

L'accord compétences d'EDF. : Une hirondelle qui annonce le printemps... !

1. Certes, une hirondelle ne fait pas le printemps, mais il en faut bien une première pour l'annoncer. L'accord collectif « relatif aux compétences à EDF SA 2016-2019 » est celle-là. Il reste à espérer qu'elle sera suivie par beaucoup d'autres comme « la loi travail » les y invitent. ! Il est vrai qu'EDF avec ses 70 000 salariés, et son budget formation de l'ordre de 10 % de la masse salariale n'est pas une entreprise ordinaire. Outre sa taille, elle a de tout temps été **un lieu d'innovation en matière d'ingénierie de la formation et de la compétence.**

L'accord est structuré autour de cinq grands chapitres : anticiper l'évolution de l'emploi et des compétences ; favoriser la mobilité interne et dynamiser les parcours professionnels ; former autrement pour adapter et développer les compétences ; favoriser l'insertion professionnelle et le transfert de compétences ; enrichir le dialogue social sur les compétences.

2. Au plan juridique, qui est le parti pris de ce bref billet, il faut tout d'abord souligner **la grande vertu pédagogique** de l'accord qui « digère » à l'intention des acteurs de l'entreprise que sont les salariés, les managers, les partenaires sociaux, la succession de réforme législative et réglementaire que les champs de la formation professionnelle et de la gestion des compétences ont connu ces dernières années : loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle, loi REBSAMEN, loi travail, sans compter l'accord de branche des IEG auquel l'accord d'entreprise se réfère.

L'accord d'entreprise devient en quelque sorte la Bible pour les acteurs de l'entreprise qui ont en charge la gestion de la formation et des compétences, alors que le code du travail sera l'outil des services juridiques de back office

3. Les dispositions de l'accord s'appuient sur le socle législatif et réglementaire qui encadre désormais la gestion individuelle et collective de la formation et de la compétence et ouvre plusieurs voies de progrès au regard de ce socle commun à toutes les entreprises.

Il en va notamment ainsi de la définition retenue de l'action de formation.

Après avoir rappelé le rôle stratégique qui a toujours été celui de la formation professionnelle à EDF, ainsi que la définition de l'action de formation selon le code du travail, **l'accord ouvre la voie à diverses modalités complémentaires de développement des compétences** (article 3. 1. 2), tels que les séminaires, le coaching, **la formation situation de travail**. L'accord prévoit à un travail paritaire sur ces nouvelles modalités afin d'en assurer la traçabilité.

4. L'accord prend en compte **le courant « de personnalisation** du droit de la formation et des compétences et donne à la notion « **du salarié acteur** » des traductions concrètes à travers **des procédures internes de gestion mettant ce dernier en situations « d'agir »**. Il en va ainsi des dispositions relatives à l'entretien professionnel en lien avec le conseil en évolution professionnelle, à l'accompagnement des parcours, aux usages du CPF sur le temps de travail et en dehors du temps de travail assorti de possibles d'abondements. Les conditions favorables de prise en charge du congé individuel de formation par l'UNAGECIF méritent également d'être soulignées ainsi que la place faite à la promotion sociale interne qui est une tradition historique à EDF.

5. Si l'accord fait toute sa place aux différentes modalités du dialogue social au sein de l'entreprise (négociation collective, consultation des IRP), et à l'extérieur de l'entreprise à la gestion paritaire à travers l'adhésion à l'UNAGECIF et à AGEFOS-PME, il n'instaure pas pour autant la cogestion de la formation et de la compétence au sein d'EDF. En effet le pouvoir de direction qui est celui du management demeure entier sur les choix stratégiques que sont le plan de formation de l'entreprise, les décisions d'embauche, et celle d'évolution professionnelle et salariale, fondées sur l'évaluation des performances des salariés. Les dispositions issues des différentes modalités du dialogue social ont pour objet et pour effet d'une part d'encadrer afin de l'objectiver le pouvoir de direction du management, et d'autre part, et c'est là que réside l'innovation principale de cet accord de **mettre en place des procédures donnant à chaque salarié une plus grande « capacité d'agir » sur son devenir professionnel au sein de l'entreprise.**

Jean-Marie Luttringer.

21 mars 2017.

