toutes les compétences requises.** La ligne managériale et la filière RH, après acceptation de la candidature, peuvent définir et mettre en place un accompagnement individualisé, qui est pris en charge au titre du PDC et sur le temps de travail. Dans ce cadre, GRDF porte une attention particulière aux candidatures féminines souhaitant suivre une formation contribuant au développement de la mixité des métiers techniques ; mais aussi aux salariés occupant un métier identifié comme étant en décroissance, et souhaitant évoluer vers un métier dont l'entreprise a besoin.

Un tuteur volontaire, d'un niveau de compétences au moins équivalent à la formation suivie par le salarié est identifié afin d'accompagner le salarié concerné dans son évolution professionnelle et ce, en amont du dispositif de professionnalisation. Une formation de tuteur lui est systématiquement proposée.

Les diplômes obtenus dans ce cadre peuvent figurer dans le dossier du salarié et le SIRH, sur demande de la filière RH, auprès du Gestionnaire du contrat de travail.

#### **c) Formation à l'initiative des salariés**

Les salariés sont invités à être acteurs de leur formation et à utiliser les moyens mis à leur disposition par le législateur, tels que le CPF, afin d'acquérir des compétences et développer leur employabilité. Lorsqu'un salarié a acquis une qualification ou une certification professionnelle de sa propre initiative, GRDF s'engage à prendre en compte ces éléments dans le cadre de la mobilité professionnelle, sans que cela puisse constituer une garantie d'obtention d'un emploi, d'un GF ou d'un changement de collègue.

#### **7.1.2 Les orientations générales de formation**

Au-delà du prescrit et du plan de développement des compétences à 3 ans partagé en 2020 en CSE-C, le présent accord reprend plusieurs orientations de formation de long terme, transverses, qui sont structurantes pour répondre aux orientations stratégiques de GRDF.



### a) Sensibiliser et former les salariés à la sécurité

GRDF est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés et, à ce titre, tenue à une obligation de sécurité traduite dans les politiques de prévention et de sécurité des établissements.

La sécurité industrielle (conformité réglementaire, respect du prescrit, qualité des bases de données) demeure le pilier de notre crédibilité et légitimité à exercer notre activité de gazier. Il s'agit de conforter et d'animer la communauté gazière autour d'une culture « sécurité » partagée par chacun, qui se construit à l'aide d'outils de formation variés et innovants et de mise en place de démarches participatives.

La sécurité est une priorité absolue qui se concrétise aussi par le déploiement d'actions de formation et de sensibilisation visant à l'amélioration de la santé (troubles musculosquelettiques, gestion du stress...) et de la sécurité.

### b) Faire évoluer la culture managériale

Les managers jouent un rôle essentiel dans les capacités d'adaptation et de transformation des organisations car ce sont eux qui mobilisent les équipes pour déployer la stratégie de GRDF et qui créent les conditions pour un engagement durable des salariés. La transformation de notre outil industriel (gaz verts produits localement versus gaz naturel importé) implique également une transformation culturelle et managériale.

L'ambition managériale de GRDF identifie les axes prioritaires de développement des postures managériales et se décline en 5 axes **(détaillés en Annexe 11)** :

- préparer le futur/construire le sens
- développer et responsabiliser
- agir et faire bouger les lignes
- délivrer la performance
- adopter une posture inspirante

GRDF s'engage pleinement dans l'incarnation de cette ambition, qui passe notamment par les actions de formation ou de sensibilisation des managers (dispositif CRESCENDO par niveau de management, et formation « Manager, développeur de compétences ») permettant :


- la prévention des risques sur la santé et la sécurité des salariés, l'appropriation des principes éthiques de GRDF, la sensibilisation à la diversité et plus largement à la responsabilité sociale.
- le développement des compétences managériales dans les domaines du leadership, de l'accompagnement du changement, du développement des compétences des salariés, mais aussi en matière de culture de la performance et du résultat.

GRDF s'engage par ailleurs à sensibiliser les managers, notamment ceux qui accèdent pour la première fois à cette responsabilité, à l'importance de l'entretien professionnel (voir article 7.3).

