

N. 94 - 9	
PERS. 946	
DIRECTION DU PERSONNEL	
Manuel Pratique : 100	
25 avril 1994	

## **Objet : Méthode d'Entreprise d'Evaluation des Emplois (M3E)**

### **PREAMBULE**

Le statut national, dans son article 8, institue l'emploi comme fondement essentiel de la rémunération. C'est l'emploi occupé qui détermine la rémunération principale de son titulaire.

Ce principe de classement fonctionnel des emplois, réaffirmé par la convention du 31 mars 1982, n'est pas modifié.

La méthode actuelle d'évaluation des emplois repose sur :

- des fonctions définies et classées au niveau national dans un ensemble de textes élaborés au fil du temps et couramment désigné sous le terme générique "Catalogue des Fonctions" (circulaires Pers. 87 du 19 juillet 1947, Pers. 121 du 6 avril 1948, ...),
- le classement au niveau national de certains postes appelés "repères" dont le niveau est apprécié sur la base de paramètres essentiellement techniques (circulaires Pers. 88 du 8 août 1947, Pers. 111 du 2 janvier 1948,...).

L'ensemble de ces dispositions contient, depuis l'origine, les éléments à partir desquels est défini au niveau des unités, par assimilation, analogie ou interpolation, le classement des autres emplois.

Mais, progressivement, les pratiques se sont écartées des textes de classification : plus du tiers des promotions intervenant sans changement d'emploi, une confusion s'est installée entre classement de l'emploi et classement de la personne.

En effet, cette méthode répond de plus en plus difficilement à la diversité des organisations mises en place par les unités et aux évolutions importantes du contenu réel des emplois, rendues nécessaires pour adapter en permanence le service public à ses exigences nouvelles.

Ce constat a conduit à rechercher, dans le cadre de l'article 8 du statut national du personnel et de la convention du 31 mars 1982, une nouvelle méthode d'évaluation des emplois d'EDF et de GDF mieux adaptée au contexte actuel.

Pour concilier cohérence d'entreprise, décentralisation du management et équité pour les agents, il est apparu nécessaire de construire une méthode analytique d'évaluation des emplois, commune à l'ensemble des deux Entreprises, et dont la mise en oeuvre relève de la responsabilité des unités.

La Méthode d'Entreprise d'Evaluation des Emplois (M3E) est une méthode à critères classants spécifique à EDF et GDF.

La diversité des organisations, le nombre et la variété des emplois existant à EDF et GDF, la conception même de la M3E - qui conduit à évaluer localement chacun des emplois - imposent une mise en place progressive de la méthode.

Un délai de cinq ans est imparti aux unités, au terme duquel tous les emplois devront avoir été décrits, évalués et rattachés à une plage de GF.

Afin de garantir transparence et égalité de traitement, sont prévus :

- un processus de concertation - au sein de chaque unité - avec les organisations syndicales, préalablement à la mise en place de la méthode,
- une publicité des descriptions et des évaluations des emplois,
- un dispositif nouveau de voies de recours, permettant à chaque agent de contester l'évaluation de l'emploi qu'il occupe,
- une procédure de suivi, en commission supérieure nationale du personnel, de l'application de la méthode.

La présente circulaire a pour objet de définir, après avis de la commission supérieure nationale du personnel, la nouvelle Méthode d'Entreprise d'Evaluation des Emplois et ses conditions de mise en oeuvre.

Ses dispositions sont applicables à compter du 1er janvier 1995.

Le Directeur Général  
d'Electricité de France  
Jean BERGOUGNOUX

Le Directeur Général  
de Gaz de France  
Pierre GADONNEIX

## **1ère PARTIE**

### **PRINCIPES GENERAUX ET MODALITES D'APPLICATION**

#### **CHAPITRE 1 - LA METHODE**

La Méthode d'Entreprise d'Evaluation des Emplois repose sur trois démarches complémentaires à réaliser pour chaque emploi :

- sa description,
- son évaluation à partir de la description préalablement réalisée,
- son rattachement à une plage comportant plusieurs GF, appelée "position".

Elles sont conduites sous la responsabilité du Chef d'unité, en concertation avec les organisations syndicales locales.

#### **11 - Description des emplois**

L'emploi est une unité élémentaire de l'organisation regroupant un ensemble de tâches et de responsabilités qui requièrent des compétences identifiées.

La description d'un emploi demande, sous la conduite du responsable hiérarchique de l'emploi concerné, la réalisation d'opérations précises :

- situer l'emploi dans l'organisation à laquelle il appartient,
- collecter les informations relatives à l'emploi,
- mettre en forme de manière ordonnée les renseignements recueillis au cours de cette étude dans un document descriptif organisé sous une forme commune à tous les emplois.

Lorsque l'emploi est occupé, le titulaire doit être associé à la description (voir chapitre 4).

Le document de description est structuré en 4 chapitres :

- la mission générale exprime la relation entre les finalités attendues de l'emploi et les activités permettant de les atteindre, en spécifiant le cadre dans lequel elles s'insèrent.

C'est un résumé en quelques lignes de l'ensemble de la description.

- l'environnement de l'emploi présente :
  - la place de l'emploi dans l'organisation,
  - le contexte dans lequel s'inscrivent les éléments ayant une répercussion sur ses activités ou ses résultats.
- les activités représentent l'ensemble des travaux intellectuels et manuels effectués par l'emploi ou sous sa responsabilité.

- les finalités sont les résultats permanents que l'organisation attend de l'emploi.

Le guide faisant l'objet de l'annexe 1 présente l'organisation et la structure de l'ensemble de la démarche de description de l'emploi.

## **12 - Evaluation des emplois**

### **- Les critères classants**

Les critères classants permettent d'apprécier l'importance de caractéristiques jugées essentielles, présentes à des degrés divers dans tous les emplois. Pour cela, chaque critère classant comporte une échelle permettant de repérer ("coter") l'importance d'une caractéristique donnée.

Une fois l'emploi coté sur tous les critères, un calcul simple permet d'obtenir la valeur relative d'un emploi dans les Entreprises.

Sept critères classants permettent d'évaluer les emplois :

- Connaissances pratiques et théoriques
- Résolution de problèmes
- Dimension relationnelle
- Conseil
- Organisation
- Autonomie
- Contribution

Chaque critère est caractérisé par :

- une définition,
- des précisions sur l'axe de progression (c'est-à-dire sur la logique qui sous-tend la succession des degrés),
- une définition de chacun des degrés,
- des exemples de cotations associés aux degrés.

### **- Les degrés et les points**

- Chaque critère est gradué selon un axe de progression de 7 degrés,
- A chaque degré de chacun des critères est associé un nombre de points,
- Pour tous les critères, les degrés de même rang ont une valeur en points identique :

DEGRE 1 : 26 POINTS  
DEGRE 2 : 52 POINTS  
DEGRE 3 : 77 POINTS  
DEGRE 4 : 101 POINTS  
DEGRE 5 : 124 POINTS  
DEGRE 6 : 146 POINTS  
DEGRE 7 : 167 POINTS

**- L'évaluation**

L'évaluation consiste :

1 - à appréhender l'emploi, sous tous ses aspects, par une lecture attentive de sa description,

2 - puis à le coter, c'est-à-dire à déterminer, sur chacun des 7 critères classants, le degré qui convient à l'emploi en s'appuyant sur sa définition.

Les exemples de cotations associés aux degrés constituent une aide lors de la réalisation de cette opération.

3 - les cotations donnent, par addition des points associés aux degrés retenus, le nombre de "points M3E" correspondant à l'emploi.

Le guide faisant l'objet de l'annexe 2 présente les critères, y compris les exemples de cotations, ainsi que l'organisation et la structure de la démarche d'évaluation de l'emploi.

**13 - Rattachement des emplois aux GF du nouveau système de rémunération issu de la convention du 31 mars 1982**

Neuf plages de GF, appelées "positions", ont été déterminées. Elles sont désignées par les lettres A à I.

En fonction du nombre de points (1) obtenus lors de son évaluation, l'emploi est rattaché à une plage de GF selon le tableau ci-après :

PLAGES DE POINTS	PLAGES DE G.F.	« POSITIONS »
de 921 à 1169 inclus	17-18-19	A
de 821 à 920 inclus	15-16-17	B
de 721 à 820 inclus	13-14-15	C
de 671 à 720 inclus	11-12-13	D
de 621 à 670 inclus	10-11-12	E
de 521 à 620 inclus	9-10-11	F
de 411 à 520 inclus	7-8-9	G
de 301 à 410 inclus	3-4-5-6-7	H
de 182 à 300 inclus	1-2-3-4	I

L'ensemble des dispositions et règles de fonctionnement du système de rémunération issu de la convention du 31 mars 1982 reste inchangé.

---

1 Ce nombre de points est une donnée qui a pour seul objet le rattachement de l'emploi à une plage de GF.

Une négociation d'un avenant à la convention du 31 mars 1982 sera engagée dans les meilleurs délais. Elle concernera le cas des agents retenus après candidature dans un emploi rattaché à une plage de GF supérieure et pour lesquels ce changement d'emploi n'entraînerait pas de promotion en GF : il sera proposé aux Fédérations Syndicales qu'un tel mouvement s'accompagne du gain d'un NR pour les agents qui ne sont pas au dernier NR du GF concerné.

## **CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS RELATIVES A LA MISE EN PLACE**

### **Rappel préliminaire**

Les attributions actuelles des organismes statutaires et des organisations syndicales dans les domaines de l'organisation et des emplois demeurent inchangées :

- la filière CMP est consultée pour les questions concernant l'organisation et en particulier sur les mesures de nature à affecter la structure ou le volume des effectifs (circulaire Pers. 873).
- les organisations syndicales sont consultées sur les projets d'organigrammes, c'est-à-dire sur le classement des emplois,
- les commissions secondaires du personnel et la commission supérieure nationale du personnel (sous-commission classement-avancement) sont consultées sur les situations individuelles des agents (article 3 du statut national et circulaire Pers. 845).

### **21 - Période transitoire**

Tous les emplois des GF 1 à GF 19 devront avoir été décrits, évalués et rattachés à une plage de GF dans un délai maximal de 5 ans, à compter du 1er janvier 1995, dans le respect des conditions locales de mise en place précisées au paragraphe 22.

Pendant cette période transitoire de 5 ans, l'ensemble des textes (circulaires Pers., notes DP, ...) dont la liste figure en annexe 3, relatifs à la classification des fonctions et aux classements nationaux des postes repères ou paramétrés des différentes directions, ne s'appliquent plus aux emplois évalués par la M3E, et ce, à compter de la notification individuelle visée au chapitre 4.

Ces textes restent en vigueur pour les autres emplois.

A l'issue de cette période, l'ensemble des textes sus-visés est abrogé.

### **22 - Conditions locales de mise en place**

En vue de définir des conditions de mise en place de la M3E garantissant équité et transparence, le chef d'unité rencontre l'ensemble des organisations syndicales locales.

Au cours de ces échanges seront examinés les points suivants :

- a) les emplois à décrire et à évaluer en priorité en fonction des particularités de l'unité,

- b) le calendrier d'application locale,
- c) les modalités de concertation avec les organisations syndicales locales sur chaque description et/ou évaluation d'un emploi de l'unité :
  - seront privilégiés des dispositifs qui permettront une confrontation collective des points de vue des organisations syndicales et de la direction, afin de rapprocher leurs positions,
  - sur ce point particulier, le processus de référence défini ci-après (voir chapitre 3) sera appliqué a minima.
- d) les actions de formation nécessaires,
- e) la communication interne,
- f) la périodicité des rencontres direction/organisations syndicales au cours desquelles sera examiné l'état d'avancement de l'application de la M3E aux emplois de l'unité.

A l'issue de cette concertation locale préalable à la mise en place, le chef d'unité arrête sa position concernant les différents points cités précédemment et formalise sa décision.

Il en informe les organisations syndicales.

Cette décision est portée à la connaissance de l'ensemble des agents.

### **CHAPITRE 3 - PROCESSUS DE REFERENCE EN MATIERE DE CONCERTATION SUR LA DESCRIPTION ET L'EVALUATION**

Le chef d'unité adresse à chaque organisation syndicale le projet de description de l'emploi.

Simultanément, il invite chacune d'entre elles à une réunion. Celle-ci comporte une discussion sur le projet de description et un premier échange sur l'évaluation de l'emploi.

Ces réunions se tiendront dans un délai de 10 jours à compter de la réception de l'invitation, sauf circonstances particulières et accord entre les parties.

Le chef d'unité peut s'y faire représenter : il désigne alors un représentant appartenant à la ligne hiérarchique de l'emploi étudié.

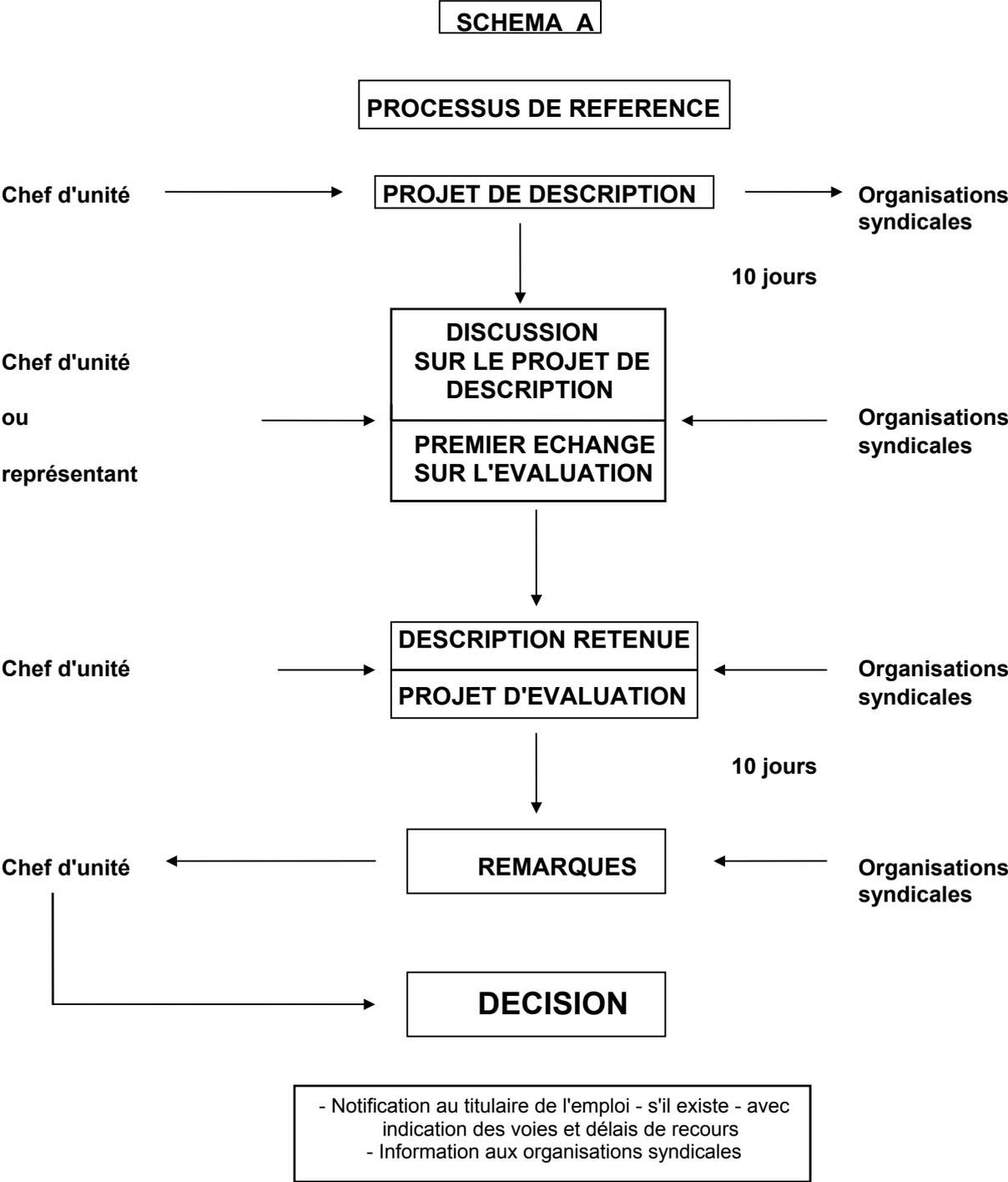
A l'issue de ces réunions, le chef d'unité adresse à chaque organisation syndicale la description retenue et son projet d'évaluation.

Les organisations syndicales disposent alors d'un délai de 10 jours à compter de la réception de cet envoi pour faire connaître leurs observations.

A l'issue de ce délai, le chef d'unité prend une décision de rattachement de l'emploi à une plage de GF.

- Cette décision est notifiée au titulaire de l'emploi lorsque l'emploi est occupé (voir chapitre 4).
- Elle est communiquée pour information, aux organisations syndicales locales.

Le schéma A ci-après présente, à titre illustratif, l'organisation de ce processus :



## **CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS RELATIVES AU CAS OU L'EMPLOI EST OCCUPE**

Lorsque l'emploi est occupé, le titulaire doit être associé à la description.

A tout moment du processus, il doit avoir la possibilité de faire part de ses observations sur la description de son emploi, sous la forme qu'il juge appropriée.

A l'issue du processus de concertation, lui sont notifiées :

- la décision du chef d'unité relative au rattachement de l'emploi à une plage de GF,
- l'indication des voies et délais de recours possibles.

La description de l'emploi, ainsi que son évaluation sur les 7 critères sont jointes à cette notification.

## **CHAPITRE 5 - PUBLICITE DES DESCRIPTIONS ET DES EVALUATIONS DES EMPLOIS**

Au fur et à mesure de leur établissement, les descriptions des emplois de l'unité, ainsi que les évaluations correspondantes, seront regroupées dans un recueil local sous une forme qui permette :

- une mise à jour régulière,
- une consultation par les représentants du personnel de l'unité et par les agents (de l'unité ou candidats à un emploi de l'unité).

## **CHAPITRE 6 - PUBLICATION DES EMPLOIS VACANTS**

### **61 - Principes de publication**

Les emplois sont publiés sur un des GF de la plage de rattachement issue de l'évaluation.

Le chef d'unité détermine le GF de publication de l'emploi après consultation des organisations syndicales locales.

Cette décision s'appuie sur l'analyse des compétences attendues de l'agent qui occupera l'emploi publié.

Dans certains cas particuliers, cette analyse peut conduire à une publication sur plusieurs GF de la plage concernée.

Le texte de publication sera complété par l'indication : de la plage de GF à laquelle est rattaché l'emploi, du métier d'appartenance et de la famille professionnelle de regroupement (voir Répertoire National des Métiers).

*Cas particuliers :*

Les emplois qui, par décision des Directeurs Généraux, seraient classés sur le seul GF 19 (les chefs de Centrale REP, les Adjoints aux Directeurs d'Unité, les emplois de ce GF dans les Services Centraux,...) ne seront pas publiés.

## **62 - Examen des bordereaux de candidatures**

- Tous les emplois publiés du GF 1 au GF 11 relèvent exclusivement de la compétence de la commission secondaire du personnel pour l'examen des aptitudes des candidats.
- Tous les emplois publiés du GF 12 au GF 19 relèvent exclusivement de la compétence de la commission supérieure nationale du personnel pour l'examen des aptitudes des candidats.
- Cas particuliers :

### 1 - Pour les emplois publiés sur plusieurs GF :

- l'organisme compétent (CSP ou CSNP) émet un avis sur l'aptitude des candidats au regard de chacun des GF de publication,
- à l'issue de la consultation de l'organisme compétent, le chef d'unité décide du choix du candidat et du GF de nomination dans l'emploi.

### 2 - Pour les emplois publiés sur plusieurs GF et rattachés aux plages de GF 10-11-12 ou 11-12-13, la procédure d'examen des aptitudes des candidats est liée aux GF retenus pour la publication de l'emploi.

- Lorsque les GF de publication retenus appartiennent au même collège, le bordereau des candidatures établi est transmis pour avis :
  - à la commission secondaire du personnel si les GF de publication appartiennent au collège maîtrise,
  - à la commission supérieure nationale du personnel si les GF de publication appartiennent au collège cadres.

Les aptitudes des candidats sont examinées au regard de chacun des GF de publication.

Le chef d'unité décide du choix du candidat et du GF de nomination dans l'emploi.

- Lorsque les GF de publication retenus couvrent les deux collèges maîtrise et cadres, le bordereau des candidatures établi sera transmis pour avis, simultanément à la commission secondaire du personnel et à la commission supérieure nationale du personnel.

Chacun des deux organismes émettra un avis sur l'aptitude des candidats au regard de chacun des GF de publication, en fonction du collège pour lequel il est statutairement compétent.

A l'issue de cette double procédure de consultation, le chef d'unité décide du choix du candidat et du GF de nomination dans l'emploi.

## **CHAPITRE 7 - RECRUTEMENT**

Les principes de recrutement dans les collèges exécution, maîtrise et cadres, ainsi que les niveaux d'embauche qui découlent des dispositions en vigueur, sont maintenus.

### **71 - Collège exécution (GF 1 à GF 6)**

De nouvelles mesures associant diplômes obtenus, GF de rattachement et NR, seront proposées prochainement à la commission supérieure nationale du personnel pour les agents diplômés du collège exécution, à l'image de celles existant pour les jeunes cadres et les jeunes techniciens supérieurs et ce, avant la fin de l'année 1994.

### **72 - Collège maîtrise (GF 7 à GF 11)**

Les GF de rattachement des jeunes techniciens supérieurs demeurent fixés par la circulaire Pers. 798 du 28 février 1983.

### **73 - Collège cadres (GF 12 à GF 19)**

Les GF de rattachement des jeunes cadres demeurent fixés par la circulaire Pers. 925 du 30 juillet 1991.

La première affectation des agents concernés ne peut pas se faire dans un emploi rattaché à la plage de GF 10-11-12.

