

## **Accord professionnel**

### **INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

ACCORD NATIONAL DU 21 FÉVRIER 2008  
RELATIF À L'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS  
DANS LA DIVERSITÉ DES ÂGES  
NOR : *ASET0850446M*

#### PRÉAMBULE

Les compétences des femmes et des hommes constituent la première richesse des entreprises de la branche des industries électriques et gazières.

L'allongement de la vie au travail, et notamment la perspective de maintien en activité au-delà de 60 ans conduisent les entreprises de la branche des industries électriques et gazières à promouvoir des actions en faveur du jalonnement des parcours professionnels tout au long de la carrière.

Ces actions s'inspirent en premier lieu du plan national concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010, plan qui a pour but d'accroître en France la proportion des seniors sur le marché du travail, en luttant contre les causes de leur exclusion, en favorisant leur employabilité et en sécurisant leurs parcours professionnels.

Ces actions s'inscrivent également dans une perspective plus globale, dans le nécessaire changement de regard entre les différentes générations présentes dans les entreprises, vis-à-vis des plus anciens, avec la préoccupation de mieux reconnaître leurs compétences et leur expérience professionnelle, comme vis-à-vis des plus jeunes pour mieux faciliter leur intégration.

Dans une telle approche intergénérationnelle, prenant en compte les éléments d'ordre démographique et socioculturel et valorisant la diversité des âges, le transfert des connaissances et des compétences d'une génération à l'autre est une question clé au cœur du renouvellement des compétences.

La nature et les modalités d'exercice des métiers, la composition démographique, peuvent être très variables d'une entreprise à l'autre. Il appartient aux partenaires sociaux de chaque entreprise de négocier les modalités concrètes, pertinentes et efficaces au regard de son propre contexte.

Compte tenu de l'importance accordée par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche à ce sujet, il a été convenu d'établir un cadre commun d'orientations applicable à l'ensemble des entreprises de la branche pour engager cette négociation au niveau de chaque entreprise. Ce cadre s'appuie

notamment sur les dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle continue dans la branche des industries électriques et gazières du 16 septembre 2005, en particulier celles relatives à la gouvernance de la formation continue par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation, à l'observatoire de branche des métiers et qualifications et au fonds de professionnalisation mutualisé.

La réussite des actions définies dans cet accord suppose un changement culturel en profondeur. Des dispositions d'accompagnement, de sensibilisation et de communication auprès du management, des salariés et des représentants du personnel feront l'objet de dispositions spécifiques dans chaque entreprise de la branche.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Mettre en place des entretiens de jalonnement de carrière*

La valorisation de la diversité des générations nécessite de pouvoir organiser, tout au long de chaque carrière, des parcours professionnels diversifiés et rythmés par étapes successives dans le temps. Un tel jalonnement doit permettre la mise en cohérence continue et harmonieuse des aspirations et possibilités de chaque salarié avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans ce jalonnement, une attention particulière doit être accordée au salarié qui va entrer dans sa seconde partie de carrière. Ainsi, chaque salarié, doit pouvoir bénéficier, au plus tard au moment de l'entretien professionnel qui suit son 45<sup>e</sup> anniversaire, d'un entretien approfondi de jalonnement de carrière.

Un entretien de jalonnement situé ainsi à mi-carrière permet au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle en établissant des perspectives professionnelles de moyen ou long terme cohérentes avec les besoins de l'entreprise et motivantes pour le salarié.

Cet entretien permet ainsi au salarié et à son management :

- de faire un point détaillé sur les acquis professionnels à l'issue de la première partie de carrière du salarié ;
- d'envisager les perspectives professionnelles pour la seconde partie de carrière, en tenant compte des compétences du salarié, de ses aspirations, de ses aptitudes, de ses besoins de professionnalisation, de sa situation personnelle et son évolution professionnelle, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi à moyen ou long terme dans l'entreprise ;
- de définir les actions et ressources associées à mettre en œuvre pour accompagner le projet professionnel.

L'entretien de jalonnement de carrière peut être renouvelé à une périodicité à définir dans chaque entreprise pour jalonner autant que de besoin le parcours professionnel tout au long de la carrière.