Cette sensibilisation passe par la formation des managers :

- à l'entretien lui-même afin qu'ils puissent le mettre en œuvre conformément aux exigences légales,
- aux dispositifs de formation professionnelle qui doivent être évoqués lors de cet entretien tout particulièrement le Compte Personnel de Formation (CPF), le Conseil en évolution professionnelle (CEP) et la Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Ces modules s'inscrivent dans une démarche plus globale de professionnalisation RH des managers, portée par la DRHT et outillée par une Learning Channel dédiée dans l'espace digital We Learn Gaz (outil formation de GRDF).



### c) Développer la culture « gaz verts » de tous les salariés grâce à l'Académie des gaz verts

L'Académie des gaz verts a été créée lors de la construction du projet d'entreprise Vert... l'Avenir comme un véritable outil d'apprentissage pour faire de chaque gazière et gazier des ambassadeurs du gaz vert. Sa mission est de permettre à chaque gazier, grâce à un recours accru au digital, de renforcer ses connaissances sur les gaz verts, ses enjeux et de se perfectionner selon le besoin de ses missions. Cette Académie doit permettre à toutes et à tous d'être en capacité de parler de gaz vert à nos clients mais aussi à des proches ou à des connaissances.

Acculturer, professionnaliser, embarquer les parties prenantes sont les trois missions de l'Académie des gaz verts :

- sensibiliser tous les salariés à ce que sont les gaz verts, leur fonctionnement, leur place dans le futur de GRDF ;
- adapter les métiers à l'introduction des gaz verts dans le réseau de distribution ;
- se rapprocher de nos parties prenantes externes (monde agricole, éducation) pour embarquer tout le monde.

Dans les faits, l'Académie des gaz verts propose des formations, des visites de site de méthanisation, des rencontres avec des experts du biométhane pour que GRDF puisse atteindre l'objectif de 12 TWh/an de gaz vert dans ses réseaux d'ici 2023.

### d) Développer la culture clients des salariés grâce au « programme client »

L'objectif de ce programme est de proposer une offre « culture client » adaptée aux différentes populations de l'entreprise. Les actions mises en œuvre s'adresseront à tous les collaborateurs, avec une attention particulière et des contenus spécifiques pour les collaborateurs au contact des clients.

Il s'agit d'un programme de transformation de la culture client prenant la forme de 3 dispositifs : communiquer (par le biais d'une vigie), outiller (avec une box) et faire passer à l'action (en mobilisant au quotidien et avec des temps forts déclinés en région).

### e) Anticiper et accompagner la révolution digitale

Le développement du digital transforme les processus mis en œuvre chez GRDF et impacte de nombreux métiers.

Compte tenu des enjeux attachés à cette transformation et parce que le développement du digital constitue l'un des leviers de la stratégie de GRDF, ce dernier s'est résolument engagé dans le développement des compétences digitales et la formation aux nouveaux outils numériques.

La formation elle-même se digitalise, et GRDF a ainsi pour ambition de dispenser 15% de ses formations en mode digital à horizon 2024, en proposant cette modalité d'apprentissage sur les modules et les contenus où l'efficacité est avérée.

Cette ambition est notamment portée par l'outil We Learn Gaz, la plateforme de professionnalisation et formation digitale de GRDF.

## 7.2 – Le processus formation et l'égal accès des salariés aux dispositifs de formation-professionnalisation

### 7.2.1 Le processus formation

La mise en œuvre des politiques de formation à GRDF est portée et assurée par les orientations de formation présentées dans le plan de développement des compétences à 3 ans, établi par la DRHT de GRDF avec l'appui des équipes formation des différents établissements.



Des orientations locales peuvent être définies par les unités et déclinées dans leur plan de développement des compétences.

Les besoins annuels de formation sont destinés à mettre en perspective le plan de développement des compétences à 1 an.

### 7.2.2 L'égal accès à la formation des salariés

GRDF s'engage à assurer un accès égal à la formation à tous ses salariés, avec une attention particulière portée aux publics prioritaires que sont les femmes, les salariés en situation de handicap et les salariés de 50 ans et plus.

Le taux de formation sur ces populations fait l'objet d'un suivi spécifique par la filière RH, lors de l'élaboration du bilan formation, afin de détecter d'éventuels écarts sur ces populations spécifiques et de mettre en œuvre un plan d'actions dédié. Les données concernant les salariés non formés depuis 4 ans sont également présentées.

Par ailleurs, comme précisé en 7.2.3, une attention particulière sera portée aux souhaits de formation exprimés par des femmes souhaitant évoluer vers des métiers techniques.