## **CHAPITRE 8 - DISPOSITIONS PARTICULIERES**

### **81 - Garantie lors de la mise en place de la M3E**

Le GF d'un agent, après application de la M3E à l'emploi qu'il occupe, peut ne pas appartenir à la plage de GF résultant de l'évaluation :

- si le GF de l'agent est en dessous de la plage de GF de l'emploi : l'agent est reclassé au premier GF de cette plage selon les règles de la convention du 31 mars 1982,
- si le GF de l'agent est au-dessus de la plage de GF de l'emploi : l'agent conserve son GF.

### **82 - Devenir de la plage de GF 10-11-12**

A l'issue de la période des 5 ans de mise en place de la M3E, et compte tenu de l'expérience acquise, la pérennité de la plage de GF 10-11-12 "position E" sera examinée.

## **CHAPITRE 9 - SUIVI DE L'APPLICATION DE LA M3E**

Afin d'apprécier le déroulement et la qualité de la mise en oeuvre de la M3E dans les unités, des rapports périodiques seront soumis à l'avis de la commission supérieure nationale du personnel :

- pendant la période de mise en place de la M3E :
  - après consultation des différentes fédérations syndicales, chaque direction présentera annuellement un rapport à la sous-commission classification,
  - un bilan global sera réalisé annuellement pour la commission supérieure nationale du personnel. Le premier rapport sera examiné lors d'une séance de la commission supérieure nationale du personnel à la fin de l'année 1995.
- après la période de 5 ans fixée pour la mise en place :
  - la procédure ci-dessus sera maintenue avec une périodicité triennale.

## **2ème PARTIE**

### **LES VOIES DE RECOURS**

#### **PRINCIPES GENERAUX**

- La présente circulaire ne modifie pas les textes en vigueur relatifs au droit dont disposent les agents de formuler des requêtes sur leur situation individuelle, conformément à l'article 3 du statut national.

Elle crée, par ailleurs, un droit supplémentaire dans le but de garantir la plus grande équité dans la mise en oeuvre de la M3E.

Ce droit à requête sur le fond est ouvert à tout agent qui conteste l'évaluation de l'emploi qu'il occupe.

La requête n'est pas suspensive de l'application de la décision contestée.

- Si la requête est formulée sur la première évaluation par la M3E de l'emploi occupé, elle est adressée directement au Président de la sous-commission classification et selon les modalités précisées dans le chapitre 1.
- Si la requête est fondée sur l'évolution d'un emploi déjà évalué, elle est soumise à :
  - la commission secondaire du personnel, intervenant en premier examen, pour les agents d'exécution et de maîtrise,
  - la sous-commission classification, intervenant pour les cadres et, en deuxième examen, pour les agents d'exécution et de maîtrise.

A partir d'une fiche détaillant les activités professionnelles de l'intéressé et reflétant la matérialité de l'emploi qu'il occupe, l'avis de ces organismes portera sur la question suivante :

"L'emploi a-t-il connu depuis sa description des changements dans ses activités ou dans son environnement suffisamment importants (notamment si les finalités en ont été affectées) pour justifier une nouvelle description ?"

- Le Président de la sous-commission classification dispose, par délégation des Directeurs Généraux, du pouvoir de statuer sur les recours exercés dans le cadre de la présente circulaire.

## **CHAPITRE 1 - PROCEDURE DE REQUETE SUR LA PREMIERE EVALUATION**

Quel que soit son collège d'appartenance, si l'agent conteste la première évaluation par la M3E de l'emploi qu'il occupe, il peut formuler une requête dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la notification du rattachement de son emploi à une plage de GF.

Le dossier de requête comporte les pièces suivantes :

- l'objet de la requête et l'exposé détaillé des motifs,
- la copie de la notification et de ses annexes (voir 1ère partie - chapitre 4).

L'agent adresse sa requête au Président de la sous-commission classification par la voie hiérarchique. Le chef d'unité dispose d'un délai d'un mois, à compter de la date de réception de la requête, pour transmettre celle-ci au Président de la sous-commission classification, en y joignant ses remarques éventuelles.

Afin d'examiner cette requête, le Président de la sous-commission classification constitue un groupe technique composé des membres suivants :

- un représentant du personnel, choisi par l'agent dans une liste comportant les membres titulaires et suppléants de la CSNP et, au maximum, 20 suppléants spéciaux désignés à cet effet par chaque fédération syndicale,
- un représentant de la direction d'appartenance de l'agent désigné par celle-ci.

Ces deux représentants ne doivent pas appartenir à l'unité de l'agent.

- un expert en description et évaluation des emplois n'appartenant pas à la direction concernée, choisi par le président de la sous-commission classification.

Le groupe technique procède à une étude approfondie de la description et de l'évaluation de l'emploi et, éventuellement, à une nouvelle description et/ou une nouvelle évaluation, en liaison avec l'unité. Il remet un rapport au président de la sous-commission classification faisant état de l'évaluation qu'il lui propose ; à défaut d'accord sur l'évaluation, chacun des membres peut formuler son avis.

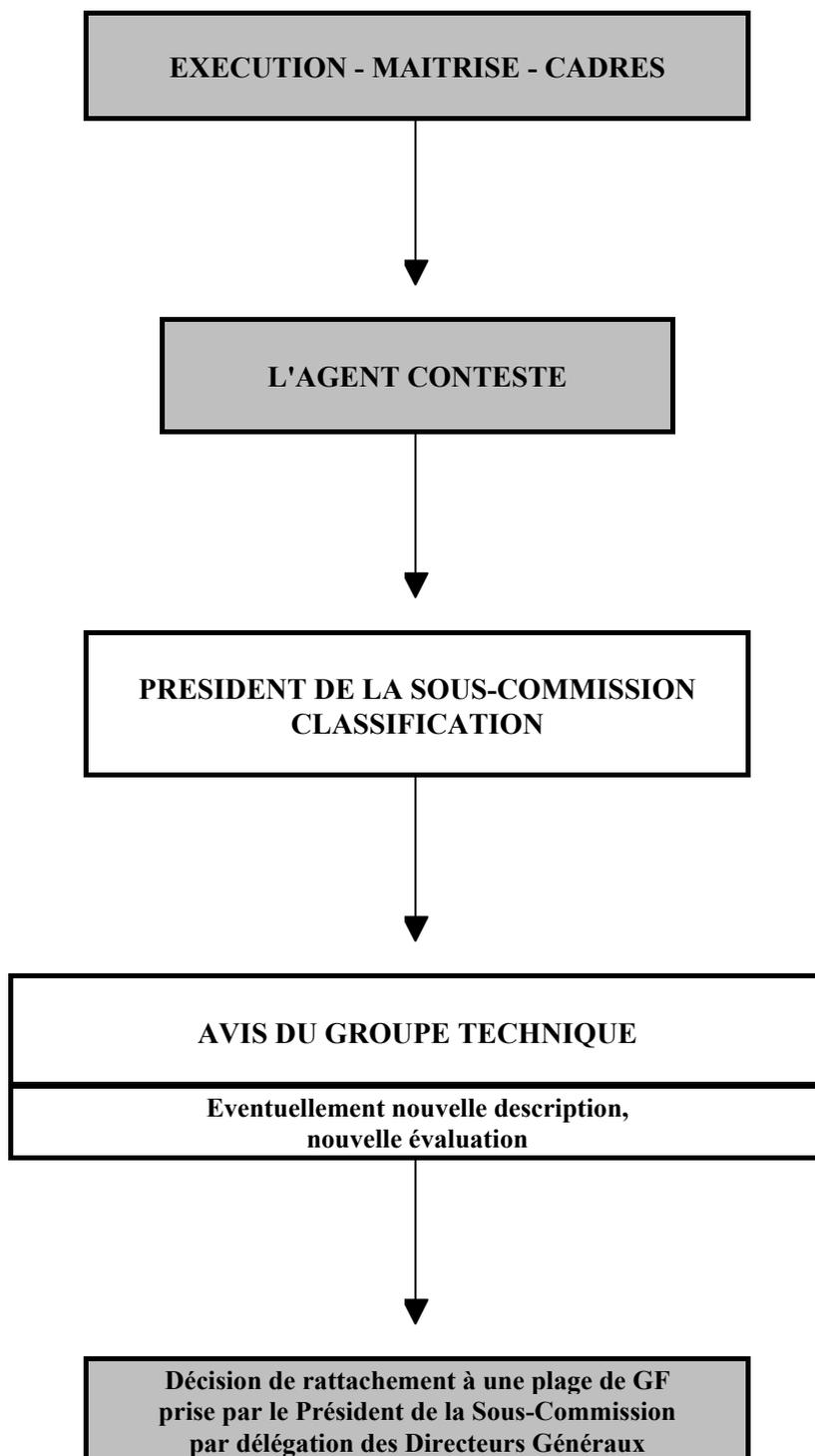
Le Président de la sous-commission classification, au vu des avis du rapport du groupe technique, décide du rattachement de l'emploi à une plage de GF.

Cette décision est notifiée au chef d'unité qui la transmet à l'agent et aux organisations syndicales locales.

Le schéma B ci-dessous présente, à titre illustratif, le cheminement de la procédure de requête citée au chapitre 1 :

**SCHEMA B**

**CHEMINEMENT DE LA PROCEDURE DE REQUETE CITEE AU CHAPITRE 1  
REQUETE SUR PREMIERE EVALUATION D'UN EMPLOI OCCUPE**



## **CHAPITRE 2 - REQUETE FONDEE SUR L'EVOLUTION D'UN EMPLOI DEJA EVALUE**

L'agent estimant que les activités ou l'environnement de son emploi ont évolué depuis la dernière description qui en a été faite, et que cette évolution est de nature à rendre nécessaire une nouvelle description, dispose de possibilités de recours.

### **21 - Collèges exécution et maîtrise**

La requête, présentée par l'intéressé, doit être obligatoirement soumise à la commission secondaire du personnel de l'unité.

La requête est adressée par la voie hiérarchique au Président de la commission secondaire du personnel et doit comporter les pièces suivantes :

- l'objet de la requête et l'exposé détaillé des motifs présentant les évolutions qui justifient la demande,
- la copie de la dernière notification et de ses annexes (voir 1ère partie - chapitre 4).

Une fiche détaillant les activités professionnelles de l'intéressé et reflétant la matérialité de l'emploi qu'il occupe, établie par le chef d'unité, est jointe au dossier de requête.

Celui-ci est communiqué avec l'ordre du jour aux représentants de la commission secondaire du personnel.

La fiche précitée doit être approuvée à l'unanimité par les membres de la commission secondaire du personnel et ensuite annexée au procès-verbal qui mentionne cette approbation unanime.

Si, cependant, certains points donnent lieu à contestation, la commission secondaire du personnel prescrit une enquête, qui doit être paritaire, afin de réunir tous les éléments d'information utiles et de pouvoir ensuite aboutir à un accord unanime sur une nouvelle rédaction de la fiche.

Dans l'hypothèse où, malgré tout, un désaccord subsisterait sur le contenu de l'emploi à la suite de cette enquête, le litige devrait, après nouvel examen de la commission secondaire du personnel, être relaté en détail au procès-verbal en indiquant très explicitement les points de désaccord et les positions des différents membres avec indication des motifs justifiant leurs avis respectifs.

A l'issue de cette procédure, le Président de la commission secondaire du personnel demande alors l'avis des membres de cette commission sur la question suivante :

"L'emploi a-t-il connu depuis sa description des changements dans ses activités ou dans son environnement suffisamment importants (notamment si les finalités en ont été affectées) pour justifier une nouvelle description ?"

Après avis de la commission secondaire du personnel, le chef d'unité prend la décision de procéder ou non à une nouvelle description et à une nouvelle évaluation de l'emploi.

Le chef d'unité informe l'intéressé par écrit de sa décision en spécifiant :

- en cas de décision favorable à un réexamen, qu'il sera procédé à une nouvelle description et à une nouvelle évaluation de l'emploi (voir paragraphe 211),
- dans le cas contraire, que l'agent dispose de la possibilité de saisir la sous-commission classification (voir paragraphe 212).

### **211 - Le chef d'unité décide le réexamen :**

Le chef d'unité fait procéder, au sein de l'unité, à une nouvelle description et à une nouvelle évaluation de l'emploi sur la base desquelles il prend une décision de rattachement de l'emploi à une plage de GF qu'il notifie à l'intéressé (voir 1ère partie - chapitre 4).

- L'agent conteste la nouvelle décision

Si la décision résultant de cette nouvelle étude de l'emploi est contestée par l'agent, ce dernier peut saisir directement le Président de la sous-commission classification.

Pour adresser sa requête, l'agent dispose d'un délai d'un mois, à compter de la date de réception de la nouvelle notification de rattachement de son emploi à une plage de GF.

Le dossier de requête comporte les pièces suivantes :

- l'objet de la nouvelle requête et l'exposé détaillé des motifs,
- la requête initiale,
- l'extrait du (ou des) procès-verbal(aux) de la (ou des) séance(s) de la commission secondaire relatif à l'examen de la requête,
- la copie de la nouvelle description et la nouvelle évaluation faisant l'objet de la requête,
- la nouvelle décision du chef d'unité.

L'agent adresse sa requête au Président de la sous-commission classification par la voie hiérarchique. Le chef d'unité dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de réception de la requête, pour transmettre celle-ci au Président de la sous-commission classification, en y joignant ses remarques éventuelles.

Pour l'étude de cette requête, le Président de la sous-commission classification constitue un groupe technique dans les mêmes conditions que celles prévues au chapitre 1 et ayant le même rôle.

Le Président de la sous-commission classification, au vu des avis du rapport du groupe technique, décide du rattachement de l'emploi à une plage de GF et en informe les membres de la sous-commission classification.

Cette décision est notifiée au chef d'unité qui la transmet à l'agent et aux organisations syndicales locales.

## **212 - Le chef d'unité refuse le réexamen**

L'agent peut saisir la sous-commission classification.

Pour adresser sa requête, l'agent dispose d'un délai d'un mois à compter de la date à laquelle il a été informé par le chef d'unité du rejet de sa requête.

Le dossier de requête comporte les pièces suivantes :

- l'objet de la requête et l'exposé détaillé des motifs de l'agent,
- la requête initiale,
- l'extrait du(ou des) procès-verbal(aux) de la (ou des) séances(s) de la commission secondaire du personnel relatif à l'examen de la requête initiale,
- la nouvelle décision du chef d'unité,

L'agent adresse sa requête à la sous-commission classification par la voie hiérarchique. Le chef d'unité dispose d'un délai d'un mois, à compter de la date de réception de la requête, pour transmettre celle-ci au Président de la sous-commission classification, en y joignant ses remarques éventuelles.

Pour instruire cette requête, le Président de la sous-commission classification demande l'avis des membres de celle-ci sur la question suivante :

"L'emploi a-t-il connu depuis sa description des changements dans ses activités ou dans son environnement suffisamment importants (notamment si les finalités en ont été affectées) pour justifier une nouvelle description ?"

A l'issue de cette consultation, le Président de la sous-commission classification prend la décision de procéder ou non à un nouvel examen de la description et de l'évaluation de l'emploi concerné.

### *2121 - Le Président de la sous-commission classification refuse le réexamen*

Le Président de la sous-commission classification notifie sa décision de rejet à l'agent, par la voie hiérarchique.

### *2122 - Le Président de la sous-commission classification décide le réexamen*

Pour l'étude de cette requête, le Président de la sous-commission classification constitue un groupe technique dans les mêmes conditions que celles prévues au chapitre 1 et ayant le même rôle.

Le Président de la sous-commission classification au vu des avis du rapport du groupe technique, décide du rattachement de l'emploi à une plage de GF et en informe les membres de la sous-commission classification.

Cette décision est notifiée au chef d'unité qui la transmet à l'agent et aux organisations syndicales locales.

## **22 - Collège cadres**

L'agent adresse sa requête au chef d'unité. Il lui demande un entretien afin de lui exposer les motifs qui justifient sa démarche.

Lors de cet entretien, une fiche complète et détaillée des activités actuelles de l'emploi concerné, établie par le chef d'unité, est examinée.

Le chef d'unité décide ensuite de procéder ou non à une nouvelle description et à une nouvelle évaluation.

Si la décision prise par le chef d'unité est contestée par l'intéressé, ce dernier peut saisir la sous-commission classification.

La requête est adressée par la voie hiérarchique et comporte les pièces suivantes :

- l'objet de la requête et l'exposé détaillé des motifs du requérant,
- la description de l'emploi concerné,
- l'évaluation correspondante,
- la fiche établie par le chef d'unité,
- un compte-rendu succinct de l'entretien formalisé par le chef d'unité.

Le chef d'unité dispose d'un délai d'un mois, à compter de la date de réception de la requête, pour transmettre celle-ci à la sous-commission classification en y joignant ses remarques éventuelles,

Le Président de la sous-commission classification demande l'avis des membres de celle-ci sur la question suivante :

"L'emploi a-t-il connu depuis sa description des changements dans ses activités ou dans son environnement suffisamment importants (notamment si les finalités en ont été affectées) pour justifier une nouvelle description ?"

A l'issue de cette consultation, le Président de la sous-commission classification prend la décision de procéder ou non à un nouvel examen de la description et de l'évaluation de l'emploi concerné.

### **221 - Le Président de la sous-commission classification refuse le réexamen**

Le Président de la sous-commission classification notifie sa décision de rejet à l'agent, par la voie hiérarchique.

### **222 - Le Président de la sous-commission classification décide le réexamen**

Pour l'étude de cette requête, le Président de la sous-commission classification constitue un groupe technique dans les mêmes conditions que celles prévues au chapitre 1 et ayant le même rôle.

Le Président de la sous-commission classification, au vu des avis du rapport du groupe technique, décide du rattachement de l'emploi à une plage de GF et en informe les membres de la sous-commission classification.

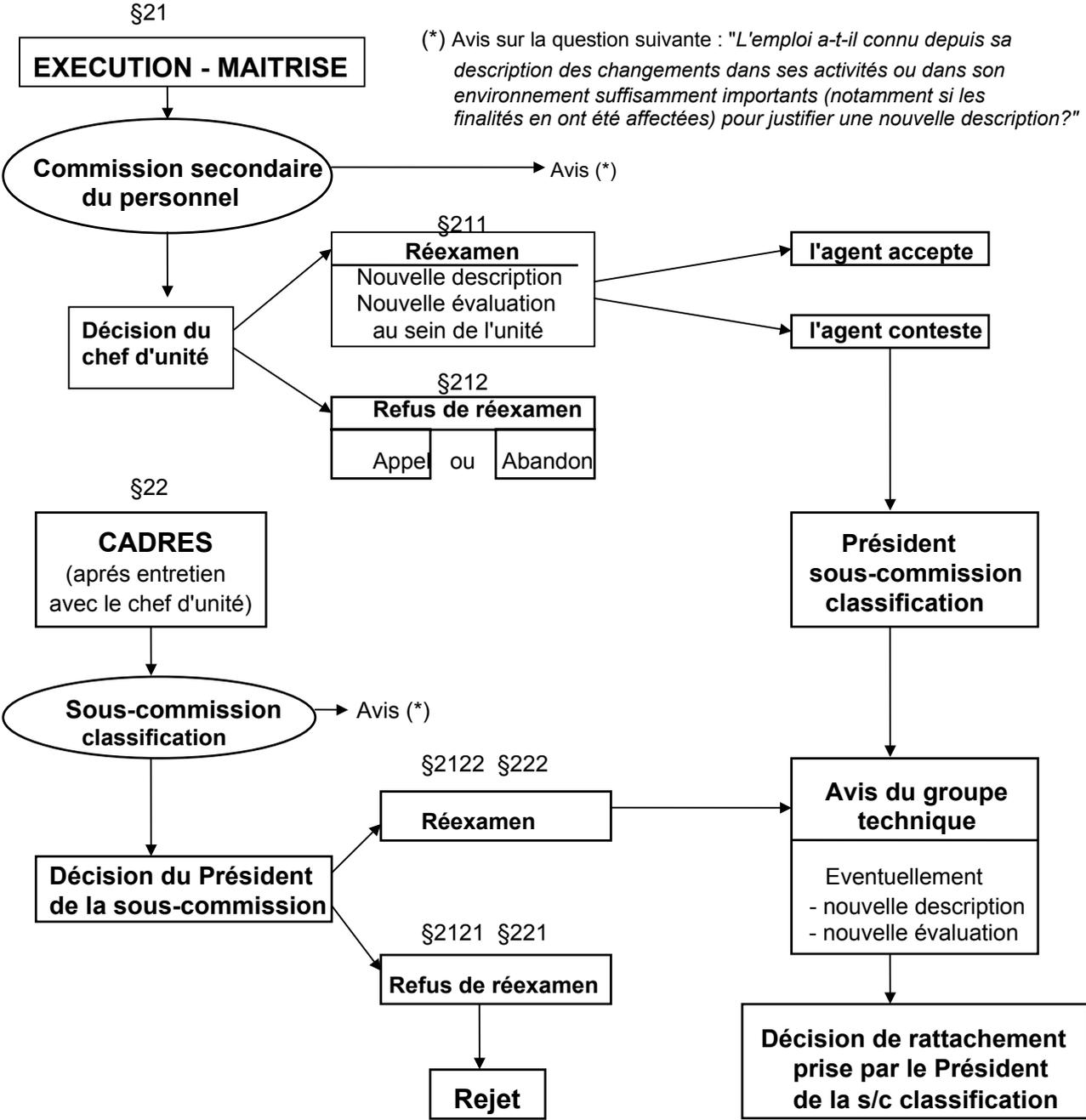
Cette décision est notifiée au chef d'unité qui la transmet à l'agent et aux organisations syndicales locales.