L'entretien de jalonnement de carrière peut s'appuyer sur l'entretien professionnel prévu, *a minima* tous les 2 ans, dans le cadre de l'article 4.3 de l'accord de branche IEG du 16 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue. Il peut être complété par d'autres éléments, bilan d'étape professionnel, bilan de compétences, projet professionnel, tout autre élément permettant de contribuer à soutenir et à maintenir l'employabilité du salarié tout au long de sa vie professionnelle.

L'entretien de jalonnement de carrière peut également s'appuyer sur une expertise en ressources humaines placée en appui auprès du management, suivant des modalités à préciser par les entreprises.

## **Article 2**

### *Promouvoir et déployer les outils d'accompagnement pour développer les compétences*

Les partenaires sociaux conviennent de promouvoir concrètement, notamment lors de la réalisation des entretiens de jalonnement de carrière, l'utilisation des dispositifs existants de formation professionnelle pour accompagner le développement des compétences et le jalonnement des parcours professionnels.

Les périodes de professionnalisation, les dispositifs de validation des acquis de l'expérience et les passeports formation constituent des outils spécifiquement promus et mobilisés

## **Article 3**

### *Favoriser le transfert des connaissances d'une génération à l'autre*

Les signataires considèrent que le transfert des connaissances entre générations est une nécessité et un atout pour le maintien d'un haut niveau de compétences dans les métiers de la branche.

La présence simultanée des diverses générations peut et doit ainsi être mise à profit pour favoriser ce transfert de connaissances entre les générations.

Ce transfert peut s'appuyer sur l'accompagnement tutoral, notamment vers les plus jeunes, tutorat que les entreprises s'engagent à promouvoir, en respectant les principes du volontariat, de la formation à l'exercice du tutorat, de la prise en compte du tutorat dans l'évaluation individuelle des salariés et de la reconnaissance de la place de cette activité de tutorat dans leur parcours professionnel.

## **Article 4**

### *Soutenir l'employabilité de chaque salarié tout au long de sa vie professionnelle*

Un travail entre toutes les parties prenantes doit permettre d'intégrer le plus en amont possible les considérations d'aptitude professionnelle dans les éléments contribuant à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans une approche préventive et non discriminante.

Un tel travail doit permettre d'établir des conditions favorisant l'employabilité de chaque salarié tout au long de son parcours professionnel, en intégrant dans cette approche préventive les caractéristiques des emplois au regard de considérations personnelles exprimées par le salarié, par exemple en matière de santé.

Ces éléments peuvent nourrir le travail préparatoire aux entretiens de jalonnement de carrière.

## **Article 5**

*Adapter les rythmes de vie au travail,  
notamment en seconde partie de carrière*

Chaque entreprise examinera avec les partenaires sociaux les possibilités permettant d'adapter les rythmes de travail, tant au niveau individuel qu'au niveau des organisations collectives, notamment dans la phase de transition correspondant à la fin de carrière.

## **Article 6**

*Dispositions finales*

### **Article 6.1**

*Champ d'application et effet obligatoire*

Le champ d'application du présent accord est national : il concerne l'ensemble des salariés des entreprises de la branche des industries électriques et gazières.

### **Article 6.2**

*Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 6.3**

*Révision et dénonciation*

A tout moment, une révision du présent accord pourra être ouverte à la demande d'un ou plusieurs signataires du présent accord, dans les conditions prévues du code de travail, notamment dans ses articles L. 132-2-2 et L. 132-7.

Le présent accord pourra être dénoncé par tout ou partie de ses signataires dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code de travail.

### **Article 6.4**

*Notification, dépôt et entrée en vigueur*

A l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

A l'issue d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs, des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 132-10 et L. 135-7 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents.

### **Article 6.5**

*Extension de l'accord*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du code du travail.

## **Article 6.6**

### *Suivi de la mise en œuvre de l'accord*

Un comité de suivi est mis en place pour assurer le suivi de la mise en œuvre du présent accord.

Fait à Paris, le 21 février 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UFE ;

UNEMIG.

#### **Syndicats de salariés :**

FCE-CFDT ;

CFE-CGC ;

CMTE-CFTC.