Enfin, pour tenir compte de certaines situations particulières (notamment les familles monoparentales, des raisons médicales, le handicap) la programmation des stages est communiquée le plus en amont possible afin de permettre aux salariés de s'organiser ou de solliciter les aménagements nécessaires à la bonne mise en œuvre de leur formation. La convocation est notamment adressée 12 semaines avant la session de stage sur le catalogue d'Energy Formation.

Les salariés de 50 ans et plus font également l'objet d'un suivi particulier, notamment lors de l'entretien professionnel, quant à l'accompagnement de la suite de leur carrière.

### 7.2.3 Contribuer à l'égalité professionnelle par la formation

Depuis des années, GRDF mène une politique volontariste pour promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui a été reconnue en 2021 par l'obtention des labels Diversité et Egalité.

Le déploiement de cette politique passe notamment par l'engagement de GRDF à assurer un égal accès des femmes à la formation. Par ailleurs, GRDF s'engage à favoriser, pour les femmes qui en expriment le souhait, l'accès aux formations contribuant au développement de la mixité dans les métiers techniques.

## 7.3 – Le rôle central de l'entretien professionnel

Les parties signataires soulignent l'importance de l'entretien professionnel dans le parcours et le projet professionnel du salarié. En lien avec la GEPP et la cartographie des métiers, cet entretien doit notamment permettre au salarié de se situer en termes de perspectives dans son métier ou sa famille professionnelle. Il contribue à l'élaboration du plan de développement des compétences des différentes unités.

### 7.3.1 – Périodicité

Au sein de GRDF, l'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans. Le salarié est toutefois libre de demander un entretien professionnel à son manager, en dehors de ces deux années, pour tout besoin spécifique. Par ailleurs, un entretien professionnel est systématiquement proposé aux salariés en reprise d'activité, dans les cas prévus par la loi (*art. L 6315-1 du Code du travail*), et ce quelle que soit la date de leur précédent entretien.



Les signataires rappellent ici que l'entretien d'appréciation et l'entretien professionnel sont deux dispositifs dissociés et doivent être réalisés sur des temps suffisamment distincts pour que l'un ne perturbe pas l'autre. L'entretien professionnel n'a pas vocation à porter sur l'évaluation du travail du salarié sur son poste actuel.

Une attention spécifique est portée aux conditions de réalisation d'un entretien de qualité, notamment en termes de délai de programmation, de temps de préparation accordé au salarié et de durée de l'échange.

### 7.3.2 – Sujets abordés

L'entretien professionnel comporte nécessairement les points suivants :

- Le parcours et le projet professionnels du salarié, étant entendu que l'échange entre le manager et le salarié doit permettre d'identifier :
  - o Les souhaits d'évolution de ce dernier, leur faisabilité au regard de l'évolution des métiers et des organisations, les freins éventuels,
  - o Les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir,
- Un échange sur les formations déjà suivies par le salarié et les besoins en formation ou professionnalisation, dans le cadre d'un projet professionnel ou des perspectives d'évolution,
- Le rappel par le manager de la possibilité ouverte au salarié d'activer [son Compte Personnel de Formation](#) et les modalités d'abondement de l'entreprise si elles existent dans un accord de Branche ou d'entreprise,
- Une information relative à la Validation des Acquis de l'Expérience,
- Les possibilités d'accès pour le salarié au Conseil en Evolution Professionnelle,
- Le cas échéant, la possibilité de mobiliser le dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) pour acquérir une certification professionnelle éligible. Un indicateur dédié, portant sur le nombre de salariés entrés dans ce dispositif, est mis en place (cf Annexe 4).

Le salarié peut également procéder à une auto-déclaration de ses compétences mobilisables dans le cadre de son projet professionnel. Il ne s'agit pas de lister toutes les compétences qu'il pense détenir, mais bien celles qu'il a envie de mobiliser dans le futur, qu'il s'agisse de compétences liées à son emploi actuel ou à de précédentes expériences professionnelles.

Cet entretien professionnel offre également la possibilité au salarié de demander à être accompagné dans la construction de son parcours professionnel.

### 7.3.2 – Etat des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié

**Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, conformément à l'article L6315-1, II, du Code du Travail.** Cet état des lieux permet de vérifier si le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- a. Suivi au moins une action de formation autre qu'obligatoire,
- b. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.
- c. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,

Si le salarié répond non aux items a. ou b., il pourra solliciter un entretien RH dédié.