Le schéma C ci-dessous présente, à titre illustratif, le cheminement des procédures de requête citées au chapitre 2 :

**SCHEMA C**

**CHEMINEMENT DES PROCEDURES DE REQUETE CITEES AU CHAPITRE 2**

**REQUETE SUR L'EVOLUTION D'UN EMPLOI DEJA EVALUE**



**ELECTRICITE DE FRANCE**

**GAZ DE FRANCE**

**M3E**

**METHODE D'ENTREPRISE D'EVALUATION DES EMPLOIS**

**GUIDE DE DESCRIPTION  
DES EMPLOIS**

## AVERTISSEMENT

Ce guide comporte trois parties :

La première partie "Préambule" situe la démarche de description des emplois dans l'ensemble de la Méthode d'Entreprise d'Evaluation des Emplois.

La deuxième partie "Principes Généraux de la démarche de description des emplois" expose les concepts, les processus et les acteurs de la description d'emploi.

La troisième partie "Guide détaillé de description des emplois" apporte toutes les indications permettant de mener à bien la description d'un emploi. Elle présente les aspects techniques de la démarche et s'adresse plus particulièrement aux responsables hiérarchiques chargés de la mise en place de la M3E dans les Unités ainsi, bien sûr, qu'à l'expertise M3E.

\*\*\*\*\*

La lecture des trois parties est conseillée aux personnes qui seront chargées dans leur unité de décrire les emplois.

La lecture des deux premières parties sera suffisante pour les personnes qui, bien que n'ayant pas à réaliser elles-mêmes des descriptions, ont besoin d'une information précise mais succincte sur le sujet.

Quant aux personnes qui souhaitent se faire une idée simple de la question, elles pourront se limiter à la lecture de la première partie.

NB : Le mot "Entreprises", avec un E majuscule, désigne les entreprises EDF et GDF.

## **PREAMBULE**

### **Un guide de description des emplois : pour quoi faire ?**

La méthode actuelle d'évaluation des emplois date des années 1946 et 1947. Elle est fondée sur le catalogue des fonctions et sur les postes repères. Créée à une époque où les organisations étaient standardisées, elle s'avère aujourd'hui de moins en moins adaptée à l'évolution des besoins des deux Entreprises.

En effet, les Entreprises se décentralisent et différencient leurs modes d'organisation. Une nouvelle façon d'assurer la cohérence des classements par une meilleure évaluation des emplois, étudiés localement, doit accompagner ce mouvement.

La Méthode d'Entreprise d'Evaluation des Emplois (M3E) répond à cet objectif.

La M3E est une méthode analytique d'évaluation qui s'appuie sur une description précise des emplois. Cette description relève de la responsabilité de la hiérarchie.

Le présent guide de description des emplois, que complète un guide d'évaluation des emplois, est destiné :

- aux Chefs d'Unité et à leur équipe de Direction,
- aux personnes chargées de la mise en place de la M3E dans les Unités,
- à l'encadrement intermédiaire (Chefs de groupe responsable, Chefs de section...),
- à l'expertise M3E,
- aux représentants des organisations syndicales.

Il ne constitue pas un ensemble rigide de règles et de prescriptions mais une base méthodique simple qu'ils pourront facilement s'approprier.

Ce guide s'enrichira de l'expérience de ses utilisateurs afin de répondre encore plus concrètement à leurs attentes et besoins spécifiques.

### **La description des emplois concerne tous les responsables hiérarchiques**

Ce guide a pour objet d'aider les responsables hiérarchiques à décrire avec clarté et objectivité les emplois dont ils ont la responsabilité. Il leur permettra de formaliser et de rendre plus cohérentes leurs pratiques en ce domaine.

La description d'emploi leur fournit également un support à une concertation locale élargie avec les Organisations Syndicales.

### **Pourquoi décrire les emplois ?**

parce que la M3E en fait un préalable pour déterminer le classement des emplois

Dans le cadre de la M3E, une description des emplois organisée et précise est un préalable pour asseoir l'évaluation sur des bases objectives et concrètes.

La description d'emploi, ainsi conçue, est un moyen d'assurer l'équité de l'évaluation.

parce que la description des emplois est un outil de management pour les Entreprises et un objet de dialogue entre responsable hiérarchique et agent

Elle permet :

- de disposer d'une base objective définissant les exigences requises par l'emploi,
- d'examiner l'évolution du contexte et du contenu des emplois,
- de faciliter le recrutement interne et externe.

La description d'emploi, démarche de formalisation d'informations objectives et concrètes, apporte à chaque agent des Entreprises un progrès en matière d'équité :

- les emplois, étudiés localement, sont décrits selon un canevas commun ;
- leurs titulaires (lorsque les emplois sont occupés) sont associés à la démarche ;
- la méthode repose sur des règles claires, communes et connues de tous.

\*\*\*\*\*

**M3E**

**METHODE D'ENTREPRISE D'EVALUATION DES EMPLOIS**

**Principes généraux**

**de la démarche de description des emplois**

La description des emplois fournit les éléments nécessaires pour les évaluer.

## **1 - Qu'est-ce qu'un emploi ?**

C'est une unité élémentaire de l'organisation regroupant un ensemble de tâches et de responsabilités qui requièrent des compétences identifiées.

## **2 - Quatre postulats pour décrire les emplois**

La description des emplois s'inscrit dans un cadre défini par quatre postulats :

### **premier postulat : un emploi peut et doit être décrit indépendamment de la personne qui l'exerce**

S'il est difficile de décrire un emploi sans observer son titulaire, il doit cependant être décrit indépendamment de la personne qui l'exerce à un moment donné.

Dans chaque cas, on adoptera un point de vue le plus objectif possible en décrivant un emploi qui réponde aux besoins de l'organisation et non pas tel que les personnes concernées peuvent le percevoir. On prendra garde de ne pas porter d'appréciation sur la manière dont il est tenu.

### **deuxième postulat : la contribution spécifique de chaque emploi peut et doit être identifiée**

Les emplois sont en interaction mais il faut cerner la contribution respective de chacun d'eux aux résultats permanents de l'organisation : ceci suppose que le rôle de tout emploi dans l'obtention des résultats ait été défini avec clarté et précision au regard de l'organisation à laquelle il appartient.

Il est possible d'identifier l'apport spécifique de chaque emploi par une démarche systématique distinguant ce qui est essentiel pour la mission générale de l'emploi de ce qui lui est accessoire.

### **troisième postulat : une description peut et doit restituer les caractéristiques essentielles et "permanentes" d'un emploi**

Un emploi occupé n'est pas une réalité figée.

Cependant, la plupart des variations qui l'affectent sont généralement de faible importance, réversibles, et sans effet sur les résultats permanents qui en sont attendus.

Il est donc possible de saisir l'emploi par une description, à condition de :

- s'attacher à ses résultats permanents plutôt qu'à des aspects transitoires (par exemple : variations annuelles d'objectifs ou de priorités ...),
- trouver un équilibre entre une présentation trop exhaustive et précise et une approche trop générale et abstraite.

### **quatrième postulat : une description d'emploi peut et doit être rédigée en quelques pages**

L'expérience montre que 4 à 5 pages suffisent pour donner une description précise d'un emploi.

## **3- La structure d'une description d'emploi**

La description d'un emploi se compose d'un intitulé suivi de quatre chapitres.

L'intitulé

L'intitulé est la carte d'identité qui permet le repérage d'un emploi.

Il comporte un certain nombre de mentions obligatoires :

- Unité, sous-Unité, famille professionnelle, métier, appellation de l'emploi, rattachement hiérarchique, date de mise à jour, validation par le responsable hiérarchique.

### **Premier chapitre : la mission générale de l'emploi**

La mission générale exprime la relation entre les finalités attendues de l'emploi et les activités permettant de les atteindre, en spécifiant le cadre<sup>(1)</sup> dans lequel elles s'insèrent.

C'est un résumé en quelques lignes de l'ensemble de la description.

### **Deuxième chapitre : l'environnement de l'emploi**

L'environnement de l'emploi présente :

- la place de l'emploi dans l'organisation,
- le contexte dans lequel s'inscrivent les éléments ayant une répercussion sur ses activités ou ses résultats.

### **Troisième chapitre : les activités de l'emploi**

Les activités de l'emploi représentent l'ensemble des travaux intellectuels et manuels effectués par l'emploi ou sous sa responsabilité.

---

1 Il s'agit de tout ce qui encadre la liberté de réflexion et d'action de l'emploi, par exemple : une politique de l'Unité, des consignes de travail, un budget, des méthodes, des instructions, etc.

Les activités spécifiques de l'emploi font l'objet d'une présentation détaillée ; les activités de l'organisation subordonnée sont indiquées de façon synthétique.

## **Quatrième chapitre : les finalités de l'emploi**

Les finalités expriment la participation attendue de l'emploi aux résultats permanents de l'organisation. Elles sont d'ordre primordial ou contributif.

Une finalité est dite primordiale si l'on attend du titulaire de l'emploi qu'il soit garant du résultat : "Le titulaire garantit tel résultat en exerçant telle activité".

Elle est dite contributive si le titulaire participe à l'obtention du résultat : "Le titulaire contribue à tel résultat en exerçant telle activité".

Ainsi, la description d'emploi permet d'établir les liens entre :

- la mission générale et les finalités,
- l'environnement (externe et interne, technique et organisationnel) et les activités,
- les activités concrètes et les résultats permanents attendus par l'organisation.

Tous ces éléments sont nécessaires. Ils permettent de "faire le tour" de l'emploi sans laisser place à d'éventuelles extrapolations lors de l'évaluation.

### **DE LA QUALITE DE LA DESCRIPTION DEPEND LA QUALITE DE L'EVALUATION.**

## **4 - LES ACTEURS DE LA DEMARCHE**

Les responsables hiérarchiques initient la démarche de description des emplois. Pour mener à bien ce travail, ils s'appuient sur leurs connaissances du fonctionnement de l'organisation.

Un responsable hiérarchique peut décider d'effectuer seul la description d'un emploi, il peut aussi recourir aux services de l'expertise M3E.

Lorsque les emplois étudiés sont occupés, leurs titulaires sont associés à la démarche.

### **4.1 - Les responsables hiérarchiques, premiers acteurs de la démarche**

Les responsables d'une organisation savent ce qu'ils attendent des emplois qui la composent et ils l'expriment :

- à l'occasion des entretiens annuels,
- lors de conversations régulières avec les titulaires des emplois concernés,
- au cours de discussions avec leur propre hiérarchie,
- lorsqu'ils sont conduits à présenter le contenu d'un emploi à un candidat,

- etc.

La démarche de description de la M3E constitue un outil d'aide à la formalisation de ces attentes.

Outre l'utilisation de documents divers (plans stratégiques, contrats de gestion, lettres de mission, schémas d'organisation, etc.), ils ont, par ailleurs, la possibilité de s'adresser à l'expertise de la M3E.

## **4.2 - Rôle éventuel de l'expertise de la M3E**

L'expertise M3E peut assister les responsables hiérarchiques dans le recueil et l'analyse des informations qui servent à décrire un emploi.

Elle peut également aider le responsable hiérarchique et le titulaire à converger vers une vision objective de l'emploi, sans s'interposer dans leur relation hiérarchique.

Cette expertise requiert :

- une formation préalable à la méthode,
- une compétence dans le domaine de la relation et du conseil,
- une capacité d'analyse des problèmes,
- une aptitude à rédiger de manière précise.

Lorsque le responsable hiérarchique choisit de recourir aux services de l'expertise M3E, notamment lors des premières descriptions d'emplois de son organisation, leur coopération pourra se dérouler selon le processus suivant :

- la décision étant prise de décrire un emploi, le responsable hiérarchique et l'expertise de la méthode M3E définissent les modalités de leur coopération et leur rôle respectif.
- ils procèdent alors à l'étude de l'emploi puis à la rédaction du document descriptif final en se référant aux principes méthodiques présentés dans le guide détaillé ci-après.
- à l'issue de ce processus la description est validée par le responsable hiérarchique.

## **4.3 - Association du titulaire de l'emploi**

Dans le cas où les emplois étudiés sont occupés, leurs titulaires sont associés à la démarche de description.

Le titulaire fournit un certain nombre d'éléments nécessaires à la description de l'emploi qu'il occupe, par exemple au cours d'un entretien.

Ces éléments complètent et enrichissent ceux apportés par l'étude d'un certain nombre de documents existants et l'éventuelle interview du responsable hiérarchique par un expert M3E.

A tout moment du processus relatif à la description et l'évaluation de l'emploi qu'il occupe, le titulaire doit avoir la possibilité de faire part de ses observations sur la description de son emploi sous la forme qu'il juge appropriée.

A l'issue du processus de concertation, la description définitive de son emploi lui est communiquée.

#### **4.4 - Association des Organisations Syndicales locales**

Dans le cadre des modalités de concertation définies avec les Organisations Syndicales locales sur chaque description et évaluation au sein de l'Unité, les organisations syndicales sont appelées à faire part de leurs remarques sur les projets de descriptions qui leur sont adressés.

Cette concertation précède les échanges sur l'évaluation de l'emploi.

En fin de processus, la décision du Chef d'Unité relative à l'évaluation, accompagnée du document descriptif final, leur est communiqué pour information.

\*\*\*\*\*

**M3E**

**METHODE D'ENTREPRISE D'EVALUATION DES EMPLOIS**

**GUIDE DETAILLE DE DESCRIPTION  
DES EMPLOIS**

## **1 - Qu'est-ce qu'une description d'emploi ?**

Une description est une photographie de l'emploi. Elle apporte une réponse aux questions suivantes :

- pourquoi existe-t-il, quelle est sa vocation, quelle contribution apporte-t-il à l'organisation, quels résultats doit-il atteindre ?
- pour atteindre ces résultats, quels types de problèmes son titulaire doit-il identifier et résoudre ?
- dans quel cadre agit-il : sa place dans l'organisation, ses liaisons internes et externes, son autonomie de décision ?
- de quels moyens d'action dispose-t-il, quel rôle joue-t-il dans la définition de ces moyens ?
- quelles activités son titulaire doit-il exercer pour remplir la mission qui lui est confiée ?

### **1.1 - Comment recueillir l'information sur l'emploi ?**

Les principales sources d'information sont :

- le responsable hiérarchique(2),
- le titulaire auprès duquel les informations peuvent être recueillies lors d'un entretien,
- un ensemble de documents (plans stratégiques, contrats de gestion, lettres de mission, règles d'organisation, organigramme, etc.).

Le responsable hiérarchique peut décrire lui-même l'emploi et s'appuyer sur l'expertise M3E pour préciser et enrichir le document en respectant les règles imposées par la méthode.

Il peut également demander à cette expertise la réalisation de l'ensemble de la description.

Dans la suite du guide, pour ne pas alourdir le propos, le terme "rédacteur" sera utilisé pour désigner celui qui réalise la description d'emploi.

### **1.2 - La description d'un emploi est rédigée dans un style simple et accessible**

La description d'un emploi est rédigée dans un style simple et accessible caractérisé par :

- son caractère concret (description de faits, informations chiffrées),
- l'absence de langage spécialisé, de sigles et d'abréviations (lorsqu'ils ne peuvent être évités, il faut veiller à les expliquer),

---

2 Il s'agit ici d'une personne ayant au moins un rôle d'organisation et d'appréciation du travail effectué par le titulaire de l'emploi étudié. Elle possède une connaissance approfondie de cet emploi et pour en faire une étude objective.

- l'utilisation de verbes d'action au mode actif,
- un équilibre permanent entre le souci du détail et la concision(3),
- le recours à des phrases courtes et des schémas.

## **2 - La structure d'une description d'emploi**

Une fois effectué le travail de recueil et d'analyse de l'information, une description d'emploi s'organise de la manière suivante :

Intitulé de l'emploi

Premier chapitre : la mission générale de l'emploi

Deuxième chapitre : l'environnement de l'emploi

Troisième chapitre : les activités de l'emploi

Quatrième chapitre : les finalités de l'emploi

## **3 - La rédaction d'une description d'emploi**

Les étapes de rédaction d'une description d'emploi ne suivent pas l'ordre de la présentation du document final. Les quatrième et premier chapitres se rédigent en effet sur la base des informations collectées sur l'environnement et les activités de l'emploi.

### **3.1 - L'intitulé**

L'intitulé est la carte d'identité de l'emploi. Il comporte les éléments suivants :

- l'Unité d'affectation,
- la sous-Unité,
- la famille professionnelle,
- le métier,
- l'appellation de l'emploi et son rattachement hiérarchique,
- la date de mise à jour de la description,
- la validation de la description par le responsable hiérarchique.

Vous trouverez au verso de cette page :

---

3 A titre d'exemple, il est plus précis d'écrire « identifier les besoins du client, lui faire comprendre la structure des différents tarifs, l'aider à choisir celui qui lui convient » que « connaître la tarification ».

***l'exemple d'emploi n° 13***

illustrant :

**« L'ENVIRONNEMENT »**

**Place de l'emploi dans l'organisation**

Famille professionnelle : Electronique, Automatique, Informatique Industrielle.

Métier : Responsable Automaticien

## ***Environnement***

### *A - Place de l'emploi dans l'organisation*

L'emploi appartient, au sein du Service Automatismes Electricité d'une centrale nucléaire de 2 tranches 900 MW, à la section Automatismes/Analogiques. Il est rattaché au contrôleur technique (CT). Les emplois collatéraux sont tenus par un contremaître principal chargé de la préparation des modifications et un autre contremaître principal ayant le même rôle que l'emploi.

Son organisation subordonnée comporte 16 techniciens et 2 agents d'exécution.

Dans le domaine des Ressources Humaines, l'emploi est contrôlé mensuellement sur l'évolution des éléments variables d'activité (heures supplémentaires, etc.) de son équipe.

Dans le domaine technique, l'emploi est contrôlé par le CT à partir d'indicateurs mensuels et d'appréciations hebdomadaires sur l'état des portefeuilles de Demandes d'Intervention formulées par les services clients (volume et qualité, traitement des priorités).

## 3.2 - L'environnement

Pour bien décrire un emploi, il est nécessaire de considérer :

- non seulement sa place dans l'organisation,
- mais également le contexte dans lequel s'inscrivent les éléments internes et externes qui ont une répercussion sur ses activités ou ses résultats.

### A - La place de l'emploi dans l'organisation

Ce paragraphe doit mettre en évidence :

- le rattachement hiérarchique de l'emploi,
- les emplois de même rattachement hiérarchique et de même niveau,
- l'organisation qui lui est directement subordonnée,

A l'organigramme positionnant l'emploi dans une structure formelle, il convient d'ajouter des indications restituant le fonctionnement réel de l'organisation. Celles-ci doivent préciser le réseau de relations non formalisées dans lequel l'emploi est inséré.

- la responsabilité fonctionnelle<sup>(4)</sup> qu'il exerce ou dont il dépend,
- la marge de manoeuvre fixée par l'organisation :
  - les délégations de pouvoir,
  - les règles de fonctionnement,
  - les contrôles auxquels est soumis l'emploi et leur périodicité.

---

4 La responsabilité fonctionnelle est exercée, en dehors de tout lien hiérarchique, par un agent chargé d'une mission à cet effet et détenant un savoir spécifique dans un ou plusieurs domaines spécialisés.

Vous trouverez au verso de cette page :

***l'exemple d'emploi n° 13***

illustrant :

**« L'ENVIRONNEMENT »**

**Le contexte**

Famille professionnelle : Electronique, Automatique, Informatique Industrielle.

Métier : Responsable Automaticien

## ***Environnement***

### ***B - Contexte***

L'emploi exerce son activité dans une centrale nucléaire (2 tranches 900 MW) à l'intérieur d'un service Automatismes/Electricité qui assure des dépannages, la maintenance lourde en arrêt de tranches et les modifications. La section "Automatismes Analogiques" intervient sur l'installation - soit pour effectuer des réparations (travaux fortuits), elle répond ainsi à des demandes d'intervention émises quotidiennement par les entités clientes, soit des travaux systématiques (programmes annuels préventifs de base locaux ou nationaux), - soit des travaux de modifications (définies nationalement pour l'année). La répartition de l'activité est fonction de l'état de la tranche (en fonctionnement ou en arrêt).

Après analyse des différentes sollicitations fortuites ou systématiques, notamment au regard de leur urgence, l'emploi planifie, en accord avec le représentant du Service Conduite, les travaux sur une semaine. Les contraintes de temps prises en compte sont constituées d'échéances liées, d'une part à la sûreté de l'installation (respect de la périodicité sur le préventif et des délais de réalisation), d'autre part à la disponibilité de la tranche.

Tous les travaux sur les matériels ou process importants pour la sûreté (IPS) sont réalisés selon des procédures écrites (gammes). Tout non respect de procédure peut avoir un impact sur l'environnement.

Les autorités de sûreté et leurs mandataires : Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (DRIRE), Direction de la Sûreté des Installations Nucléaires (DSIN), Service Central de Protection contre les rayonnements ionisants (SCPRI) viennent régulièrement faire des visites d'inspection de l'installation nucléaire. Les inspections ont un caractère formel et portent notamment sur la vérification des dossiers des interventions réalisées.

L'emploi respecte et fait respecter les règles techniques et de sécurité, en particulier, il se conforme au carnet de prescription du personnel.

Conditions d'exercice :

L'emploi est astreint. Pendant l'astreinte, il peut être appelé à intervenir lui-même sur l'ensemble du matériel dans son domaine technique.

Il a également un rôle d'astreinte en cas de Plan d'Urgence Interne (PUI = Plan de coordination des moyens mis en place en cas d'incident ou d'accident). Il est chargé des moyens techniques de liaison (moyens de télécommunication) dans un des postes de commandement de gestion de la crise.

## B - Le contexte de l'emploi

Ce paragraphe met en évidence les influences réelles, durables et significatives qu'exerce l'environnement interne et externe sur les activités ou les missions confiées à l'emploi. Il doit notamment aborder :

- le champ d'intervention de l'emploi (domaine d'appartenance : technologique, économique, administratif, juridique, zone d'intervention géographique : locale ou régionale, etc.),
- les situations auxquelles l'emploi est confronté<sup>(5)</sup> (situation économique, politique d'entreprise, technologie, marché, clients, concurrence, réglementation, écologie, etc.),
- les ressources disponibles (ressources humaines, systèmes d'information et de documentation, moyens de production, moyens financiers, équipements divers, etc.),
- les contraintes administratives et techniques (autorité de tutelle, cadre juridique et réglementaire, méthodes, procédures et consignes, règles de sécurité, normes, standards, etc.),
- les conditions d'exercice (les sujétions de service, les modalités particulières d'organisation du travail : services continus ..., la protection contre les risques, les techniques mises en oeuvre, les outils utilisés, etc.),
- etc.

De ces éléments doivent ressortir les enjeux, les difficultés, les problèmes à résoudre par l'emploi.

Il s'agit de circonscrire le contexte spécifique de l'emploi en considérant ce qui l'influence directement. Cette approche évite de prendre en compte des éléments qui pourraient conduire à décrire les contextes d'emplois de niveau hiérarchique supérieur, ceux d'emplois collatéraux ou celui de l'unité d'appartenance.

A l'issue de ce travail, le rédacteur doit être en mesure de répondre de façon satisfaisante aux questions suivantes :

- la place de l'emploi dans l'organisation met-elle clairement en évidence la nature des relations hiérarchiques ?
- les éléments qui régissent l'activité générale de l'emploi sont-ils précisés (délégation de pouvoir, règles de fonctionnement, contraintes techniques et professionnelles, contrôles et périodicité) ?
- un schéma restitue-t-il le fonctionnement réel de l'organisation d'appartenance ?
- la définition de l'environnement donne-t-elle une idée claire des situations dans lesquelles se trouve l'emploi ?

---

5 Des indications sont données qui concernent leur stabilité ou leur caractère évolutif.

Le rédacteur doit aussi s'assurer que le document descriptif fournit des éléments pertinents sur les sujets suivants :

- quelles sont les difficultés principales rencontrées par l'emploi ?
- quelle est l'étendue du domaine d'intervention de l'emploi ?
- quelles règles de sécurité l'emploi doit-il respecter ou faire respecter ?
- quelles méthodes emploie-t-il ? quels techniques, outils et équipements met-il en oeuvre ?

Vous trouverez au verso de cette page :

***l'exemple d'emploi n° 13***

illustrant :

**« LES ACTIVITES »**

**Activités de management**

**Activités spécifiques**

Famille professionnelle : Electronique, Automatique, Informatique Industrielle.

Métier : Responsable Automaticien

## **Activités**

Les activités sont liées à l'état des tranches. Pendant la période conditionnée par un arrêt de tranche (environ 3 mois/an/tranche), un des 2 contremaîtres principaux est responsable de l'arrêt de tranche dans la spécialité "automatismes analogiques", tandis que l'autre l'est pour la tranche en service. Les rôles sont assurés en alternance. Quand la tranche est en fonctionnement, la répartition des interventions entre les deux contremaîtres et la constitution des équipes se fait chaque semaine lors d'une réunion pilotée par le contrôleur technique.

### **TRANCHE EN FONCTIONNEMENT**

#### *Activités de management*

L'emploi gère le planning des absences,  
il organise les équipes en fonction des complémentarités,  
il planifie l'activité de sa section en respectant les priorités,  
il donne son avis sur les avancements au choix des agents,  
il assure pour ses techniciens des séances de formation et d'information sur les nouveaux process installés.

#### *Activités spécifiques*

L'emploi sensibilise les équipes d'intervention sur les risques de déclenchement de la tranche lors de travaux et insiste sur les précautions à prendre.

Sur les matériels importants pour la Sûreté, les interventions se font avec des gammes à qualité surveillée. La requalification de ces matériels (vérification de la capacité des matériels à être à nouveau opératoires intrinsèquement et à l'intérieur d'un process) est réalisée systématiquement par le technicien et particulièrement contrôlée à travers une analyse des comptes-rendus par l'emploi, qui va la prononcer en liaison avec l'exploitant.

Il effectue un suivi des équipes sur les chantiers, de façon à exercer un double rôle de conseil technique (apport d'expertise dans les cas difficiles) et de contrôle.

Par une analyse de l'intervention projetée, il adapte le régime d'intervention (prévision des consignations de matériels) et en informe l'exploitant.

A l'occasion de modifications de matériels, il anime des réunions d'information ou de courtes séances de formation, à destination des exploitants, centrées sur les nouvelles fonctionnalités développées.

– Pour les activités en arrêt de tranches voir description complète en fin du présent guide.

### **3.3 - Les activités de l'emploi**

Les activités représentent l'ensemble des travaux intellectuels et manuels effectués par l'emploi étudié ou sous sa responsabilité.

#### **1 - les activités spécifiques de l'emploi**

Les activités spécifiques sont exercées directement par l'emploi concerné.

Elles doivent être clairement distinguées les unes des autres.

Lorsque l'emploi décrit est un emploi de responsable hiérarchique, ses activités de management doivent faire l'objet d'un développement particulier.

Les activités de management<sup>(6)</sup> concernent généralement :

- la planification de l'activité (définition des objectifs et des plans d'action...),
- l'organisation (choix des méthodes et des moyens, des procédés techniques, des principes d'organisation, rôle joué - proposition ou décision - dans la définition et l'évolution de ces moyens),
- la gestion des ressources humaines (choix des hommes, aide à l'obtention des objectifs, coordination, motivation, communication, etc.),
- le contrôle (évaluation des résultats, révision des plans et des politiques, etc.),

Si certaines des activités recensées mettent l'emploi en relation avec des interlocuteurs, le rédacteur les identifie et indique quels sont la nature et le but des échanges.

---

6 Ces activités ne supposent pas nécessairement l'existence d'une organisation subordonnée.

## 2 - les activités de l'organisation subordonnée

Elles doivent être indiquées de façon synthétique.

Les activités liées à la sûreté et la sécurité, qu'elles concernent la conception ou l'application de règles, sont à mentionner explicitement.

A l'issue de ce travail, le rédacteur doit être en mesure de répondre de façon satisfaisante aux questions suivantes :

- la formulation des activités est-elle claire et précise ?
- les activités spécifiques sont-elles exercées directement par l'emploi ?
- les activités suffisent-elles pour comprendre globalement quels sont les résultats attendus sans pour autant entrer dans le détail des opérations nécessaires à leur obtention ?
- ont-elles été décrites sans omettre de préciser : les relations de l'emploi avec ses interlocuteurs, la nature et le but des échanges, les activités liées à l'organisation (planification, préparation...) ainsi qu'à la sûreté et la sécurité ?

Vous trouverez au verso de cette page :

***l'exemple d'emploi n° 13***

illustrant :

**« LES FINALITES »**

**Finalités primordiales**

**Finalités contributives**

Famille professionnelle : Electronique, Automatique, Informatique Industrielle.

Métier : Responsable Automaticien

## **Finalités**

### *Finalités primordiales*

Garantir la bonne qualité des interventions en effectuant un choix judicieux des agents intervenants, en les sensibilisant à la qualité du travail et en effectuant un suivi des équipes sur les chantiers en terme de conseil et de contrôle.

Garantir la sécurité des intervenants en adaptant correctement le type de régime d'intervention et en assurant une bonne communication entre les différents services (maintenance, conduite).

Garantir le renforcement du professionnalisme individuel et collectif de son équipe en organisant les chantiers par compagnonnage, et en conseillant ses subordonnés dans les cas difficiles.

Garantir l'enclenchement optimal des interventions en déterminant le volume de personnel nécessaire, en répartissant les dossiers entre les techniciens, en révisant les prévisions initiales.

### *Finalités contributives*

Contribuer à la bonne coordination des différentes spécialités de la centrale en participant aux réunions d'arrêt de tranche et en intégrant dans son activité les contraintes des autres sections.

Contribuer au respect des priorités en planifiant les activités de sa section.

Contribuer au bon déroulement des interventions futures en renseignant l'historique et en participant au retour d'expérience.

### **3.4 - Les finalités**

La composition de ce chapitre exige une réflexion approfondie et une formalisation rigoureuse. Le rédacteur quitte en effet le mode descriptif pour exploiter les informations collectées en vue d'en tirer une synthèse.

#### **A - La définition**

Les finalités expriment la participation attendue de l'emploi aux résultats permanents de l'organisation.

Si le titulaire de l'emploi peut être tenu pour le seul garant du résultat, la finalité est dite "primordiale".

S'il contribue à l'obtention du résultat avec d'autres emplois, elle est naturellement dite "contributive".

#### **B - Comment identifier une finalité ?**

Pour identifier les finalités d'un emploi, il faut passer en revue les activités afin de déterminer celles d'entre elles - en les regroupant éventuellement - qui peuvent être associées à un résultat permanent de l'organisation.

#### **C - Comment rédiger une finalité ?**

La rédaction d'une finalité doit obligatoirement comporter :

- un verbe d'impact qui indique le niveau de responsabilité à l'égard du résultat :
  - garantir..., dans le cas d'une finalité primordiale,
  - contribuer à ..., dans le cas d'une finalité contributive,
- un résultat permanent attendu,
- le rappel des activités conduisant à ce résultat.

Le rédacteur doit formuler avec précision le ou les résultats permanents attendus de l'emploi. Ceux sur lesquels l'emploi n'exerce qu'une influence lointaine difficile à apprécier ne seront pas retenus.

Tout emploi comporte, en général, 3 à 8 finalités. L'expérience montre qu'en deçà de 3, on peut supposer que des résultats attendus de l'emploi ont été omis. Au-delà de 8, des résultats sur lesquels l'emploi n'a qu'un effet très lointain ont été probablement pris en compte.

## Exemple de répartition des finalités entre les emplois de responsables hiérarchiques de différentes entités d'une Agence donnée d'EDF GDF SERVICES

N.B. Cet exemple donné à titre d'illustration , n'est pas représentatif de l'organisation de l'ensemble des Agences d'EDF GDF SERVICES.

Cet exemple compare entre elles les finalités des emplois suivants :

- *responsable du groupe développement des ventes,*
- *responsable du groupe technique d'Agence,*
- *responsable d'une Agence d'exploitation,*
- *responsable de la section clientèle.*

En matière d'organisation, l'examen comparé des finalités de ces différents emplois doit permettre de :

- vérifier que l'ensemble des résultats est parfaitement réparti entre les emplois, sans recouvrement ni discontinuité,
- s'assurer que le rôle de chaque emploi dans l'atteinte des résultats est défini avec clarté et précision.

Le tableau ci-dessous donne un exemple de répartition de quelques finalités entre 4 emplois :

EMPLOIS	Responsable du Groupe "Développement des ventes"	Responsable du Groupe "Technique d'Agence"	Responsable de l'Agence d'Exploitation	Responsable de la Section "Clientèle"
Accroissement du volume des ventes	P	C	C	C
Permanence de la fourniture		C	P	
Satisfaction des demandes de la clientèle	C	C	C	P
Connaissance permanente et exploitation de l'image de l'entreprise	C		C	P
Optimisation du recouvrement		C		P

P : Primordiale

C : Contributive

A l'issue de ce travail, le rédacteur doit être en mesure de répondre de façon satisfaisante aux questions suivantes :

- chaque finalité est-elle composée d'un verbe d'impact, d'un résultat permanent attendu et de l'activité correspondante ?
- le résultat exprimé est-il bien un résultat permanent ?
- chaque finalité est-elle associée à une activité au moins ?

Vous trouverez au verso de cette page :

***l'exemple d'emploi n° 13***

illustrant :

**« LA MISSION GENERALE »**

Famille professionnelle : Electronique, Automatique, Informatique Industrielle.

Métier : Responsable Automaticien

### *Mission Générale*

**Dans le cadre des règles générales d'exploitation et des gammes de travail en découlant, l'emploi constitue et conduit des équipes chargées d'assurer l'exécution de la maintenance et des modifications des automatismes analogiques afin de contribuer à la sûreté et à la disponibilité des tranches.**

## 3.5 - La mission générale

### A - La définition

La mission générale résume en quelques lignes la description de l'emploi en ne reprenant que l'essentiel des finalités et des activités de l'emploi, ainsi que du cadre qui les régit.

Bien qu'elle soit l'aboutissement du travail de description, elle se place en tête du document final (cf chapitre 2).

### B - Comment la rédiger ?

Comme pour les finalités, la rédaction de la mission générale est très formalisée. On doit y trouver :

- le cadre d'activité de l'emploi

Il est indispensable de commencer la rédaction de la mission générale par : "Dans le cadre de ..."

Il s'agit de tout ce qui encadre la liberté de réflexion et d'action de l'emploi, par exemple : une politique de l'unité, des consignes de travail, un budget, des normes, des méthodes, des instructions, etc. Ce ne peut en aucun cas être l'organisation elle-même(7).

- la (ou les) activité(s) essentielle(s),

Il s'agit d'exprimer la (ou les) activité(s) essentielle(s) de l'emploi à l'aide d'un verbe d'action suivi d'un complément d'objet.

- le résultat permanent attendu.

Le résultat permanent attendu doit être formulé de façon précise : "afin de garantir ..." ou "afin de contribuer à ..."

A l'issue de ce travail, le rédacteur doit être en mesure de répondre de façon satisfaisante aux questions suivantes :

- la mission générale exprime-t-elle une idée claire, précise et complète des responsabilités de l'emploi et des résultats attendus ?
- le cadre d'activité de l'emploi est-il indiqué ?

---

7 S'il convient d'écrire : « Dans le cadre des procédures budgétaires et comptables, il gère les budgets de... », il faut proscrire la formule « Dans le cadre de l'unité à laquelle il appartient, il gère les budgets de... ».

## **CONTROLE GLOBAL DE COHERENCE DE LA DESCRIPTION**

Pour effectuer ce contrôle, le rédacteur doit d'abord disposer les chapitres de la description dans l'ordre du document final.

Il convient ensuite de relire ce document dans son ordre de présentation en passant d'un chapitre à l'autre, tout en se posant au fur et à mesure de cette lecture les questions suivantes.

Celles-ci doivent permettre de faire le lien entre :

### **1 - la mission générale et les finalités**

La lecture de la mission générale permet-elle de se faire une idée "claire" de l'emploi et reprend-elle l'essentiel des finalités ?

### **2 - la mission générale et l'environnement**

Retrouve-t-on dans le descriptif de l'environnement le cadre évoqué dans la mission générale ?

### **3 - l'environnement et les activités**

Les caractéristiques essentielles de l'environnement sont-elles celles qui sont les plus pertinentes au regard des activités exercées par l'emploi ?

### **4 - les activités et les finalités**

Toutes les activités considérées comme essentielles se retrouvent-elles prises en compte dans les finalités ?

\*\*\*\*\*

## **ANNEXE 1**

### **M3E METHODE D'ENTREPRISE D'EVALUATION DES EMPLOIS**

#### **DESCRIPTION DE L'EXEMPLE D'EMPLOI n° 13**

**FAMILLE PROFESSIONNELLE : Electronique,  
Automatique, Informatique Industrielle.**

**METIER : Responsable Automaticien**

## Mission Générale

Dans le cadre des règles générales d'exploitation et des gammes de travail en découlant, l'emploi constitue et conduit des équipes chargées d'assurer l'exécution de la maintenance et des modifications des automatismes analogiques afin de contribuer à la sûreté et à la disponibilité des tranches.

## Environnement

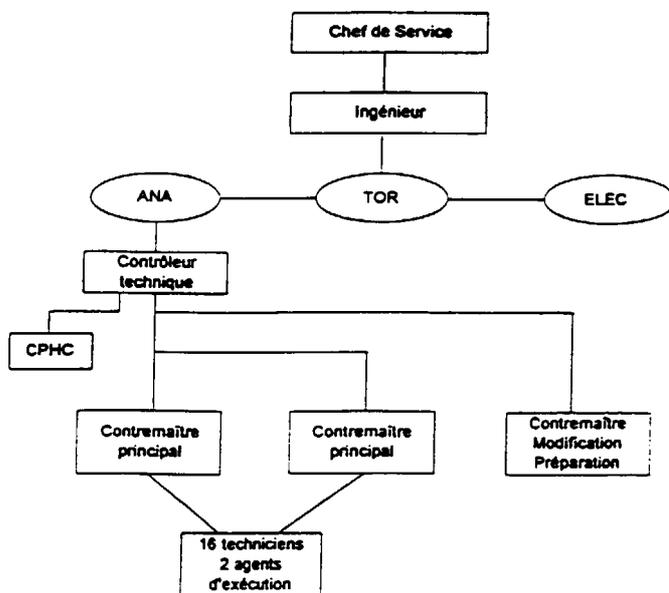
### A - Place de l'emploi dans l'organisation

L'emploi appartient, au sein du Service Automatismes Electricité d'une centrale nucléaire de 2 tranches 900 MW, à la section Automatismes/Analogiques. Il est rattaché au contrôleur technique (CT). Les emplois collatéraux sont tenus par un contremaître principal chargé de la préparation des modifications et un autre contremaître principal ayant le même rôle que l'emploi.

Son organisation subordonnée comporte 16 techniciens et 2 agents d'exécution.

Dans le domaine des Ressources Humaines, l'emploi est contrôlé mensuellement sur l'évolution des éléments variables d'activité (heures supplémentaires, etc.) de son équipe.

Dans le domaine technique, l'emploi est contrôlé par le CT à partir d'indicateurs mensuels et d'appréciations hebdomadaires sur l'état des portefeuilles de Demandes d'Intervention formulées par les services clients (volume et qualité, traitement des priorités).



## *B - Contexte*

*L'emploi exerce son activité dans une centrale nucléaire (2 tranches 900 MW) à l'intérieur d'un service Automatismes/Electricité qui assure des dépannages, la maintenance lourde en arrêt de tranches et les modifications. La section "Automatismes Analogiques" intervient sur l'installation - soit pour effectuer des réparations (travaux fortuits), elle répond ainsi à des demandes d'intervention émises quotidiennement par les entités clientes, soit des travaux systématiques (programmes annuels préventifs de base locaux ou nationaux), - soit des travaux de modifications (définies nationalement pour l'année). La répartition de l'activité est fonction de l'état de la tranche (en fonctionnement ou en arrêt).*

*Après analyse des différentes sollicitations fortuites ou systématiques, notamment au regard de leur urgence, l'emploi planifie, en accord avec le représentant du Service Conduite, les travaux sur une semaine. Les contraintes de temps prises en compte sont constituées d'échéances liées, d'une part à la sûreté de l'installation (respect de la périodicité sur le préventif et des délais de réalisation), d'autre part à la disponibilité de la tranche.*

*Tous les travaux sur les matériels ou process importants pour la sûreté (IPS) sont réalisés selon des procédures écrites (gammes). Tout non respect de procédure peut avoir un impact sur l'environnement.*

*Les autorités de sûreté et leurs mandataires : Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (DRIRE), Direction de la Sûreté des Installations Nucléaires (DSIN), Service Central de Protection contre les rayonnements ionisants (SCPRI) viennent régulièrement faire des visites d'inspection de l'installation nucléaire. Les inspections ont un caractère formel et portent notamment sur la vérification des dossiers des interventions réalisées.*

*L'emploi respecte et fait respecter les règles techniques et de sécurité, en particulier, il se conforme au carnet de prescription du personnel.*

*Conditions d'exercice :*

*L'emploi est astreint. Pendant l'astreinte, il peut être appelé à intervenir lui-même sur l'ensemble du matériel dans son domaine technique.*

*Il a également un rôle d'astreinte en cas de Plan d'Urgence Interne (PUI = Plan de coordination des moyens mis en place en cas d'incident ou d'accident). Il est chargé des moyens techniques de liaison (moyens de télécommunication) dans un des postes de commandement de gestion de la crise.*

## **Activités**

*Les activités sont liées à l'état des tranches. Pendant la période conditionnée par un arrêt de tranche (environ 3 mois/an/tranche), un des 2 contremaîtres principaux est responsable de l'arrêt de tranche dans la spécialité "automatismes analogiques", tandis que l'autre l'est pour la tranche en service. Les rôles sont assurés en alternance. Quand la tranche est en fonctionnement, la répartition des interventions entre les deux contremaîtres et la constitution des équipes se fait chaque semaine lors d'une réunion pilotée par le contrôleur technique.*

### **TRANCHE EN FONCTIONNEMENT**

#### Activités de management

*L'emploi gère le planning des absences,  
il organise les équipes en fonction des complémentarités,  
il planifie l'activité de sa section en respectant les priorités,  
il donne son avis sur les avancements au choix des agents,  
il assure pour ses techniciens des séances de formation et d'information sur les nouveaux process installés.*

#### Activités spécifiques

*L'emploi sensibilise les équipes d'intervention sur les risques de déclenchement de la tranche lors de travaux et insiste sur les précautions à prendre.*

*Sur les matériels importants pour la Sûreté, les interventions se font avec des gammes à qualité surveillée. La requalification de ces matériels (vérification de la capacité des matériels à être à nouveau opératoires intrinsèquement et à l'intérieur d'un process) est réalisée systématiquement par le technicien et particulièrement contrôlée à travers une analyse des comptes-rendus par l'emploi, qui va la prononcer en liaison avec l'exploitant.*

*Il effectue un suivi des équipes sur les chantiers, de façon à exercer un double rôle de conseil technique (apport d'expertise dans les cas difficiles) et de contrôle.*

*Par une analyse de l'intervention projetée, il adapte le régime d'intervention (prévision des consignations de matériels) et en informe l'exploitant.*

*A l'occasion de modifications de matériels, il anime des réunions d'information ou de courtes séances de formation, à destination des exploitants, centrées sur les nouvelles fonctionnalités développées.*

## ARRET DE TRANCHES

### Activités de management

*Il évalue la charge de travail et détermine le volume de personnel nécessaire. Au cas où ce volume excède les possibilités internes, il demande au contrôleur technique de passer commande pour les compétences et la période souhaitée à des entreprises extérieures.*

*Il planifie les différentes interventions où la section est autonome. Pour les chantiers où différentes spécialités sont concernées la section Planification impose les dates.*

*Il répartit en fonction des compétences les dossiers (fortuits, préventifs, modifications) aux différents techniciens.*

*Il renforce le professionnalisme de ses équipes en confiant des chantiers à des binômes constitués d'un agent ayant déjà réalisé ce type d'intervention avec un agent à former. Il équilibre ainsi les savoir-faire et assure la polyvalence.*

*Il organise les interventions des entreprises extérieures.*

*Il organise la réalisation par des techniciens du suivi des interventions des entreprises extérieures. Il contrôle la qualité de ces interventions par une analyse des comptes-rendus de travaux.*

### Activités spécifiques

*Il participe aux réunions de préparation d'arrêt de tranches avec les représentants de chaque spécialité et analyse l'enclenchement des travaux en repérant les prestations demandée par les autres sections.*

## **Finalités**

### Finalités primordiales

*Garantir la bonne qualité des interventions en effectuant un choix judicieux des agents intervenants, en les sensibilisant à la qualité du travail et en effectuant un suivi des équipes sur les chantiers en terme de conseil et de contrôle.*

*Garantir la sécurité des intervenants en adaptant correctement le type de régime d'intervention et en assurant une bonne communication entre les différents services (maintenance, conduite).*

*Garantir le renforcement du professionnalisme individuel et collectif de son équipe en organisant les chantiers par compagnonnage, et en conseillant ses subordonnés dans les cas difficiles.*

*Garantir l'enclenchement optimal des interventions en déterminant le volume de personnel nécessaire, en répartissant les dossiers entre les techniciens, en révisant les prévisions initiales.*

Finalités contributives

*Contribuer à la bonne coordination des différentes spécialités de la centrale en participant aux réunions d'arrêt de tranche et en intégrant dans son activité les contraintes des autres sections.*

*Contribuer au respect des priorités en planifiant les activités de sa section.*

*Contribuer au bon déroulement des interventions futures en renseignant l'historique et en participant au retour d'expérience.*

**ELECTRICITE DE FRANCE**

**GAZ DE FRANCE**

**M3E**

**METHODE D'ENTREPRISE D'EVALUATION DES EMPLOIS**

**GUIDE D'EVALUATION  
DES EMPLOIS**

**PREMIERE PARTIE**

**RECOMMANDATIONS**

**CRITERES CLASSANTS**

Annexe 2 (Pers. 946)

## **RECOMMENDATIONS**

## **1. OBJET DU GUIDE**

Ce guide permet d'évaluer un emploi préalablement décrit selon les règles du "Guide de description des emplois".