La loi du 5 septembre 2018 prévoit par ailleurs que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six années précédant l'entretien d'état des lieux récapitulatif, des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du travail (en application de l'article L 6321-2 du code du travail, une formation est obligatoire quand elle est inscrite comme telle dans un texte législatif ou réglementaire - ou une convention internationale) il bénéficie, en application de l'article R. 6323-3, I du même code,

d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF) d'un montant de 3 000 euros versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations. Le salarié est informé de ce versement.

#### 7.4 – Cas particulier des salariés mis à disposition auprès des Institutions Sociales

Les salariés mis à disposition auprès des Institutions Sociales sont, durant cette période, régis par une convention tripartite de mise à disposition, laquelle vient préciser les dispositifs qui leurs sont applicables notamment en matière de suivi et évolution professionnelle mais également de formation professionnelle.

## CHAPITRE 8 : les dispositifs d'accompagnement de projets personnels en dehors de l'entreprise, d'ENGIE et des Industries Electriques et Gazières

### 8.1 – la mobilité volontaire sécurisée

La mobilité volontaire sécurisée est une disposition permettant à un salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise tout en gardant la possibilité, pendant une certaine durée, de revenir dans son entreprise d'origine. Ce droit reconnu aux salariés (articles L1222-12 à 16 du Code du travail) doit leur permettre d'enrichir leur parcours professionnel par la découverte d'une autre entreprise, sans qu'ils soient tenus de rompre leur contrat de travail.

La période de mobilité volontaire sécurisée fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

### 8.2 – l'accompagnement des projets personnels externes

Plusieurs congés existent pour sécuriser le parcours professionnel des salariés souhaitant mener un projet externe, sans rompre leur contrat de travail :

- Le CMPPE (Contrat Mobilité pour Projet Professionnel extérieur) ou PAME (parcours accompagné mobilité externe) : congé mobilité pour projet professionnel extérieur (le premier étant accessible aux salariés du service gaz, le second aux salariés du service commun), congé permettant l'exercice d'une activité professionnelle extérieure.
- Le congé pour création ou reprise d'entreprise : permet au salarié de réaliser en toute sécurité son projet de création ou de reprise d'entreprise. Ce congé est possible à temps partiel ou à temps complet.
- Le congé sabbatique : permet au salarié de se consacrer, sans avoir à en justifier, à toute activité de son choix y compris une activité rémunérée, durant 6 à 11 mois.
- Le congé de solidarité internationale : d'une durée maximale de 6 mois, il permet de participer à une mission d'entraide à l'étranger.

Les activités menées durant ces congés ne doivent en aucun cas concurrencer celles de GRDF.

L'ensemble des salariés peut trouver des informations sur ces congés dans l'outil Digit'all RH [Départ en congé sans solde - Articles | Digit'All RH GRDF \(people-doc.com\)](#) ou dans l'outil e-demandes RH pour les salariés mixtes.

## CHAPITRE 9 : Les dernières années du parcours professionnel

L'entreprise réaffirme que l'âge d'un salarié ne doit pas être un frein à son parcours professionnel, les dernières années du parcours professionnel constituant un moment important pour l'entreprise et pour le salarié. GRDF souhaite lutter ainsi contre toute forme de discrimination ou stéréotypes.

A ce titre, un **atelier de réflexion pluridisciplinaire** sera mis en place pour, dans le contexte d'une éventuelle réforme des retraites et d'un allongement des carrières, réfléchir et faire des propositions autour de la question des séniors dans l'entreprise, de la tranche d'âge concernée, du transfert des compétences, de leur parcours professionnel et notamment de la gestion de leur fin de carrière.

### 9.1 Le transfert des connaissances et compétences

Le transfert de connaissances et de compétences entre les générations coexistant au sein de l'entreprise est un élément important pour la cohésion sociale et la transmission des savoir-faire.

GRDF souhaite poursuivre et renforcer l'identification et l'accompagnement de salariés issus de tous collègues, possédant une expertise et des qualités pédagogiques, qui souhaitent accompagner d'autres salariés dans leur professionnalisation en leur transférant leurs compétences. Cela concerne les salariés de tout âge, y compris dans leurs dernières années professionnelles, années durant lesquelles le souhait de transmission est parfois renforcé.