L'évaluation consiste :

- 1 - à bien appréhender l'emploi, sous tous ses aspects, par une lecture attentive de sa description,
- 2 - puis à le coter, c'est-à-dire à déterminer, sur chacun des 7 critères classants, le degré qui convient le mieux à l'emploi.

Elle se poursuit par deux opérations :

- 3- les cotations retenues donnent, par addition, le nombre de "points M3E" correspondant à l'emploi,
- 4- ce nombre de points détermine, grâce à une table de correspondance, la plage de groupes fonctionnels, appelée "position", but de l'évaluation.

NB : Le nombre de points résultant de l'opération n°3 constitue une donnée transitoire à laquelle ne doivent être attachées, une fois obtenue la plage de groupes fonctionnels, aucune signification ni aucune utilité.

## **2. DE LA QUALITE DE LA DESCRIPTION DEPEND LA QUALITE DE L'EVALUATION**

Une évaluation satisfaisante a pour point de départ une description claire et précise de l'emploi, s'étendant à l'organisation dans laquelle il se situe.

Avant de procéder à la cotation, les évaluateurs doivent s'attacher à acquérir une représentation commune de l'organisation et de son fonctionnement, et la conserver fidèlement tout au long de leur travail.

Toute difficulté persistante signifierait, dans la plupart des cas, qu'il est nécessaire d'améliorer la description, et au besoin de clarifier au préalable l'organisation existante.

### 3. L'EVALUATION

UN JUGEMENT COLLECTIF, NOURRI PAR L'ECHANGE,	Evaluer, c'est porter un jugement. De ce point de vue, et par souci d'objectivité, l'évaluation d'un emploi ne doit pas être le jugement d'une seule personne : la cotation est un acte collectif. C'est l'échange entre plusieurs évaluateurs qui permettra de situer l'emploi sur un degré.
OBJECTIF ET CONTROLE,	Au cours de la cotation, les évaluateurs doivent s'efforcer de prendre du recul par rapport aux emplois à évaluer, notamment s'ils ont le sentiment de bien les connaître, ne serait-ce que pour les avoir occupés ou côtoyés.
GUIDE PAR UNE METHODE,	Evaluer, ce n'est pas seulement appliquer la méthode à un emploi, c'est le résultat d'une délibération sur l'emploi s'appuyant sur la méthode. Celle-ci n'est qu'un moyen pour canaliser le travail d'un groupe d'évaluateurs et réduire les interprétations que comporte tout jugement.
CIRCONSCRIT PAR LA DESCRIPTION D'UN EMPLOI...	C'est la description dont disposent les évaluateurs, et elle seule, qui doit leur fournir tous les éléments nécessaires à l'évaluation de l'emploi. Il ne leur appartient pas de combler les lacunes qu'ils croiraient détecter dans la description. Si celle-ci demande à être complétée, ce ne peut être que par les soins de ceux qui l'ont élaborée initialement.
REPUTE BIEN TENU,	Ce qui est évalué, c'est l'emploi tel qu'il doit être pour que l'organisation atteigne complètement les buts qu'elle s'est fixés. L'évaluation ne doit donc pas reposer sur l'importance des risques pouvant résulter d'une défaillance dans la tenue de l'emploi.
ET FAISANT ABSTRACTION DE SON TITULAIRE.	Il est nécessaire de bien distinguer l'emploi de la personne qui le tient. C'est l'emploi qui est évalué et non son titulaire. Les critères classants ne sont pas destinés à apprécier la personne. Pour bien marquer cela, leur rédaction fait volontairement appel à des formes impersonnelles (verbes à l'infinitif). Lorsque, par exception, le texte est rédigé comme suit : "L'emploi doit fournir.../est contrôlé sur..." il s'agit de raccourcis pour la formulation rigoureuse mais lourde : "Pour que l'organisation atteigne les résultats permanents qui lui sont assignés, il est nécessaire que le titulaire de l'emploi fournisse.../soit contrôlé sur..."

## 4. MODE D'EMPLOI DES CRITERES

Le texte de chaque critère se compose :

- d'une définition (1er paragraphe),
- de précisions sur l'axe de progression, c'est-à-dire sur la logique qui sous-tend la succession des 7 degrés (2ème paragraphe),
- de la définition de chacun des degrés.

La cotation sur un critère s'appuie sur le rapprochement de deux textes :

- celui de la description de l'emploi,
- celui du critère et de ses degrés.

Elle consiste à choisir, parmi les 7 degrés du critère, celui qui convient le mieux à l'emploi, matérialisé par sa description. Dans ce travail, les principes suivants sont à respecter :

- 1) Prendre en compte la globalité des contraintes liées à l'environnement de l'emploi, sans oublier la sécurité des personnes et des biens, les rapports avec la clientèle, l'insertion dans le tissu local...
- 2) Chaque degré est à considérer dans son intégralité : ne pas fonder la cotation sur un mot ou un membre de phrase.
- 3) Cependant, avoir présent à l'esprit que les critères sont rédigés en vue d'une application "universelle", On rencontrera donc des emplois dont la description ne correspond pas parfaitement au texte du degré. Les évaluateurs devront dans ce cas asseoir leur jugement plus sur l'esprit que sur la lettre de ce texte.
- 4) Tenir compte du fait que la définition d'un degré intègre les exigences des degrés précédents.
- 5) Choisir le degré nécessaire et suffisant pour que l'organisation atteigne les résultats permanents qui lui sont assignés :
  - au-dessous de ce degré, certains de ces résultats ne seront pas atteints,
  - au-dessus de ce degré, il existerait, sur au moins un domaine de résultats, des confusions de responsabilités entre certains emplois.
- 6) Veiller à ne pas plaquer sur les degrés de chaque critère la perception d'une hiérarchie entre l'emploi étudié et d'autres emplois, notamment les emplois qui en sont voisins dans l'organisation. Par exemple, ne pas exclure des cas où l'emploi du "chef" se trouverait, sur un ou quelques critères, en dessous de l'emploi qui lui est subordonné.
- 7) Enfin, coter sur chaque critère isolément des 6 autres. Il est important de respecter la spécialisation des critères. Chacun d'entre eux vise à saisir un aspect particulier des emplois. Les évaluateurs doivent donc, lorsqu'ils cotent un emploi sur un critère, ne pas se laisser influencer par la cotation sur les autres. C'est à cette condition que le résultat obtenu reflétera le mieux la spécificité de chaque emploi. La

méthode ne comporte d'ailleurs aucune règle de compatibilité entre les degrés affectés à un emploi sur les 7 critères.

Cependant, bien que, par construction, il n'existe aucune relation "mécanique" entre les cotations d'un emploi, les travaux expérimentaux ont fait apparaître des corrélations. C'est ainsi qu'une évaluation présentant un écart entre deux critères supérieur à 3 degrés n'a, jusqu'à présent, jamais été rencontrée. Il est recommandé aux évaluateurs qui aboutiraient à un tel résultat de soumettre leur travail à un examen critique approfondi afin de déterminer s'il s'agit d'une utilisation imparfaite de critères ou d'un emploi présentant un profil "extraordinaire".

## 5. UTILISATION DES EXEMPLES DE COTATION

La plupart des degrés ont été complétés par des exemples se rapportant à 38 descriptions d'emploi. Cet enrichissement assure :

- une plus grande facilité d'utilisation, grâce à des spécimens concrets de description et de cotation,
- un renforcement du cadre national de cohérence que constitue la M3E.

La vocation de ces descriptions, élaborées à partir d'emplois réels, ne va pas au-delà. En particulier :

- elles ont un caractère purement illustratif. Il ne s'agit pas d'emplois-types constituant une norme pour les organisations locales.
- elles sont partie intégrante de la démarche analytique propre à la M3E. Elles doivent donc être utilisées critère par critère, et non dans une approche globale, où la plage de groupes fonctionnels d'un emploi serait obtenue à partir de celles des exemples de description, par assimilation, analogie ou interpolation.

Chaque exemple, correspondant à une description et à un degré donné, rappelle succinctement les éléments de la description qui justifient le choix de ce degré<sup>(1)</sup>. Le guide comporte donc  $7 \times 38 = 266$  exemples, rassemblés dans la partie intitulée "EXEMPLES DE COTATION", qui reproduit les définitions des critères et des degrés, celle de chaque degré étant complétée par les exemples qui s'y rapportent.

Outre l'illustration des degrés qu'ils procurent, ces exemples dotent les évaluateurs d'un outil efficace de contrôle de leur travail. Ils ont en effet la possibilité de vérifier, critère par critère, la cohérence entre leur propre cotation et celles de quelques descriptions d'emploi, en s'appuyant sur les exemples correspondants. Au besoin, ils peuvent également consulter le texte intégral des descriptions.

---

1 Choix arrêté après consultation de la CSNP (Sous-Commission « Classification »).

## **LES SEPT CRITERES CLASSANTS**

## **CRITERES CLASSANTS**

1 - CONNAISSANCES PRATIQUES ET THEORIQUES

2 - RESOLUTION DE PROBLEMES

3 - DIMENSION RELATIONNELLE

4 - CONSEIL

5 - ORGANISATION

6 - AUTONOMIE

7 - CONTRIBUTION

NB : Les notes bas de page appelées par un chiffre sont extraites du Nouveau Petit Robert, nouvelle édition remaniée et amplifiée, 1993. Elles donnent, pour chaque mot concerné, la signification qu'il convient de lui attribuer pour une utilisation correcte du critère.

Le mot "Entreprises", avec un E majuscule, désigne les entreprises EDF et GDF.

Le mot "Unité", avec un U majuscule, correspond à la définition administrative précise qui lui est donnée au sein des Entreprises.

# 1 - CONNAISSANCES PRATIQUES ET THEORIQUES

Ce critère concerne tout le champ d'activité professionnelle, quel qu'en soit le domaine. Il s'agit d'apprécier, au travers d'une série de situations de travail, les connaissances de toutes natures, théoriques, pratiques, manuelles, résultant d'une formation préalable et/ou d'un savoir-faire acquis par l'expérience, requises par l'emploi.

La progression sur les degrés 1 à 6 est fonction de la diversité, de la complexité et de l'intégration<sup>(2)</sup> des activités associées à ces situations de travail. Le degré 7 est associé à l'expertise de très haut niveau.

Du degré 1 au degré 3, les activités de l'emploi sont commandées par les travaux qui lui sont confiés et qu'il doit mener à leur terme.

Du degré 4 au degré 7, les activités de l'emploi sont commandées par le "service professionnel" qui en est attendu.

Un emploi donné est dit fournir un service professionnel lorsqu'il lui incombe de hiérarchiser, coordonner et harmoniser des activités de natures très différentes, afin d'assurer, par leur combinaison, un résultat permanent de l'Unité.

1 - Une ou plusieurs activités simples qui suivent un enchaînement établi.

2 - Activités variées qui demandent de l'ordre ou de la méthode pour être menées à bien. Le travail fait appel à du savoir-faire (règles de l'art, procédés de fabrication, méthodes de production) ou à la connaissance de règles d'organisation du travail (y compris des règles de sûreté ou de sécurité).

3 - Activités :

- dont la difficulté particulière nécessite la mise en oeuvre de processus opératoires délicats<sup>(3)</sup>,
- ou/et
- dont la variété et la complexité sont telles qu'elles exigent de l'emploi une planification permanente.

---

2 « Intégration : coordination des activités de plusieurs organes, nécessaires à un fonctionnement harmonieux. »

3 « Délicat : dont la subtilité, la complexité rend l'appréciation, la compréhension ou l'exécution difficile. »

4 - Services professionnels : hiérarchisation, coordination et harmonisation(4) d'activités de natures très différentes afin d'assurer, par leur combinaison, un résultat permanent de l'Unité :

- services professionnels de production (quelle qu'en soit la nature : technique, administrative, comptable, commerciale...),

ou

- services professionnels nécessaires à l'efficacité de la mise en oeuvre des décisions (par exemple, piloter des programmes d'action qui exigent les participations d'autres entités sans qu'il y ait lien de subordination, ou fournir une assistance complète aux services de production,...).

5 - Services professionnels fournis à un emploi responsable du management général de l'Unité. Ces services peuvent :

- soit, assurer la pertinence des décisions de cet emploi (par exemple apporter une contribution significative à la conception des programmes d'action et à des réflexions stratégiques ou agir comme conseiller interne à l'Unité),
- soit lui apporter la connaissance approfondie d'un domaine professionnel.

6 - Services professionnels nécessitant la maîtrise complète des concepts, principes et pratiques dans un domaine particulier de connaissance ou/et dans l'administration des affaires. Il peut s'agir :

- de la conduite d'une entité opérationnelle majeure et complexe ayant un impact fort sur l'environnement physique, économique et social.

ou

- d'expertise faisant autorité au sein des Entreprises,
  - soit dans un domaine scientifique,
  - soit dans un grand domaine technique,
  - soit dans le domaine du management général.

7 - La raison d'être de l'emploi est de fournir une expertise qui fait autorité sur le plan national ou international.

---

4 « Harmonie : relation existant entre les parties d'un tout et qui font que ces parties concourent à un même effet d'ensemble. »

## 2 - RESOLUTION DE PROBLEMES

Les connaissances générales exigées par l'emploi étant présentes, il s'agit de la compétence à appréhender la complexité d'une situation, à énoncer un problème, à en identifier les diverses composantes et à les examiner de façon systématique pour élaborer(5) des solutions.

Cette compétence fait appel aux facultés d'analyse, de raisonnement et parfois de créativité pour aboutir à des conclusions pertinentes et les exprimer. Il sera tenu compte du contexte interne et externe.

Cette compétence doit s'apprécier :

- relativement aux seuls problèmes dont la résolution incombe explicitement à l'emploi, les autres relevant du niveau hiérarchique supérieur ou d'une entité fonctionnelle spécialisée,
- en ayant égard aux contraintes de toutes natures (juridiques, réglementaires, organisationnelles, budgétaires, techniques,...) qui limitent les solutions possibles.

Remarque : ce critère ne couvre que l'élaboration des solutions, la décision de mise en oeuvre relevant du critère "Contribution".

La progression sur les degrés est fonction de l'existence de bases ou références sur lesquelles peut s'appuyer l'emploi pour traiter les problèmes, et du processus intellectuel que nécessite leur résolution (application, adaptation, analyse et combinaison, élaboration, création).

1 - Résoudre des problèmes simples en percevant immédiatement les éléments correspondants à des tâches qui conduisent à sa solution.

Utiliser des règles simples et faire appel à sa mémoire pour retrouver des situations identiques déjà rencontrées.

2 - Percevoir les éléments connus d'un problème. Identifier les éléments inconnus. Rechercher des informations complémentaires. Observer des tendances ou des relations entre les données. Se référer à des situations similaires précédemment rencontrées. La résolution est guidée par des instructions explicites.

3 - Identifier les diverses composantes d'un problème, les vérifier et les ordonner.

La résolution du problème nécessite une approche raisonnée(6) guidée par les usages du métier et des méthodes établies.

---

5 « Elaborer : préparer mûrement, par un lent travail de l'esprit. »

6 « Raisonné : appuyé sur des raisons, des preuves. »

4 - Analyser et structurer les relations entre les divers éléments d'une situation qui reste liée aux références existantes. L'obtention de la solution demande l'élaboration préalable d'un raisonnement(7) et l'adaptation des méthodes de résolution.

5 - Les situations s'éloignent des références existantes, mais celles-ci peuvent encore servir. En identifier les causes et les conséquences probables. Développer une recherche(8) systématique. Faire un choix entre les différentes solutions possibles. Anticiper des obstacles et envisager à l'avance la prochaine étape. Les méthodes de résolution doivent parfois être remises en question.

6 - Certaines situations ne peuvent plus s'appréhender à la lumière des références existantes. Utiliser ou développer des concepts appropriés. Le raisonnement doit être complété par l'imagination et l'esprit de synthèse pour aboutir à des conclusions. De nouvelles méthodes doivent parfois être élaborées. Outre la solution proposée, des solutions de rechange doivent être préparées.

7 - Les situations sont souvent imprévisibles et demandent des solutions novatrices. Inventer des concepts et des méthodes permettant de formuler des problèmes complexes et totalement nouveaux, quelle qu'en soit la nature, et en vérifier la pertinence. Anticiper les problèmes à venir par l'intuition et l'exploitation systématique de l'environnement.

---

7 « Raisonnement : suite de propositions liées les unes aux autres selon des principes déterminés, et aboutissant à une conclusion. »

8 « Recherche : effort de l'esprit pour trouver (une connaissance, une vérité). »

### 3 - DIMENSION RELATIONNELLE

Avertissement : L'approche détaillée ci-dessous est strictement technique. Le critère ne prétend pas traiter de la compétence relationnelle de la personne, mais développe uniquement des aspects requis par la mission générale de l'emploi.

Il s'agit de la compétence à :

- écouter, percevoir, comprendre les préoccupations et les attentes des interlocuteurs internes ou externes (clients, fournisseurs, entrepreneurs, autorités locales...) et communiquer en utilisant un langage et des arguments adaptés (notamment dans des situations de formation ou d'animation de groupe) ;
- et, aux degrés les plus élevés, convaincre, susciter l'adhésion de ses interlocuteurs, favoriser l'évolution des points de vue, rechercher des ajustements entre des positions ou intérêts différents, sans qu'intervienne le "poids" hiérarchique.

Il est nécessaire, avant de coter un emploi sur ce critère, d'identifier clairement :

- les différents types d'interlocuteurs de l'emploi,
- et pour chacun d'eux, la nature de l'échange et le résultat qui en est attendu.

Il est indispensable de considérer simultanément tous ces facteurs. S'attacher, par exemple, au seul résultat attendu de la relation ne permettrait pas de qualifier correctement celle-ci.

La progression sur les degrés est fonction de l'objet de l'échange, de la nature des arguments employés et de leur adéquation(9) aux spécificités de la relation, de la profondeur de la perception nécessaire pour comprendre l'interlocuteur.

1 - Savoir échanger des informations sur des éléments matériels relatifs à sa situation de travail.

2 - Dans l'échange d'informations factuelles(10), comprendre et se faire comprendre en utilisant des exemples simples et des faits concrets.

3 - Clarifier par des reformulations les informations factuelles(2) données ou reçues. Une argumentation logique suffit pour aboutir à ce résultat.

4 - Percevoir les attentes(11) des interlocuteurs (en les aidant à les expliciter) et en tenir compte pour améliorer la forme d'une communication qui reste essentiellement factuelle(2). Pour ce faire, une argumentation logique adaptée est nécessaire. La compréhension doit en être vérifiée.

---

9 « Adéquat : exactement proportionné à son objet, adapté à son but. »

10 « Factuel : qui est de l'ordre du fait. »

« Fait : ce qui existe réellement, ce qui est du domaine du réel. »

11 « Attente : le fait de compter sur quelque chose ou sur quelqu'un. »

5 - Percevoir et anticiper les préoccupations(12) et réactions des interlocuteurs afin d'adapter le fond et la forme à l'échange. Les arguments logiques doivent être accompagnés par une faculté de conviction(13) afin d'engendrer l'assentiment(14) des autres.

6 - Dans l'échange, rechercher activement un terrain d'entente en décelant et en encourageant les attitudes positives. Les arguments doivent être mis en valeur par une faculté de persuasion(15) afin de recueillir l'adhésion(16) des autres.

7 - Il est dans la nature de l'emploi de résoudre des conflits d'idées ou d'intérêts a priori divergents en utilisant une faculté de persuasion et d'entraînement afin de rapprocher les points de vue et d'aboutir à un compromis satisfaisant pour tous.

---

12 « Préoccupation : souci, inquiétude qui occupe l'esprit. »

13 « Conviction : acquiescement de l'esprit fondé sur des preuves évidentes. Certitude qui en résulte. »

14 « Assentiment : acte par lequel on acquiesce (expressément ou tacitement) à une opinion, une proposition. »

15 « Persuader : amener (quelqu'un) à croire, à penser, à vouloir, à faire (quelque chose) par une adhésion complète (sentimentale autant qu'intellectuelle). »

16 « Adhérer : se déclarer d'accord avec..., partisan de... »

## 4 - CONSEIL

Il s'agit de mettre à disposition des autres (à l'intérieur comme à l'extérieur), sur leur demande, pour les aider à résoudre leurs problèmes, une connaissance spécialisée (pouvant aller jusqu'à l'expertise), entretenue et développée par le retour d'expérience.

Cependant, les conseils apportés à des emplois subordonnés ne sont pas à prendre en considération, car ils sont partie intégrante de tout rôle hiérarchique.

Ce critère est plus particulièrement destiné à saisir la part d'expertise présente, de façon variable, dans chaque emploi.

Il est nécessaire, avant de coter un emploi sur ce critère, d'identifier clairement :

- les différents types de demandeurs d'informations, avis et conseils,
- pour chacun d'eux, la nature des réponses apportées par l'emploi.

REMARQUE : une organisation ne peut vivre et produire sans une circulation permanente d'informations entre ses différents éléments. Pour autant, les informations qui s'échangent ainsi n'entrent pas, le plus souvent, dans le cadre du "conseil" tel que défini ci-dessus.

La progression sur les degrés est fonction de la plus ou moins grande élaboration de la réponse et de la réactivité aux besoins des interlocuteurs. Aux degrés les plus élevés, il s'agit d'aller à la rencontre de la demande en s'appuyant sur une expertise méthodiquement développée et la promotion d'idées, de concepts, de méthodes.

1 - Les informations que l'emploi doit fournir en réponse aux demandes d'autrui sont factuelles(17) et ne concernent que les activités qu'il exerce.

2 - Donner des avis(18) en fonction d'informations permanentes détenues au préalable, formalisées : sous forme de guide, aide-mémoire, recueil de règles, tableau tarifaire, consultation de base de données..., ou non : règles de l'art, usages du métier...

3 - Donner des avis(2) en fonction d'un ensemble d'informations liées aux activités et à l'environnement de l'emploi, collectées et actualisées en permanence par celui-ci. Indiquer les avantages et les inconvénients des diverses réponses possibles.

4 - Donner des avis(2) approfondis dont l'élaboration(19) nécessite une recherche spécifique d'informations complémentaires, guidée par les caractéristiques de la demande qu'il s'agit de satisfaire.

---

17 « Factuel : qui est de l'ordre du fait. » « Fait : ce qui existe réellement, ce qui est du domaine du réel. »

18 « Avis : ce que l'on pense, ce que l'on exprime sur un sujet. »

19 « Elaborer : préparer mûrement, par un lent travail de l'esprit. »

5 - Donner des conseils(20) en prenant en compte la totalité du contexte dans lequel se situent les interlocuteurs en vue de résoudre au mieux les problèmes qu'ils ont posés. S'assurer de leur pertinence et de leur efficacité. Faire valoir les avantages et les inconvénients de diverses solutions possibles.

6 - Mettre son expertise à disposition de tous les demandeurs potentiels. Organiser et assurer la remontée systématique des informations sur les conséquences des décisions prises. En tirer les enseignements afin d'enrichir son expertise.

7 - Anticiper, à moyen et long terme, les problèmes de ses interlocuteurs et identifier les types de solutions qu'ils appellent.

---

20 « Conseil : opinion donnée à quelqu'un sur ce qu'il convient de faire. Activité professionnelle consistant à mettre ses connaissances à la disposition de ceux qui en font la demande. »

## 5 - ORGANISATION

Ce critère vise à mesurer la compétence nécessaire, que le titulaire soit en situation hiérarchique ou non, pour prévoir, échelonner dans le temps, réaliser des choix, établir les priorités et coordonner :

– les moyens internes des Entreprises : moyens humains, moyens matériels,

et/ou

– les entreprises extérieures,

La progression sur les degrés est fonction de la nature des choix (diversité, complexité des éléments à prendre en compte) et de la coordination qu'ils exigent.

Les degrés 3, 4 et 5 s'appuient sur la notion "d'unité de travail" : ensemble de moyens humains et matériels constitué pour réaliser des opérations destinées à atteindre des buts déterminés.

Cela n'implique pas que ces unités soient sous la dépendance hiérarchique de l'emploi considéré.

Par contre, il est essentiel :

- qu'elles apportent des contributions indispensables à l'accomplissement de la mission impartie à l'emploi,
- que l'emploi ait à mobiliser ces contributions en les organisant et en les coordonnant.

1 - Gérer son temps en fonction des tâches à réaliser, dans le cadre d'une méthode de travail définie et/ou d'un planning prédéterminé.

2 - Ordonner(21) les activités en fonction des tâches à réaliser et des outils, des informations et des méthodes disponibles.

3 - Etablir des priorités en fonction d'objectifs(22) à atteindre dans un délai donné. Organiser et coordonner les activités d'une unité de travail en fonction des disponibilités, lorsque des choix simples sont à réaliser. Améliorer les méthodes employées dans l'unité de travail.

4 - Organiser et coordonner une unité de travail en fonction de la mission générale assignée à l'emploi et des compétences des moyens humains, Choisir les méthodes appropriées et/ou les moyens matériels.

5 - Organiser et coordonner, afin de les conduire vers un même résultat global, des unités de travail poursuivant des buts différents mais étroitement interdépendants.

---

21 « Ordonner : disposer, mettre dans un certain ordre. »

22 « Objectif : but précis que se propose l'action. »

Adapter l'organisation et les modes de fonctionnement aux changements de priorité. Pour cela, il y a nécessité d'effectuer des arbitrages. Utiliser de façon optimale les compétences de ces unités de travail.

6 - Concevoir(23) et réaliser(24) un plan(25) d'action décisif pour une politique majeure(26) de l'Unité. Anticiper les mesures correctrices.

7 - Concevoir(27) et réaliser(28) une des politiques majeures(4) de l'Unité. Prévoir, définir et mettre en place l'organisation et les moyens adaptés en permanence à la mission.

---

23 « Concevoir : créer par la réflexion, la mise en oeuvre des idées. »

24 « Réaliser : faire exister à titre de réalité concrète (ce qui n'existait que dans l'esprit).  
Réaliser un plan : le rendre effectif. »

25 « Plan : projet élaboré, comportant une suite ordonnée d'opérations, de moyens, destinée à atteindre un but. »

26 Politique majeure : relative à une des grandes fonctions de l'Unité.

27 « Concevoir : créer par la réflexion, la mise en oeuvre des idées. »

28 « Réaliser : faire exister à titre de réalité concrète (ce qui n'existait que dans l'esprit).  
Réaliser un plan : le rendre effectif. »

## 6 - AUTONOMIE

Il s'agit de la marge de manoeuvre dont dispose l'emploi pour agir, prendre des décisions ou proposer des choix. Elle se définit par ses limites, constituées par :

- les indications que l'emploi est tenu d'observer dans son action. (Les exigences du métier ou règles de l'art ne sont pas à considérer : s'imposant dans tout emploi, elles ne sont pas discriminantes en matière d'autonomie),
- les contrôles auxquels il est assujetti.

La progression sur les degrés est fonction de la liberté dont dispose l'emploi dans ses activités propres et au-delà, de la latitude qui lui est accordée pour faire fonctionner (méthodes, moyens humains, matériels et budgétaires...) et piloter (élaboration de politiques, définition et poursuite des objectifs...) une organisation.

Le texte des degrés respecte les conventions suivantes :

- Par "instruction" (29), on désigne l'énoncé (30) d'une des opérations dont la succession conduit à la réalisation d'une tâche particulière bien identifiée.
- Ce qui définit (31), relativement à un genre de tâche déterminé, l'ensemble des opérations à réaliser et leur enchaînement, est désigné par "méthode" (32) ou "procédure" (33), ce dernier terme impliquant des indications précises et détaillées.
- Ce qui ne définit (1) que les points de passage obligé ou interdit est désigné par "règle" (34) ou "norme" (35), ce dernier terme impliquant des indications précises et rigoureuses.

1 - Opérer sous la supervision d'un autre emploi en appliquant les instructions qui lui sont données successivement ou en réalisant des travaux habituels fréquemment répétés.

2 - Pouvoir opérer seul mais en suivant des instructions précises ou conformément à des procédures détaillées, éventuellement en étant tributaire(36) de l'environnement immédiat ou de l'activité d'un autre emploi, La teneur des activités fait l'objet de vérifications rapprochées.

3 - Opérer habituellement dans le cadre de procédures. Dans certaines situations particulières sortant partiellement de ce cadre, l'action de l'emploi peut être

---

29 Instruction : sens voisin : ordre.

30 Par écrit ou non.

31 Par écrit ou non.

32 Méthode : sens voisins : pratique, procédé, processus.

33 Procédure : sens voisins : mode opératoire, gamme, consigne.

34 Règle : sens voisins : principe, orientation, directive

35 Norme : sens voisins : prescription, spécification.

36 « Tributaire : qui dépend (de quelqu'un, de quelque chose). »

également guidée par des indications de caractère plus général. L'emploi est contrôlé sur l'avancement et les résultats de ses activités.

Ou

- Opérer dans le cadre d'une méthode de travail prédéfinie. Pouvoir éventuellement adapter cette méthode au contexte en étant alors soumis à des points de contrôle et/ou des corrections de pilotage.

4 - Définir sa méthode de travail dans le cadre de normes, sans pouvoir remettre en cause les choix techniques et les moyens alloués. Être contrôlé sur les résultats.

5 - Dans le cadre de règles susceptibles d'interprétation ou d'adaptation, proposer et négocier<sup>(37)</sup> des objectifs particuliers (par exemple : service à rendre, progrès à réaliser, production à obtenir) et les moyens correspondants. Rendre compte au cours des différentes étapes, de l'écart entre l'objectif et la réalité.

6 - Proposer et négocier<sup>(7)</sup> un ensemble complet d'objectifs et de moyens associés. Prendre une part importante aux choix techniques, définir les programmes de réalisation permettant d'atteindre les objectifs. Décider de l'agencement des moyens confiés (humains et matériels). Rendre compte à de larges intervalles de l'avancement des programmes.

7 - Prendre une part active à l'élaboration des politiques et des stratégies de l'Unité, ainsi qu'à l'arbitrage, entre les différentes utilisations possibles, de l'affectation des budgets. Ne rendre compte que sur des résultats globaux s'appréciant sur la durée et sur un large champ d'activités.

---

37 Sur une base généralement annuelle.

## **7 - CONTRIBUTION**

Ce critère est lié à la contribution de l'emploi aux missions et fonctions de l'Unité à laquelle il appartient, quelle que soit leur nature (technique, clientèle, économique, sociale, environnementale...). Il exclut de ce fait, toute idée de réussite ou d'échec temporaires, aléatoires et attachés aux personnes.

La progression sur les degrés est fonction de deux facteurs :

- l'étendue, au sein de l'Unité, du champ d'activités dans lequel l'emploi exerce une influence sensible, appréciée sur 5 niveaux,
- l'intensité de cette influence, appréciée sur 3 niveaux.

### **ETENDUE DU CHAMP D'ACTIVITES DE L'EMPLOI**

#### **DEFINITION**

L'étendue du champ d'activités est appréciée au regard de sa relation aux fonctions où aux missions de l'Unité :

- champ correspondant à l'ensemble des fonctions ou missions de l'Unité,
- champ correspondant à plusieurs fonctions ou missions de l'Unité,
- champ correspondant à une fonction ou une mission de l'Unité,
- champ correspondant à une sous-fonction ou à une partie importante d'une mission de l'Unité,
- champ spécifique (partie du précédent).

N.B. 1 : Il y aura lieu de s'appuyer soit sur le concept de fonction, soit sur le concept de mission, eu égard aux choix d'organisation qui ont prévalu dans l'Unité. Pour la cohérence des évaluations, il est recommandé d'arrêter au préalable le découpage de l'Unité en fonctions et sous-fonctions (ou en missions et parties de mission).

N.B. 2 : Si l'emploi ne se situe pas dans une Unité opérationnelle (services centraux...), il y aura lieu, avant de l'évaluer, d'établir les équivalences nécessaires, en ayant présent à l'esprit qu'à la notion d'Unité est associé un ensemble intégré et complet de missions.

### **INFLUENCE DE L'EMPLOI**

#### **DEFINITION**

Bien que tous les emplois qui appartiennent à un champ d'activités apportent leur part aux fonctions et missions (ou à une partie de fonction ou de mission) correspondant à ce champ, ils n'interviennent pas de la même façon dans l'accomplissement de ces fonctions ou de ces missions.

Aucun emploi n'est l'unique responsable d'une fonction ou d'une mission (ou d'une partie de fonction ou de mission) mais il en existe toujours au moins un qui joue un rôle primordial dans la conduite de cette fonction ou de cette mission (ou partie de fonction ou de mission) : son influence est dite déterminante.

D'autres emplois, sans jouer ce rôle de premier rang, participent de façon significative à la conduite d'une fonction ou d'une mission (ou d'une partie de fonction ou de mission) : leur influence est dite importante.

Enfin, certains emplois contribuent à l'accomplissement d'une fonction ou d'une mission (ou d'une partie de fonction ou de mission) sans être associés à la conduite de celle-ci : leur influence est dite partagée.

*1 - L'emploi a une influence partagée dans un champ d'activités spécifique.*

*2 - L'emploi a une influence :*

– importante dans un champ d'activités spécifique,

ou

– partagée dans un champ d'activités correspondant à une sous-fonction ou une partie importante d'une mission de l'Unité.

*3 - L'emploi a une influence :*

– déterminante dans un champ d'activités spécifique,

ou

– importante dans un champ d'activités correspondant à une sous-fonction ou une partie importante d'une mission de l'Unité.

*4 - L'emploi a une influence :*

– déterminante dans un champ d'activités correspondant à une sous-fonction ou une partie importante d'une mission de l'Unité,

ou

– partagée dans un champ d'activités correspondant à une fonction ou une mission de l'Unité.

*5 - L'emploi a une influence :*

– importante dans un champ d'activités correspondant à une fonction ou une mission de l'Unité.

ou

– partagée dans un champ d'activités correspondant à plusieurs fonctions ou missions de l'Unité.

*6 - L'emploi a une influence :*

– déterminante dans un champ d'activités correspondant à une fonction ou une mission de l'Unité,

ou

– importante dans un champ d'activités correspondant à plusieurs fonctions ou missions de l'Unité.

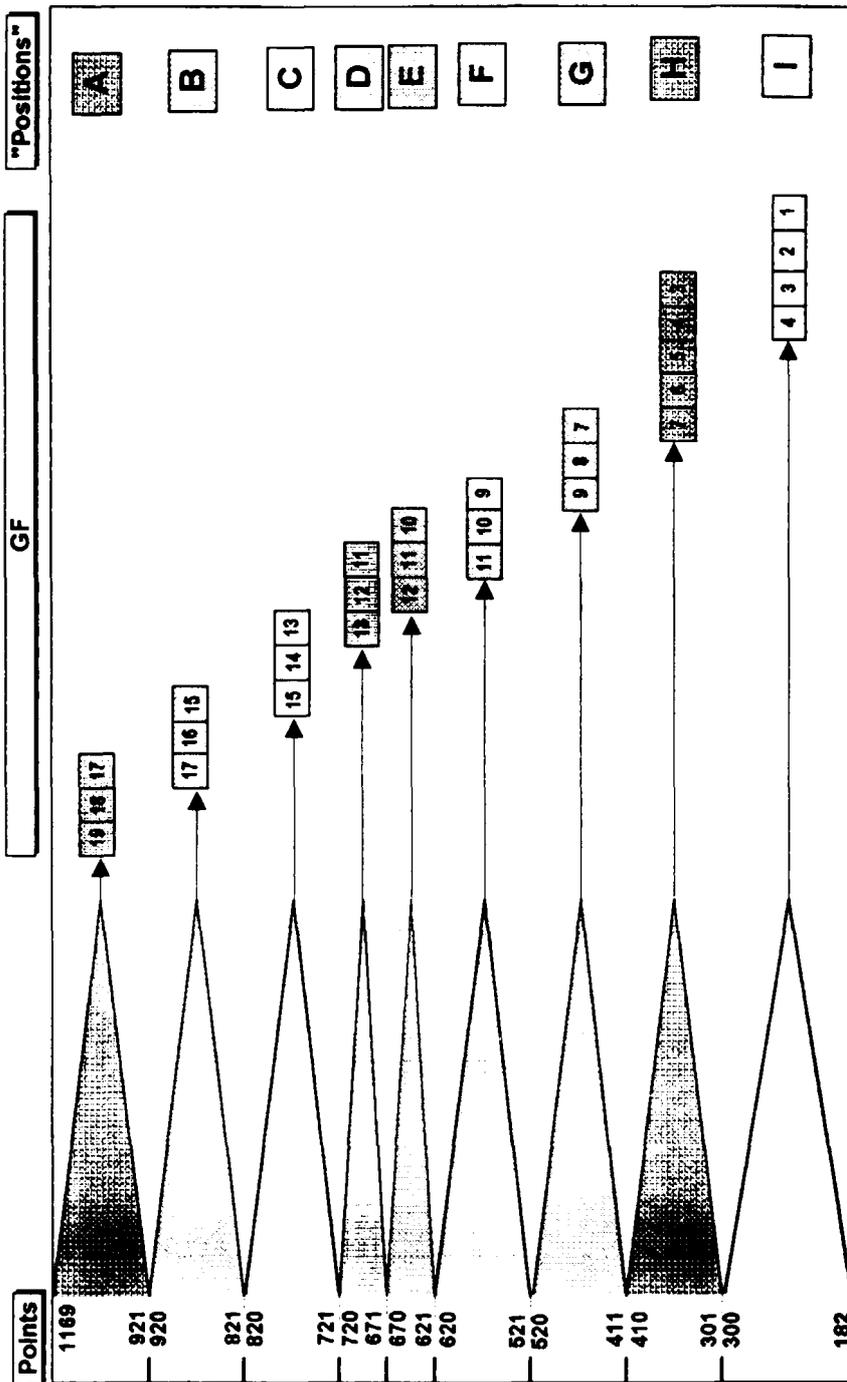
*7 - L'emploi a une influence déterminante dans un champ d'activités correspondant à toutes les fonctions ou missions de l'Unité.*

## CONTRIBUTION TABLEAU SYNTHETIQUE

CHAMP D'ACTIVITES DONT RELEVE L'EMPLOI	INFLUENCE DE L'EMPLOI SUR LE CHAMP D'ACTIVITES		
	Partagée	Importante	Déterminante
Champ spécifique	1	2	3
Sous-fonction ou partie importante d'une mission	2	3	4
Fonction ou mission	4	5	6
Plusieurs fonctions ou missions de l'Unité	5	6	
Toutes les fonctions ou missions de l'Unité			7



# LA TABLE DE CORRESPONDANCE



**ELECTRICITE DE FRANCE**

**GAZ DE FRANCE**

**M3E**

**METHODE D'ENTREPRISE D'EVALUATION DES EMPLOIS**

**GUIDE D'EVALUATION DES EMPLOIS**

**DEUXIEME PARTIE**

**EXEMPLES DE COTATION**

Annexe 2 (Pers. 946)

## **LES EXEMPLES DE COTATION**

Le présent document met en relation les critères de la M3E avec les cotations des exemples d'emploi examinées en sous-commission "classification".

### **LEGENDE**

**Numéro de  
l'exemple  
d'emploi**

<b>FAMILLE PROFESSIONNELLE</b>
<b>METIER</b>

## **1 - CONNAISSANCES PRATIQUES ET THEORIQUES**

Ce critère concerne tout le champ d'activité professionnelle, quel qu'en soit le domaine. Il s'agit d'apprécier, au travers d'une série de situations de travail, les connaissances de toutes natures, théoriques, pratiques, manuelles, résultant d'une formation préalable et/ou d'un savoir-faire acquis par l'expérience, requises par l'emploi.

La progression sur les degrés 1 à 6 est fonction de la diversité, de la complexité et de l'intégration des activités associées à ces situations de travail. Le degré 7 est associé à l'expertise de très haut niveau.

Du degré 1 au degré 3, les activités de l'emploi sont commandées par les travaux qui lui sont confiés et qu'il doit mener à leur terme.

Du degré 4 au degré 7, les activités de l'emploi sont commandées par le "service professionnel" qui en est attendu.

Un emploi donné est dit fournir un service professionnel lorsqu'il lui incombe de hiérarchiser, coordonner et harmoniser des activités de natures très différentes, afin d'assurer, par leur combinaison, un résultat permanent de l'Unité.

# 1 - CONNAISSANCES PRATIQUES ET THEORIQUES

## Degré 1

Une ou plusieurs activités simples qui suivent un enchaînement établi.

### *8 MOYENS INTERNES* CHARGE DE L'ACCUEIL

Cet emploi accueille les visiteurs et leur fournit des informations et des explications selon les consignes et usages.

Il s'agit d'une succession d'activités juxtaposées qui relèvent de procédures : le titulaire travaille à partir de consignes précises (livret d'accueil) indiquant, pour chaque situation, l'enchaînement des opérations. L'ordre requis n'est donc pas généré par le titulaire lui-même. Dans le domaine de la sécurité de l'immeuble, l'emploi n'applique que des procédures simples, contribuant à la protection des bâtiments.

D'une façon générale, les connaissances que requiert l'emploi peuvent être acquises rapidement.

## **Degré 2**

Activités variées qui demandent de l'ordre ou de la méthode pour être menées à bien. Le travail fait appel à du savoir-faire (règles de l'art, procédés de fabrication, méthodes de production) ou à la connaissance de règles d'organisation du travail (y compris des règles de sûreté ou de sécurité).