Dans cette logique, en plus des formateurs d'Energy Formation, GRDF développe des communautés de tiers professionnalisants, tels que **les Mercuriens**. Il s'agit de salariés qui ont été identifiés, formés et accompagnés pour devenir des formateurs occasionnels. Ils animent ou co-animent des formations en local ou au niveau national. Ils interviennent principalement sur des domaines techniques.

Le transfert des connaissances et des compétences s'incarne également dans **le tutorat**. Un salarié de l'entreprise peut se porter volontaire pour assurer une mission de tuteur d'un alternant, d'un stagiaire, d'un nouvel embauchés ou d'un salarié préparant un cursus diplômant. Disposant d'un niveau de compétences au moins équivalent à la formation suivie par le salarié, il est identifié afin d'accompagner le salarié concerné dans son évolution professionnelle et ce, en amont du dispositif de professionnalisation. Une formation de tuteur lui est systématiquement proposée. Cette formation permet au tuteur de connaître son rôle au sein de l'entreprise pour transmettre son savoir faire et son savoir être, mais aussi son rôle vis-à-vis de l'école ou l'organisme de formation, afin d'accompagner au mieux le salarié dans son évolution professionnelle.

Lors de l'**entretien annuel**, un échange entre le salarié Mercurien ou le tuteur et son manager est mené sur cette mission de formateur à enjeu pour GRDF.

Dans un contexte de renouvellement des compétences, l'entreprise sera attachée à favoriser la transmission de connaissances des séniors vers les autres générations. Par conséquent, **un module de formation** pour apprendre à transférer ses connaissances et ses compétences sera mis à disposition des salariés.

### 9.2 – La gestion des fins de carrières

Lors de l'**entretien professionnel** qui suit le cinquantième anniversaire du salarié, il est proposé un entretien professionnel "renforcé". La question quant à la date de retraite envisagée est posée au salarié afin d'échanger sur l'accompagnement de la suite de leur carrière en connaissance de cause. Lors de cet entretien, le manager aborde avec le salarié les perspectives de sa seconde partie de carrière dans l'objectif de favoriser l'évolution et l'adaptation de ses compétences et de sécuriser son parcours professionnel. Cet entretien est l'occasion d'encourager et promouvoir les dispositifs existants que sont la VAE (valorisation des acquis de l'expérience) ou encore le bilan de compétences.

Lors des entretiens professionnels des séniors, le manager sera attentif, à leurs **besoins spécifiques de formation**. Tout salarié sénior pourra bénéficier de formations, tant à l'initiative de l'employeur qu'à son initiative, jusqu'à son année de départ en retraite.

Les salariés de 50 ans et plus font l'objet d'un suivi spécifique comme rappelé à l'article 7.2.2 : leur taux de formation est suivi annuellement dans le bilan. Un examen du nombre de salariés de plus de 50 ans n'ayant suivi aucune formation depuis 4 ans ou plus, est également réalisé dans ce bilan.

**La fin de l'activité professionnelle** représente une transition importante dans la vie des individus. Des mesures d'accompagnement et de préparation à cette transition pourront être proposées dans le cadre de l'atelier de réflexion pluridisciplinaire. A titre d'exemple, des informations sur les structures soutenues par la Fondation GRDF, pourront être partagées avec les salariés qui souhaiteraient s'investir dans des activités bénévoles, à la condition que cela réponde aux intérêts de l'entreprise et de la fondation.

Il est également possible de bénéficier de mesures prévues dans les accords relatifs au temps de travail ou dans les dispositifs de congés sans solde (congé sabbatique, congé création d'entreprise, ...) permettant, dans les conditions définies par les textes en vigueur (et rappelées dans le guide des congés sans solde de GRDF – cf Annexe 12), d'exercer une activité professionnelle, élective, syndicale ou bénévole en dehors de l'entreprise.

### 9.3 – La prévention des problématiques de santé au travail

La prévention des risques sur la santé doit être prise en compte par les managers et la filière RH, notamment dans la gestion des dernières années de carrière. Le cas échéant, et en lien avec la médecine du travail, des aménagements de poste de travail peuvent être envisagés.

De même, c'est souvent dans les dernières années de la vie professionnelle que les salariés deviennent des « aidants familiaux ». Les impacts de cette situation sur leur équilibre de vie « pro-perso » et sur leur santé doivent être pris en compte par leur management et par leur environnement et si besoin des solutions adaptées peuvent être mises en place (Voir sur ce sujet l'accord de 2017 relatif à l'évolution des droits familiaux dans la branche des IEG).

## TITRE 3 : CLAUSES GENERALES ET SUIVI DE L'ACCORD

### Chapitre 10 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de GRDF.

A compter de son entrée en vigueur, le présent accord se substitue, pour l'entreprise GRDF, à l'accord GPEC conclu le 24/07/2018 ainsi qu'à toutes dispositions préexistantes dans l'entreprise ayant le même objet (usages, pratiques, ...).

### Chapitre 11 – Entrée en vigueur – Durée

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature sous réserve de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Les signataires conviennent qu'un bilan global de la mise en œuvre de l'accord sera réalisé dans le cadre du comité de suivi un an avant son expiration, en vue de préparer la négociation d'un nouvel accord.

### Chapitre 12– Révision

À tout moment, chaque partie signataire peut demander la révision de l'accord dans les conditions prévues par les articles L.2261-7 et suivants du Code du travail. La demande de révision devra être formulée par la partie diligente par lettre recommandée avec accusé de réception.

### Chapitre 13 – Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative de la Direction de GRDF, des formalités de publicité et de dépôt prévues par le Code du travail.


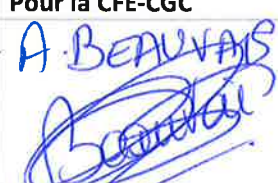
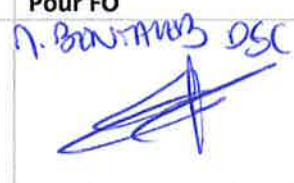
Fait à Paris, le 20/05/2022

**Pour GRDF**, le Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation

Nicolas LEBURE



**Pour les Organisations Syndicales :**

Pour la CFDT	Pour la CFE-CGC	Pour la CGT	Pour FO
			

## Annexe 1

### Référentiel des grands métiers de GRDF

<b>GRANDS METIERS DE GRDF</b>
DIEM
APPI
Développement
Ingénierie
Patrimoine
Acheminement
Territoires et concessions
Nouveaux gaz
POC
Supports, Logistique et Etat major (pour les régions)
Pour le service gaz, ventilation des effectifs :
- CIRA
- Communication
- Compta / gestion / finances
- Juridique
- RH et Transformation
- Informatique et télécom
- Achats Appro
- Services et Logistique
- Stratégie
- Etat Major

Une ligne complémentaire permet d'isoler les salariés « hors production » (détachés, longs congés, longs malades, etc.).



## Annexe 2

### Référentiel compétences de GRDF - 2022



Référentiel  
Compétences GRDF 2

## Annexe 3

### Liste des emplois implémentés dans Data Compétences - 2022

Acheteur  
Acheteur senior  
Appui au Coordonnateur PPI  
Assistant Chef d'Exploitation  
CCD Acheminement  
CCD Acheminement Senior  
Chargé de projet  
Chargé d'Affaires  
Chargé d'Affaires Senior  
Chef de projet  
Chef d'Exploitation  
Conseiller AGNRC  
Conseiller AGNRC Senior  
Contrôleur de gestion  
Contrôleur de gestion senior  
Coordonnateur Appels Dépannage Gaz  
Coordonnateur PPI  
Coordonnateur PPI Senior  
Expert  
Formateur  
Formateur Concepteur  
Gestionnaire Affaires Juridiques Contentieux  
Gestionnaire Affaires Juridiques Contentieux Senior  
Gestionnaire approvisionnement  
Gestionnaire d'application  
Gestionnaire d'application junior  
Gestionnaire d'application senior  
Juriste confirmé  
Juriste d'entreprises  
Manager intermédiaire  
Manager de proximité  
Manager stratégique  
Responsable d'équipe contentieux  
Opérateur appels dépannage  
Pilote de segment  
Réfèrent Ingénierie  
Réfèrent d'équipe  
Réfèrent technique  
Responsable de projets SI  
Responsable de projets SI junior  
Responsable de projets SI senior  
Technicien Base de Données Patrimoine  
Technicien Base de Données Patrimoine Senior  
Technicien Gaz  
Technicien Interventions PC  
Technicien Interventions PDL PDR  
Technicien Interventions Tx en Charge  
Technicien PC  
Technicien PDL PDR  
Technicien Surveillance Réseaux  
Technicien Travaux en Charge