### **1 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS EXPLOITANT DE ZONE TRANSPORT GAZ**

Cet emploi participe à la surveillance et à l'entretien du réseau gaz.

Il demande la maîtrise d'un métier de base et fait appel à du savoir faire pratique.

Dans ses activités de base, il assure des opérations de maintenance courante dont la planification est assurée par l'encadrement de la zone : par exemple, au cours des visites systématiques des postes de détente, il démonte et contrôle tous les appareils (détendeurs, soupapes, vannes de sécurité...) selon un ordre méthodique indiqué par l'agent de maîtrise.

### **6 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS SURVEILLANT D'USINES HYDRAULIQUES**

Cet emploi assure la surveillance et la première maintenance d'installations hydrauliques.

L'emploi intervient dans les domaines mécanique et électrique : visites périodiques des installations, relevés des fuites, mesures sur les pendules, consignations, interventions de maintenance, relevés des productions et des cotes journalières, enregistrement des incidents, mise à jour des historiques d'intervention.

Le titulaire de l'emploi intervient dans le cadre d'un programme mis au point par ailleurs. En cas d'anomalie, il établit une fiche d'intervention en mentionnant les caractéristiques du défaut constaté et le degré d'urgence.

Il effectue des interventions de maintenance premier niveau.

### **15 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS GESTIONNAIRE DE CLIENTELE**

Cet emploi assure le suivi des comptes clients et participe aux activités "contrats" et "accueil".

Ces activités font appel à la connaissance des règles de base de gestion de la clientèle. Pour cela, l'emploi dispose d'une documentation complète ainsi que d'une application informatique spécialement dédiée à cette activité.

L'organisation des activités est encadrée par ces éléments et par les restitutions informatiques qu'il convient de traiter quotidiennement.

### **23 ELECTRICITE COURANTS FORTS TECHNICIEN D'INTERVENTION ELECTRICITE**

L'emploi réalise des opérations simples sur le réseau (branchements, élagages) ainsi que des coupures.

Il intervient à partir de bons préparés par ailleurs qui indiquent les travaux à réaliser et les choix techniques.

Cette activité fait appel à des connaissances techniques de base et est encadrée par des règles de sécurité.

### **30 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS TECHNICIEN D'INTERVENTION CLIENTELE**

Cet emploi effectue des petites interventions gaz ou électricité et des branchements gaz.

Ces interventions sont parfaitement répertoriées et pour chacune d'entre elles, le mode opératoire est bien établi. Il en est de même des interventions de dépannage qui s'apparentent aux petites interventions mixtes.

Toutes ces activités doivent s'opérer dans le respect des règles de sécurité, conformément aux consignes particulières mentionnées sur les bons d'intervention ou communiquées par radio, avec une planification assurée par la hiérarchie.

### **36 INFORMATIQUE SCIENTIFIQUE ET DE GESTION TECHNICIEN D'EXPLOITATION INFORMATIQUE**

Cet emploi veille à l'impression et à la diffusion des restitutions informatiques demandées par les clients à partir des consignes fonctionnelles et des directives opérationnelles quotidiennes émises par le responsable du terminal.

Une bonne coordination des divers travaux, complétée par la connaissance des procédures et du "mode d'emploi" du matériel, suffisent donc pour mener à bien ces activités.

## **Degré 3**

Activités :

- dont la difficulté particulière nécessite la mise en oeuvre de processus opératoires délicats,
- dont la variété et la complexité sont telles qu'elles exigent de l'emploi une planification permanente.

### **2 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CONTROLEUR DE TRAVAUX ET DE FABRICATION**

Cet emploi effectue des opérations de surveillance de fabrication chez les industriels et pour un contrat déterminé.

Il s'agit essentiellement de procéder ou de faire procéder à des vérifications codifiées, et en complément, soit de répondre aux questions de l'industriel touchant ces codifications, soit de suivre l'avancement des fabrications, soit de traiter les anomalies et de rendre compte.

L'emploi doit intégrer l'organisation et le mode de fonctionnement particuliers de l'industriel afin de faire des propositions : mesures correctrices et préventives, modification de l'organisation de la fabrication.

### **9 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS ACHETEUR**

Cet emploi organise la consultation des fournisseurs en relation avec les utilisateurs en veillant au meilleur rapport qualité/prix.

Le travail du titulaire s'appuie largement sur le guide du Service Central des Marchés et les règles de procédures internes, dont la mise en oeuvre est enrichie par l'expérience.

L'emploi demande le traitement en parallèle de plusieurs opérations d'achat se situant à différentes étapes.

Le nombre et la diversité des appels d'offres à lancer requièrent une bonne connaissance des besoins des techniciens des sites et des particularités des fournisseurs. De même, la recherche d'informations sur les fournisseurs potentiels exige une certaine pratique.

## ***12 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS DESSINATEUR***

Cet emploi réalise des schémas de fonctionnement et la programmation d'automates du contrôle commande (réalisation des diagrammes logiques et analogiques informatisés, araignées et plans de raccordement, configuration, programmation et paramétrage de l'automate).

Il s'agit d'une succession d'études indépendantes portant chacune sur un système élémentaire. Outre la maîtrise du maniement d'un équipement de CAO (conception assistée par ordinateur), l'enchaînement des différentes étapes de chaque étude demande une planification soigneuse pour respecter les délais et les impératifs de qualité.

## ***13 ELECTRONIQUE AUTOMATIQUE INFORMATIQUE INDUSTRIELLE RESPONSABLE AUTOMATICIEN***

L'emploi a comme principales activités de veiller à la bonne coordination des interventions en arrêt de tranche ou en fonctionnement. Cette coordination peut concerner des équipes internes et/ou des entreprises extérieures.

Ces activités concernent uniquement le domaine "automatismes analogiques" dans lequel son rôle, très opérationnel, consiste à gérer la préparation et le bon déroulement des travaux.

## ***16 COMPTABILITE FINANCES ENCADREMENT COMPTABLE***

Cet emploi centralise, contrôle et rectifie si nécessaire les enregistrements comptables.

Il doit connaître un certain nombre de règles comptables élémentaires, l'organisation interne du service comptable, et les problèmes comptables courants des services dont il est l'interlocuteur.

Ses activités limitées à des domaines précis de la comptabilité sont liées à des échéances diverses à respecter (traitements informatisés, échéances réglementaires, ...), ce qui demande une organisation détaillée du travail afin que les anomalies qu'il est chargé de détecter soient redressées en temps voulu.

D'autre part, il est responsable de l'arrêté comptable mensuel déclenchant les traitements de fin de mois.

## ***19 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CONTROLEUR DE TRAVAUX ET DE FABRICATION***

Cet emploi assure la surveillance de la réalisation d'ouvrages de génie civil.

L'emploi exerce des activités variées dans les domaines de la qualité technique, de la planification, de la gestion contractuelle.

Cette diversité l'oblige à toujours bien prévoir l'enchaînement des différents travaux tout en soumettant les écarts de toute nature au chef de section, auquel appartient le rôle de coordination.

## ***22 MOYENS INTERNES CHARGE DE DOCUMENTATION***

Cet emploi repère et corrige les défauts de qualité des fonds documentaires et apporte un appui technique lors de la recherche de documents.

Il traite un grand nombre de documents relatifs à des domaines très divers et avec des interlocuteurs différents, ce qui l'amène à une organisation précise de ses activités. Celles-ci restent cependant d'ordre technique et concernent toutes le domaine de la documentation.

## ***24 RESSOURCES HUMAINES GESTIONNAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL***

Cet emploi assure la tenue des fichiers et des dossiers des agents qu'il gère en étant soumis à des méthodes précises, tant sur le fond (notes de réglementation) que sur la forme (application GPSO).

Le déroulement de ses activités est régi, outre les calendriers propres à GPSO et à ses différentes applications, par la vie de l'Unité (commissions secondaires), et l'application de mesures externes d'ordre général et réglementaire.

La multiplicité des événements à prendre en compte et des échéances à gérer demande à l'emploi une bonne organisation et un enchaînement précis des différentes activités.

## ***25 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS TECHNICIEN D'EXPLOITATION DE RESEAU ELECTRICITE***

Cet emploi gère les moyens matériels d'une agence d'exploitation et exerce des activités (techniques et administratives), très imbriquées avec la programmation générale des activités de l'agence d'exploitation.

Parmi les différents domaines d'intervention de l'agence d'exploitation, il effectue chaque semaine la programmation des travaux. En astreinte, il supervise l'exploitation du réseau.

## ***28 MECANIQUE CHAUDRONNERIE SOUDEUR***

Cet emploi effectue des travaux de soudure et d'entretien de la robinetterie.

Les activités de l'emploi relèvent de plusieurs métiers (ex. : soudure, tuyauterie, robinetterie, mécanique). Elles nécessitent un bon enchaînement des tâches (robinetterie).

En outre, les activités de soudure haute pression sur chantier exigent une habileté manuelle développée.

## ***29 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS PROMOTEUR DES VENTES***

Cet emploi assure l'information des partenaires, les fidélise et détecte les nouvelles affaires, pour maintenir et développer les placements commerciaux électricité et gaz.

Les activités qui lui sont confiées (information, prospection et promotion commerciales, négociation des conventions sur certaines opérations pilotes...) sont nombreuses et différentes.

Tout en ne constituant qu'une partie de l'action commerciale/clientèle, ces activités dirigées vers un nombre de partenaires identifiés (Marché Logements Résidentiels), demandent un souci particulier de planification pour satisfaire la clientèle.

## ***32 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS AGENT TECHNIQUE PUIITS-TRAITEMENT INTERCONNEXION***

Cet emploi assure avec son équipe l'entretien et la maintenance des puits sur un stockage souterrain gazier.

Les activités qui incombent à l'emploi sont essentiellement techniques et peuvent être parfois d'exécution difficile (contrôle et nettoyage des fonds de puits, essais de sécurité des vannes, relevés techniques, etc...).

L'encadrement de l'équipe demande une parfaite connaissance des processus à utiliser et une organisation des travaux tenant compte des impératifs de sécurité et de sûreté.

### ***35 JURIDIQUE CHARGE D'AFFAIRES JURIDIQUES***

Cet emploi vérifie la recevabilité des demandes de prêt pour l'accession à la propriété.

Dans le traitement de l'ensemble du dossier, l'emploi intervient en aval du correspondant local, et à partir de la demande élaborée par celui-ci. Les demandes sont examinées, sauf urgence particulière, dans l'ordre de leur arrivée.

L'emploi assure également une activité de formation de ses collaborateurs.

Il a des contacts avec l'extérieur (banques, notaires, avocats) ce qui requiert des connaissances et un savoir-faire confirmé.

### ***37 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS CHARGE DE CONTROLES ET DE MANOEUVRES***

Cet emploi surveille les installations en local, effectue des manoeuvres en cas d'incident d'exploitation, conduit la procédure brûleurs lors du démarrage de l'installation, assure les essais de fonctionnement et de requalification.

Ces activités nécessitent, non seulement une maîtrise des techniques et des procédures particulières, mais aussi un "tour de main", et une connaissance précise des matériels et de leurs réactions pour pouvoir être menées à bien.

## **Degré 4**

Services professionnels : hiérarchisation, coordination et harmonisation d'activités de natures très différentes afin d'assurer, par leur combinaison, un résultat permanent de l'Unité :

- services professionnels de production (quelle qu'en soit la nature : technique, administrative, comptable, commerciale...),

ou

- services professionnels nécessaires à l'efficacité de la mise en oeuvre des décisions (par exemple, piloter des programmes d'action qui exigent les participations d'autres entités sans qu'il y ait lien de subordination, ou fournir une assistance complète aux services de production,...).

### ***5 RESSOURCES HUMAINES***

#### ***CHARGE DE GESTION ET CONSEIL EN FORMATION***

Cet emploi établit, suit, et organise le plan de formation de l'Unité à l'aide d'un réseau de formateurs et en partenariat avec des organismes externes.

Travaillant sous la responsabilité du chef de Service des Ressources Humaines, il présente un projet de plan de formation et le budget correspondant, à partir des besoins de l'Unité (orientations stratégiques, évolution des métiers, changements d'organisation) et des besoins des agents (Plan individuel de Formation).

Il s'occupe également des actions locales de formation (établissement de cahiers des charges, appels d'offres).

Il fournit ainsi une production administrative et un ensemble de services qui apportent une aide à la gestion des Ressources Humaines des sous-unités.

### ***7 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS***

#### ***CHARGE D'AFFAIRES ET DE PROJETS EN CONSTRUCTION D'OUVRAGES***

L'emploi assure la maîtrise d'oeuvre de la conception et de la construction d'ouvrages du réseau de transport (différentes études préliminaires, enquêtes publiques, projet d'exécution, servitudes, phase commerciale, livraison).

Il doit superviser et contrôler les travaux d'ingénierie relatifs à plusieurs affaires gérées simultanément.

La réalisation des ouvrages, de la conception à la mise en service, constitue bien un ensemble d'activités structuré par le résultat visé : la production de nouveaux équipements.

## ***10 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS TECHNICIEN D'EXPLOITATION TRANSPORT GAZ***

Cet emploi assure localement le fonctionnement et la disponibilité du réseau de transport gaz.

L'emploi est responsable de la bonne réalisation d'un ensemble d'activités dans des domaines divers (technique, administratif, conduite d'équipe, communication) dans le cadre des programmes d'action ou des orientations définis par sa hiérarchie.

L'ensemble de ces activités concourent au maintien de la disponibilité et de la sécurité du réseau.

## ***14 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS NEGOCIATEUR D'AFFAIRES***

L'emploi assure la gestion complète, commerciale et technique, d'une dizaine de clients industriels importants. Il assure l'interface entre le client et ses différents interlocuteurs au sein d'EDF.

Dans le cadre de la politique commerciale de l'Unité, il s'intéresse à l'ensemble d'un contrat, de la négociation au suivi de sa réalisation. Pour cela, il doit assurer la rédaction du contrat, les réponses techniques et les négociations financières.

## ***18 MOYENS INTERNES GESTIONNAIRE DE MOYENS INTERNES***

Cet emploi anime et coordonne des activités dans le domaine des affaires générales.

Il dirige un ensemble d'activités de natures différentes : gestion des logements, garage, gestion des immeubles, contrats de gardiennage et de maintenance...

Toutes ces activités concourent à assurer une bonne logistique interne à l'Unité.

## ***21A EXPLOITATION DES INSTALLATIONS RESPONSABLE DE GROUPEMENT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi dirige un groupement d'usines hydrauliques en assurant la disponibilité des installations et la sécurité des personnes et des biens.

L'emploi exerce un ensemble intégré d'activités d'ordre technique (sécurité, surveillance de travaux...), d'ordre managérial (animation d'une équipe) et de gestion (suivi du budget ...) afin de garantir la disponibilité des installations dont il a la charge.

## ***26 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS INGENIEUR DE REALISATION***

Cet emploi assure la surveillance et la bonne exécution des marchés relatifs aux tuyauteries des auxiliaires nucléaires et des matériels connexes.

L'emploi exerce des activités de nature différente (technique, planification, gestion contractuelle, conduite d'équipe).

Cet emploi, gestionnaire sur le site de contrats nombreux et variés, responsable de travaux sur les bâtiments, doit avoir une vue d'ensemble pour obtenir le résultat attendu.

L'efficacité de l'emploi exige qu'il ait un rôle de coordination.

## ***27 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS INGENIEUR PREVISIONNISTE EN CONDUITE DE RESEAU***

L'emploi planifie les consignations d'ouvrages et les schémas d'exploitation du système Production Transport Consommation.

Il produit des documents indiquant sur le moyen et long terme, les indisponibilités d'ouvrage.

Pour ce faire, il recherche les meilleures configurations d'exploitation afin d'optimiser l'ensemble des opérations liées à l'entretien des ouvrages sous contrainte des coûts et de la sûreté du système.

## ***31 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS MANAGER 1ERE LIGNE - EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi assure le management de l'agence d'exploitation pour fournir à la clientèle des services et un produit de qualité dans les meilleures conditions de coût et de sécurité.

Il a en charge la marche de l'agence d'exploitation ("fournir à la clientèle des services et un produit de qualité") en faisant appel à des activités de nature technique (il supervise l'exploitation), managériale, budgétaire et relationnelle (clientèle).

## ***33 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CHARGE D'AFFAIRES ET DE PROJETS EN CONSTRUCTION D'OUVRAGES***

L'emploi conduit des projets d'équipement du réseau régional de transport de gaz (installations : canalisations, postes de détente,...), de la conception à la réalisation et la mise en service.

Pour le bon achèvement du projet, il doit assurer des activités dans différents domaines : conception et études techniques, faisabilité économique, appels d'offres, surveillance et contrôle des chantiers, suivis administratif et financier,...). Il constitue le dossier de fin de chantier et présente le bilan financier de chaque affaire.

## Degré 5

Services professionnels fournis à un emploi responsable du management général de l'Unité. Ces services peuvent :

- soit, assurer la pertinence des décisions de cet emploi (par exemple apporter une contribution significative à la conception des programmes d'action et à des réflexions stratégiques ou agir comme conseiller interne à l'Unité),
- soit lui apporter la connaissance approfondie d'un domaine professionnel.

### *4 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS*

Cet emploi est responsable de l'acheminement au client des énergies sur son territoire et de la satisfaction des demandes de la clientèle.

L'emploi assure une production qui consiste à :

- acheminer les énergies jusqu'aux clients ;
- facturer les fournitures et en effectuer le recouvrement ;
- développer les ventes.

De plus, en tant que membre de l'équipe de Direction, il contribue à la prise de décision et de ce fait, une partie de ses activités est orientée vers le conseil au Chef d'Unité.

### *11 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS*

Cet emploi assure la disponibilité et l'exploitation du réseau de transport gaz sur son territoire.

Outre ses responsabilités techniques dans le transport et la livraison du gaz, ses activités recouvrent également les domaines de la gestion des ressources humaines, les relations sociales, l'organisation, la planification et les relations en particulier avec les Directions Régionales de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement, les collectivités, la Compagnie Française du Méthane.

De plus, il participe à la prise de décision au niveau de l'Unité en tant que membre de l'équipe de direction.

### *20 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS*

Cet emploi anime une équipe chargée de la maintenance dans divers domaines d'une centrale nucléaire et pour cela assure des activités de natures très différentes (technique, budgétaire, management, ressources humaines...).

Il contribue à la conception de plans d'action locaux dans le cadre de la démarche Sécurité Maintenance et aux réflexions stratégiques de l'Unité en participant à l'élaboration de la politique industrielle. Il effectue aussi des propositions sur les choix organisationnels de sa sous-unité.

## ***21B EXPLOITATION DES INSTALLATIONS RESPONSABLE DE GROUPEMENT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi dirige un groupement d'usines hydrauliques d'importance nationale et propose un programme technique de renouvellement.

L'emploi exerce un ensemble intégré d'activités d'ordre technique (sécurité, analyse d'incidents...), d'ordre managérial (animation d'une équipe) et de gestion (suivi du budget..) afin de garantir la disponibilité d'unités de production dont une d'intérêt national.

De plus, à partir de sa connaissance des ouvrages, des incidents survenus et des caractéristiques du site, il propose un programme de rénovation et d'amélioration des installations sur le moyen et le long terme. Ces propositions serviront de base aux décisions concernant la planification des travaux de renouvellement des ouvrages techniques sur les sites intéressés.

## ***34 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS INGENIEUR ENSEMBLIER***

L'emploi élabore des documents techniques : règles de conduite de centrales nucléaires, études d'appels d'offres dans le domaine de la conduite.

La maîtrise du fonctionnement général d'une centrale nucléaire exige de l'emploi une vision générale des aspects techniques du domaine exploitation nucléaire : sûreté, contrôle-commande, installation électrique, connaissance des matériels.

Ainsi, il pourra harmoniser les règles de conduite et opérer des choix techniques dans ses domaines spécifiques d'intervention :

- adaptation d'un palier plus ancien aux normes plus récentes des derniers paliers 900 MW,
- paliers spécifiques des centrales des pays de l'Est.

Il contribue à la prise de décision dans divers domaines :

- modification des règles de conduite,
- élaboration d'une stratégie à l'international, en particulier dans le domaine du fonctionnement des centrales nucléaires des pays de l'Est.

## **Degré 6**

Services professionnels nécessitant la maîtrise complète des concepts, principes et pratiques dans un domaine particulier de connaissance ou/et dans l'administration des affaires. Il peut s'agir :

- de la conduite d'une entité opérationnelle majeure et complexe ayant un impact fort sur l'environnement physique, économique et social.

ou

- d'expertise faisant autorité au sein des Entreprises,
  - soit dans un domaine scientifique,
  - soit dans un grand domaine technique,
  - soit dans le domaine du management général.

### ***3 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS***

Cet emploi assure le management général d'un chantier d'une grande Unité de production.

L'emploi nécessite la connaissance d'un grand domaine technique qui est celui de la construction d'une centrale nucléaire.

Garantissant l'achèvement du chantier dans le respect des coûts, des délais et de la qualité, l'emploi demande aussi une vision globale : vision technique, management du chantier, connaissance des marchés. Responsable de l'aménagement dans son ensemble, il doit en maîtriser tous les aspects.

### ***17 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS MANAGER 1ERE LIGNE - CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS***

Cet emploi est responsable de l'établissement de la doctrine en matière de fonctionnement et conduite des centrales nucléaires.

L'emploi doit connaître parfaitement le fonctionnement des centrales nucléaires (fonctionnement général, sûreté, conduite des installations) puisqu'il garantit l'ensemble des propositions techniques émises par sa division dans ce domaine.

L'emploi est également chargé du management de l'équipe et de la négociation des contrats.

## **Degré 7**

La raison d'être de l'emploi est de fournir une expertise qui fait autorité sur le plan national ou international.

## 2 - RESOLUTION DE PROBLEMES

Les connaissances générales exigées par l'emploi étant présentes, il s'agit de la compétence à appréhender la complexité d'une situation, à énoncer un problème, à en identifier les diverses composantes et à les examiner de façon systématique pour élaborer des solutions.