## Annexe 4

### Indicateurs partagés en comité de suivi (en année N sont présentés les indicateurs N-1)

#### Indicateurs nationaux :

- Taux de réalisation des entretiens d'appréciation et professionnels (entretiens signés)
- Nombre de salariés ayant émis le souhait, dans leur entretien professionnel, d'être accompagnés dans la construction de leur projet professionnel
- Suivi des mesures je bouge :
  - o Retour qualitatif sur la prime mobilité à l'issue de la 1<sup>ère</sup> année
  - o Nombre de changements de collègue (exécution-maîtrise et maîtrise-cadre)
  - o Nombre de mentors mobilités par région
  - o Nombre de mentorés par région
  - o Nombre de mentorats terminés
  - o Retour d'enquête qualitative sur l'expérience mentor-mobilité
  - o Nombre de mobilités intra GRDF (changements d'unités managériales) : nombre de salariés statutaires ayant changé d'unité managériale (mutations suite appel de candidatures et mutations d'office non liées à réorganisation)
  - o Nombre de mobilités depuis et vers ENGIE
- Formation :
  - o Nombre de CPF mobilisés dans le cadre d'accompagnements du projet professionnel inscrits au PDC, et co-financement associé
  - o Nombre de salariés entrés dans le dispositif de Pro-A
- Statistiques d'utilisation de la future plateforme de matching (national) :
  - o Nombre de comptes créés
  - o Nombre d'offres proposées
  - o Statistiques de fréquentation
- Accompagnements vers l'externe : bilan chiffré national une fois par an :
  - o Nombre de mobilités volontaires sécurisées
  - o Nombre de congés sabbatiques
  - o Nombre de CMPPE (Contrat Mobilité pour Projet Professionnel extérieur) et PAME (parcours accompagné mobilité externe)
  - o Nombre de congés création ou reprise d'entreprise

#### Indicateurs à la maille unité :

- Effectif statutaire de l'unité N-2, N-1, N, par grand métier, par CSP, par sexe
- Age moyen par grand métier et sexe
- Pyramide des âges
- Répartition des embauches par grand métier et collègue
- Répartition des départs en retraites par grand métier et collègue
- Répartition des démissions, par grand métier
- Nombre de salariés en CET / collègue (année N-2, N-1 et N)
- Projection des départs en retraite sur les 3 prochaines années par métier
- Trajectoire d'effectifs / grand métier N+3 et tendance N+5
- Projection à N+3 et tendance N+5 des métiers en croissance, décroissance et transformation et en tension (nouveau)

## Annexe 5

### Panorama des parcours professionnels possibles

#### Acheminement

Conseiller Acheminement et Conseiller Acheminement Senior

#### Interventions Planification : AI

Technicien Gaz

Référent d'Equipe et Manager d'Equipe

#### Interventions Planification : APPI

Appui au Coordonnateur

Coordonnateur et Coordonnateur Senior

#### Exploitation Maintenance : BEX

Assistant Chef d'Exploitation et Chef d'Exploitation

#### Exploitation Maintenance : USG

Opérateur Appels Dépannage Gaz

Coordonnateur Appels Dépannage Gaz



**A savoir !**

Tous les parcours Pros seront  
disponibles sur le Yammer  
INFO LIVE

Ingénierie

Chargé d'Affaires et Chargé d'Affaires Senior

Référent Ingénierie

Patrimoine Cartographie

Technicien Base de Données

Technicien Base de Données Senior

## Annexe 6 Contenu de la formation des mentors (2022)

### Formation sur 2 jours (16h)

- **Séquence 1 : Les trois leviers de la stratégie de mobilité**
  - o « Ce que je peux faire »
  - o « Ce que je souhaite faire »
  - o « Ce que je sais faire »
- **Objectif** : Aligner les compétences et les aspirations avec les opportunités offertes par l'entreprise
- **Séquence 2 : Quelles sont les attentes vis-à-vis d'un mentor**
  - o Objectifs
  - o Valeurs
  - o Rôles
  - o Compétences clés
- **Séquence 3 : Les éléments essentiels de la posture de mentor**
  - o Ecouter sans juger
  - o Challenger avec bienveillance
  - o Soutenir et encourager
  - o Suggérer et co-construire
- **Séquence 4 : Les quatre étapes de l'accompagnement**
  - o Accueillir
  - o Explorer
  - o Bâtir le projet de mobilité
  - o Mettre en mouvement
- **Séquence 5 : Mener un entretien exploratoire**
  - o Poser le cadre, Identifier les attentes et déterminer l'objectif
  - o Explorer les comportements pour identifier les compétences et la motivation
- **Séquence 6 : Bâtir le projet de mobilité**
  - o Aligner opportunités internes, compétences et motivation
  - o Planifier et suivre les étapes
- **Séquence 7 : Développer les postures gagnantes de l'assertivité**
  - o Entretien avec les autres des rapports fondés sur la confiance
  - o Être à l'aise dans le face à face, oser (par exemple, exprimer un décalage entre projet pro du candidat et la réalité du marché...), savoir formuler une critique
  - o Développer son charisme

## Annexe 7

# Extrait de la note process recrutement de 2021 – principes pour recruter à l'externe

### 3. Les principes pour recruter à l'externe

1. Le pourvoi des emplois donne prioritairement lieu à une recherche de candidats internes :
  - o L'entité bénéficiaire, responsable du suivi de ses effectifs, est de fait seule responsable de l'expression du besoin de pourvoi en interne à l'exception des cadres en plage A et des membres de CODIR qui font l'objet d'une instruction spécifique par le Comité des Carrières (ce comité est piloté par la délégation Gestion des Carrières de la DRHT).
  - o Tout besoin à pourvoir doit faire l'objet d'une publication interne dans la section carrière OneHR ainsi que dans la Bourse de l'Emploi des IEG.
  - o Exceptionnellement, dans les situations ci-dessous, il sera possible de publier en même temps à l'interne et à l'externe :
    - les postes pour lesquels des recherches internes ont déjà été effectuées et sont restées infructueuses sur les 6 mois précédents
    - les postes d'entrée sur les activités cœur de métiers de GRDF (exploitation-maintenance, relations clients/fournisseurs/territoires, ingénierie et conception, développement)
    - les cas particuliers faisant l'objet d'une dérogation spéciale donnée par le Délégué RH après instruction de leur DRHM (compétences rares, par exemple)

Cette double publication permet d'optimiser considérablement le temps pour créer un emploi notamment dans le cas d'une infructuosité de candidature interne.

2. Il est possible de recruter directement à l'externe sans publication interne dans les cas suivants :

**Cas n° 1 :** Actions de recrutement couvertes par les engagements sociaux de GRDF ([lien à venir Accord Handicap, Accord Egalité Professionnelle](#))

**Cas n°2 :** Embauche d'alternants « cœur de métier » (exploitation-maintenance, relations clients/fournisseurs/territoires, ingénierie et conception, développement) ainsi que dans les métiers de la DSI à l'issue de leur formation au sein de GRDF.

3. Toute demande de recrutement Cadre pour les métiers des fonctions support ( sauf certains métier DSI ) requiert une validation au niveau National (cf lien RH BOX demande de recrutement externe DRHT)



## Annexe 8

### Gratification des stagiaires scolaires

→ Gratification obligatoire pour les stages de 2 mois et plus :

	< Bac +2	Bac+2	Bac+3	Bac+4	Bac+5	> Bac +5
Barème applicable	15% du PHSS	40% du SMIC	70% du SMIC	80% du SMIC	95% du SMIC	100% du SMIC

→ Prime de fin de stage possible jusqu'à 1 mois de gratification

→ Aide au logement pour les stagiaires de l'enseignement supérieur long : jusqu'à 185€ par mois

→ Congés (pour stagiaires de 2 mois et plus) : un jour par mois (code CD)

# Annexe 9

## Parcours d'intégration des nouveaux arrivants à GRDF



Parcours nouvel  
arrivant WLG présent

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

## Annexe 10 – Modèle de convention de départ en formation



Convention  
engagement ACC.pdf

*[Handwritten signatures in blue ink]*

# Annexe 11

## Ambition managériale de GRDF



## Annexe 12

### Guide des congés sans solde



Guide des congés  
sans solde.pdf

Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, located in the bottom right corner of the page.