Cette compétence fait appel aux facultés d'analyse, de raisonnement et parfois de créativité pour aboutir à des conclusions pertinentes et les exprimer. Il sera tenu compte du contexte interne et externe.

Cette compétence doit s'apprécier :

- relativement aux seuls problèmes dont la résolution incombe explicitement à l'emploi, les autres relevant du niveau hiérarchique supérieur ou d'une entité fonctionnelle spécialisée,
- en ayant égard aux contraintes de toutes natures (juridiques, réglementaires, organisationnelles, budgétaires, techniques,...) qui limitent les solutions possibles.

Remarque : ce critère ne couvre que l'élaboration des solutions, la décision de mise en oeuvre relevant du critère "Contribution".

La progression sur les degrés est fonction de l'existence de bases ou références sur lesquelles peut s'appuyer l'emploi pour traiter les problèmes, et du processus intellectuel que nécessite leur résolution (application, adaptation, analyse et combinaison, élaboration, création).

## **Degré 1**

Résoudre des problèmes simples en percevant immédiatement les éléments correspondants à des tâches qui conduisent à sa solution.

Utiliser des règles simples et faire appel à sa mémoire pour retrouver des situations identiques déjà rencontrées.

### ***8 MOYENS INTERNES CHARGE DE L'ACCUEIL***

Cet emploi accueille les visiteurs et leur fournit des informations et des explications selon les consignes et usages.

Les problèmes rencontrés par l'emploi sont répétitifs et simples, et dans leur grande majorité, connus.

Le titulaire de l'emploi les résout en consultant le livret d'accueil qui répertorie la quasi totalité des situations susceptibles de se présenter.

Il doit référer à sa hiérarchie de toute difficulté particulière.

### ***23 ELECTRICITE COURANTS FORTS TECHNICIEN D'INTERVENTION ELECTRICITE***

Cet emploi réalise des opérations simples sur le réseau (branchements, élagages) ainsi que des coupures.

L'emploi effectue les interventions dans le cadre de bons de travail, de directives précises et, la plupart du temps, sous la supervision du chef ouvrier.

Si des éléments inconnus ou non prévus surviennent, le chef ouvrier intervient.

## **Degré 2**

Percevoir les éléments connus d'un problème. Identifier les éléments inconnus. Rechercher des informations complémentaires. Observer des tendances ou des relations entre les données. Se référer à des situations similaires précédemment rencontrées. La résolution est guidée par des instructions explicites.

### ***1 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS EXPLOITANT DE ZONE TRANSPORT GAZ***

Cet emploi participe à la surveillance et à l'entretien du réseau gaz.

Dans ses activités courantes, les connaissances du métier suffisent pour résoudre immédiatement les problèmes qui se posent à lui.

En astreinte, il peut être amené à intervenir le premier sur le lieu de l'incident. Dans ce cadre, il est éventuellement confronté à des éléments qui nécessitent la recherche d'informations précises (camet de prescriptions).

### ***9 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS ACHETEUR***

Cet emploi organise la consultation des fournisseurs en relation avec les utilisateurs en veillant au meilleur rapport qualité/prix.

L'essentiel de l'activité réside dans la conciliation entre le besoin concret du client (exprimé par celui-ci sous forme d'un descriptif technique) et les règles contenues dans le guide et les notes du service central des marchés. C'est en se rapportant à ces instructions que l'emploi doit résoudre les problèmes rencontrés.

Cela n'exclut pas le recours à l'expérience acquise et la recherche de renseignements sur les fournisseurs.

Il n'a cependant pas à identifier la totalité du problème que constitue le processus d'achat, dont une partie relève soit des techniciens des sites, soit du niveau supérieur.

## ***15 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS GESTIONNAIRE DE CLIENTELE***

Cet emploi assure le suivi des comptes clients et participe aux activités "contrats" et "accueil".

Les problèmes à traiter sont identifiés et correspondent à des situations déjà connues. L'emploi dispose pour les résoudre de documentations internes nationales concernant les applications informatiques, les règles commerciales, les règles "clientèle".

Lorsqu'il est amené, pour certains clients, à proposer des délais de paiement, il instruit ces demandes dans le cadre de marges de manoeuvre préétablies.

Il doit informer la hiérarchie des problèmes particuliers pour examen et prise de décision.

## ***28 MECANIQUE CHAUDRONNERIE SOUDEUR***

Cet emploi effectue des travaux de soudure et d'entretien de la robinetterie.

Dans ses petites interventions, notamment de robinetterie, dans lesquelles il intervient seul, il règle les problèmes qui se posent en faisant appel à son expérience, aux modes opératoires et aux règles de sécurité.

## ***30 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS TECHNICIEN D'INTERVENTION CLIENTELE***

Cet emploi effectue des petites interventions gaz ou électricité et des branchements gaz.

C'est essentiellement dans le domaine du dépannage que l'emploi rencontre des difficultés.

Toutefois, compte tenu de la similitude entre les interventions de dépannage et les petites interventions mixtes, ces problèmes peuvent être résolus grâce à l'observation des faits rencontrés appuyée sur les connaissances et l'expérience du métier.

### ***36 INFORMATIQUE SCIENTIFIQUE ET DE GESTION TECHNICIEN D'EXPLOITATION INFORMATIQUE***

Cet emploi veille à l'impression et à la diffusion des restitutions informatiques demandées par les clients.

L'emploi est amené à résoudre certains problèmes de fonctionnement de matériel : il gère les pannes d'écran et assure le dépannage de premier niveau (anomalies externes sans interventions à l'intérieur du matériel).

En cas de pannes plus complexes, il avertit les services de dépannage compétents. Lorsque son responsable est absent, il prend les premières mesures en assurant l'exécution des procédures prévues par le cahier d'exploitation, pour la reprise des activités.

### **Degré 3**

Identifier les diverses composantes d'un problème, les vérifier et les ordonner. La résolution du problème nécessite une approche raisonnée guidée par les usages du métier et des méthodes établies.

#### ***6 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS SURVEILLANT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi assure la surveillance et la première maintenance d'installations hydrauliques.

Le titulaire de l'emploi informe le dispatcher du Centre Régional d'Exploitation du Système (CRES) des contraintes hydrauliques et d'exploitation. A ce titre, il doit identifier les conditions de disponibilité des usines.

En astreinte, il est amené à intervenir sur l'ensemble des installations.

En période de crues, il assure la permanence téléphonique et doit juger de l'importance des informations reçues et de la suite à en donner.

#### ***16 COMPTABILITE FINANCES ENCADREMENT COMPTABLE***

Cet emploi centralise, contrôle et rectifie si nécessaire les enregistrements comptables.

Lors du contrôle de la qualité des enregistrements comptables, il doit d'abord détecter les erreurs identifiées ou supposées. Pour ce faire, il est amené à utiliser, en les adaptant ou en les rapprochant entre eux, certains éléments de réponses issus de situations déjà traitées.

Ensuite, il suit ou fait suivre des procédures de redressement d'anomalies.

Il est également amené à faire des analyses ponctuelles demandant la mise en relation de données entre elles afin d'expliquer des écarts.

## ***18 MOYENS INTERNES GESTIONNAIRE DE MOYENS INTERNES***

Cet emploi anime et coordonne des activités dans le domaine des affaires générales.

Pour résoudre les problèmes, l'emploi utilise des méthodes de travail décrites dans un certain nombre de documents : manuel pratique, guide des assurances, doctrine logement.

Lorsqu'il rencontre des cas "hors normes" qui l'amènent à interpréter la doctrine logement, il ne se réfère pas à des guides. Il doit étudier le cas grâce à son expérience.

## ***22 MOYENS INTERNES CHARGE DE DOCUMENTATION***

Cet emploi repère et corrige les défauts de qualité des fonds documentaires et apporte un appui technique lors de la recherche de documents.

Pour résoudre les problèmes qui lui sont posés (recherche de documents manquants), l'emploi doit avoir une approche logique (recherche dans des bases de données, prise de contact avec différents interlocuteurs).

L'utilisation des bases de données fait l'objet de procédures d'extraction connues.

Par ailleurs, l'élaboration des modes opératoires résulte de la mise à plat de techniques connues qu'il s'agit simplement de formaliser.

## ***24 RESSOURCES HUMAINES GESTIONNAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL***

Cet emploi assure la tenue des fichiers et des dossiers des agents qu'il gère.

Lorsqu'il assure son activité de base (notamment mise à jour des fichiers GPSO), il doit différencier les diverses données du problème.

De même, lorsqu'il répond aux questions des agents et de leur hiérarchie en ce qui concerne le règlement de problèmes ponctuels, il va hiérarchiser leurs composantes et s'assurer de la pertinence des réponses proposées.

La simple référence à des situations déjà rencontrées ou à des instructions explicites n'est pas adaptée aux traitements de cas individuels, d'autant que le cadre réglementaire, bien que contraignant, est évolutif.

## ***29 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS PROMOTEUR DES VENTES***

Cet emploi assure l'information des partenaires, les fidélise et détecte les nouvelles affaires, pour maintenir et développer les placements commerciaux électricité et gaz.

L'emploi exerce son activité dans le secteur des logements résidentiels. Les objectifs commerciaux et les moyens associés lui sont fixés. Il peut utiliser une documentation technique et sa connaissance des produits et des devis qu'il fait réaliser aux Groupes Techniques.

Au-delà du recours à des documents formalisés face à des partenaires variés et aux exigences différentes, il doit développer des approches adéquates guidées par sa pratique et son professionnalisme.

## ***32 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS AGENT TECHNIQUE PUIITS-TRAITEMENT INTERCONNEXION***

Cet emploi assure, avec son équipe, l'entretien et la maintenance des puits sur un stockage souterrain gazier.

L'emploi travaille à partir de modes opératoires connus, définis par le Département "Réservoirs Souterrains" de la Direction de la Recherche de GDF, et d'une pratique répétée sur un ensemble de puits.

Ces bases, exploitées judicieusement, lui permettent de résoudre les problèmes apparaissant dans ses activités quotidiennes.

Lorsque les problèmes rencontrés demandent une analyse plus étendue, et des méthodes de résolution plus complexes, c'est le GIP (Groupe Interventions Puits) qui intervient.

## ***35 JURIDIQUE CHARGE D'AFFAIRES JURIDIQUES***

Cet emploi vérifie la recevabilité des demandes de prêt pour l'accession à la propriété.

Lorsqu'il guide ses collaborateurs dans l'analyse d'un dossier complexe, il fait appel à son expérience.

Si, pour le traitement des dossiers d'accession à la propriété, il utilise des circulaires ou fiches pratiques, il doit avoir une approche logique pour réaliser des études particulières ou participer à la définition des nouvelles fonctionnalités d'une application informatique.

### ***37 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS CHARGE DE CONTROLES ET DE MANOEUVRES***

Cet emploi surveille les installations en local et effectue des manoeuvres en cas d'incident d'exploitation.

Sur une signalisation de dysfonctionnement, le titulaire de l'emploi, envoyé par le chef de bloc sur le lieu probable de l'incident, doit effectuer un constat (nature et importance du défaut).

Quand cela est possible, il procède, après autorisation du chef de bloc, à la réduction de l'incident. Dans les autres cas, il ouvre une demande de travaux destinée au Service Entretien.

Le constat et l'intervention susceptible d'y remédier ne peuvent pas s'appuyer sur les seules expériences passées. Il doit mettre en ordre les éléments en présence, et en détermine les interactions.

## **Degré 4**

Analyser et structurer les relations entre les divers éléments d'une situation qui reste liée aux références existantes. L'obtention de la solution demande l'élaboration préalable d'un raisonnement et l'adaptation des méthodes de résolution.

### ***2 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CONTROLEUR DE TRAVAUX ET DE FABRICATION***

Cet emploi effectue des opérations de surveillance de fabrication chez les industriels et pour un contrat déterminé.

Le problème-type rencontré par l'emploi se pose lorsqu'un contrôle fait apparaître un défaut de qualité : il s'agit alors de déterminer si l'organisation "qualité" de l'industriel est en cause, et pour ce faire, l'emploi doit vérifier étape par étape que le plan "qualité" a bien été rempli.

L'objectif de l'emploi étant l'amélioration de la culture "qualité" de l'industriel, il doit réaliser une analyse préalable de la situation dans son ensemble pour proposer des solutions répondant à ce souci.

### ***5 RESSOURCES HUMAINES CHARGE DE GESTION ET CONSEIL EN FORMATION***

Cet emploi établit, suit, et organise le plan de formation de l'Unité à l'aide d'un réseau de formateurs et en partenariat avec des organismes externes.

Dans le cadre général des orientations nationales de formation, du plan d'action du centre et des méthodologies fournies par les Services Centraux (Gestion Anticipée des Emplois et des Compétences, démarche Métiers,...), l'emploi a toute latitude pour adapter son raisonnement afin de fournir à sa hiérarchie les services attendus.

### ***7 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CHARGE D'AFFAIRES ET DE PROJETS EN CONSTRUCTION D'OUVRAGES***

Cet emploi assure la maîtrise d'oeuvre dans le domaine des ouvrages du réseau de transport (conception et construction des lignes ou postes).

Dans le cadre de sa mission, l'emploi peut avoir à faire face à des problèmes complexes et différents mais qui restent dans un contexte habituel.

Outre les problèmes techniques, il a à résoudre des problèmes liés à l'environnement et à l'urbanisme (par exemple, blocage du projet en cas de désaccord des riverains et des associations de défense de l'environnement).

Cela peut le conduire à la recherche d'un autre tracé.

## ***10 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS TECHNICIEN D'EXPLOITATION TRANSPORT GAZ***

Cet emploi assure localement le fonctionnement et la disponibilité du réseau de transport gaz.

Il participe, en tant que représentant de GDF, aux réunions de chantier, lors de travaux importants prévus à proximité des canalisations, afin de définir avec les entreprises des solutions techniques et préciser les règles de sécurité. Il peut alors rédiger une consigne de manoeuvre prévoyant le déroulement de travaux et le matériel nécessaire. Il a donc, à mettre en ordre tous les facteurs des problèmes à résoudre.

Responsable de l'exploitation d'une entité territoriale étendue, les problèmes à résoudre peuvent exiger de sa part une réflexion assez poussée. C'est surtout le cas lors de perturbations de l'exploitation et ce, plus particulièrement, durant les périodes d'astreinte pendant lesquelles, il doit prendre rapidement toute mesure nécessaire pour la sécurité du réseau.

## ***12 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS DESSINATEUR***

Cet emploi réalise des schémas de fonctionnement et la programmation d'automates du contrôle-commande (réalisation des diagrammes logiques et analogiques informatisés, araignées et plans de raccordement, configuration, programmation et paramétrage de l'automate).

Pour résoudre chaque problème, il doit prendre en compte l'interaction entre les systèmes élémentaires, notamment en phase de modification.

L'étude critique du schéma ébauché par l'ingénieur, la finalisation de ce schéma, l'exploitation des simulations demandent un raisonnement en plusieurs étapes.

L'emploi va également contribuer à l'amélioration de l'application "Conception Assistée par Ordinateur" (CAO) par son apport au retour d'expérience.

## ***13 ELECTRONIQUE AUTOMATIQUE INFORMATIQUE INDUSTRIELLE RESPONSABLE AUTOMATICIEN***

Cet emploi veille à la bonne coordination des interventions en arrêt de tranche ou en fonctionnement.

Le titulaire de l'emploi apporte un appui à son équipe dans les cas les plus difficiles.

Il contrôle la requalification des matériels.

Il procède à une analyse des comptes rendus en liaison avec l'exploitant.

La résolution de certains cas demande l'élaboration de chaînes de raisonnement permettant de remonter à la cause, parfois lointaine, de dysfonctionnement.

## ***14 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS NEGOCIATEUR D'AFFAIRES***

Cet emploi assure la gestion complète, commerciale et technique, d'une dizaine de clients industriels importants. Il assure l'interface entre le client et ses différents interlocuteurs au sein d'EDF.

Dans ses activités de négociation et de suivi, l'emploi oeuvre dans un cadre qui reste connu (contrats types, évolution connue et prévue des éléments contractuels en vigueur).

Lorsqu'il est sollicité par ses clients en cas d'incidents divers ou de problèmes de qualité, il doit analyser les faits dans leur ensemble et proposer des solutions élaborées répondant à un souci de qualité de la part d'une clientèle "importante".

## ***19 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CONTROLEUR DE TRAVAUX ET DE FABRICATION***

Cet emploi assure la surveillance de la réalisation d'ouvrages de génie civil.

Il dispose d'un certain nombre d'éléments qui lui permettent de résoudre les questions qui se posent à lui. Ainsi, en cas de malfaçon, d'imprécision ou d'incohérence entre les documents contractuels et la réalité du terrain, il fait les observations nécessaires à l'entreprise et participe à l'élaboration des solutions.

Cependant, chaque chantier présente ses propres caractéristiques. Lorsque l'emploi doit définir les parties les plus importantes de la réalisation, les phases ou les points les plus délicats sur lesquels il opère un contrôle exhaustif, il doit prendre en compte toutes les composantes de la situation afin d'obtenir la meilleure qualité possible.

## ***21A EXPLOITATION DES INSTALLATIONS RESPONSABLE DE GROUPEMENT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi dirige un groupement d'usines hydrauliques en assurant la disponibilité des installations et la sécurité des personnes et des biens.

Les problèmes restent dans le cadre connu de l'exploitation d'ouvrages hydrauliques. Afin de garantir la disponibilité des installations et la sécurité des biens et des personnes, il doit analyser les informations issues de la MECEP (Méthode de Contrôle et d'Entretien Préparé), les ordonner et bâtir un programme d'entretien pour les années suivantes.

Par ailleurs, l'installation expérimentale d'outils de gestion technique (téléexploitation, télé-MECEP) nécessite l'analyse des difficultés pour le retour d'expérience et la formation des agents.

## ***25 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS TECHNICIEN D'EXPLOITATION DE RESEAU ELECTRICITE***

Cet emploi gère les moyens matériels d'une agence d'exploitation.

Les principaux problèmes auxquels l'emploi est confronté se situent dans sa contribution à l'élaboration et à la réalisation du programme travaux, dans la mise au point de la programmation hebdomadaire des activités et lors de perturbations de l'exploitation durant ses périodes d'astreinte.

Au-delà d'une mise en ordre méthodique des éléments en présence, complétée par la mise en oeuvre raisonnée des connaissances liées au métier et des pratiques en usage dans l'exploitation, il doit pouvoir apprécier l'ensemble de la situation et ce, essentiellement en exploitation perturbée.

## ***26 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS INGENIEUR DE REALISATION***

Cet emploi assure la surveillance et la bonne exécution des marchés relatifs aux tuyauteries des auxiliaires nucléaires et des matériels connexes.

L'emploi dispose en principe de l'ensemble des éléments lui permettant d'assurer sa mission de pilote.

Suivant la complexité des problèmes techniques rencontrés, il peut proposer au Service Etudes des modifications, ou la réalisation de travaux provisoires, dont les aspects techniques sont arrêtés avec les constructeurs en fonction des documents contractuels, des études d'installations et de sa connaissance du système en cause.

En matière de coordination, il rencontre des problèmes liés à la simultanéité de nombreuses interventions dans une zone déterminée d'un ouvrage. Cela exige de l'emploi une analyse préalable et une planification rigoureuse.

## ***27 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS INGENIEUR PREVISIONNISTE EN CONDUITE DE RESEAU***

L'emploi planifie les consignations d'ouvrages et les schémas d'exploitation du système Production Transport Consommation.

Les problèmes sont traités dans un cadre connu (configuration générale des réseaux THT et HT, procédure d'élaboration des plannings d'indisponibilité).

Néanmoins, le titulaire doit analyser globalement l'ensemble des opérations envisagées sur le réseau dont il assure la gestion prévisionnelle. Il doit en outre proposer, lorsque les contraintes de sûreté ne sont pas initialement respectées, des solutions d'optimisation, permettant de satisfaire les contraintes, notamment en agissant sur l'organisation des chantiers.

Les étapes de la procédure sont planifiées : l'activité de l'emploi interférant avec celles du Centre National d'Exploitation du Système (CNES), des Unités Energie et des Centres Régionaux d'Exploitation du Système (CRES) limitrophes, un calendrier précis et imposé détermine les étapes successives. Dans ce cadre, les méthodes de résolution de problèmes restent constantes : organisation des réunions, négociations avec des acteurs permanents (CNES - CRES - Unités Energie - SNCF).

### ***31 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS MANAGER 1ERE LIGNE - EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi assure le management de l'agence d'exploitation pour fournir à la clientèle des services et un produit de qualité dans les meilleures conditions de coût et de sécurité.

Il est confronté à un certain nombre de problèmes dans son rôle de supervision de toutes les activités techniques liées au réseau, qui contribuent à la qualité du produit Electricité et à la continuité du service.

Dans ce cadre, et notamment en situation dégradée, il doit identifier, ordonner, analyser un ensemble de données et aboutir, par le raisonnement, à des solutions ne s'inscrivant pas toujours dans des démarches bien établies.

### ***33 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CHARGE D'AFFAIRES ET DE PROJETS EN CONSTRUCTION D'OUVRAGES***

Cet emploi conduit des projets d'équipement du réseau régional de transport de gaz, de la conception à la réalisation et la mise en service.

Dans la réalisation de ses projets, l'emploi doit faire face à des problèmes multiples (études, coordination de chantiers...), mais dont le traitement se fait selon un enchaînement logique d'opérations qui restent dans un cadre administratif et technique défini par l'organisation du chantier.

## **Degré 5**

Les situations s'éloignent des références existantes, mais celles-ci peuvent encore servir. En identifier les causes et les conséquences probables. Développer une recherche systématique. Faire un choix entre les différentes solutions possibles. Anticiper des obstacles et envisager à l'avance la prochaine étape. Les méthodes de résolution doivent parfois être remises en question.

### ***3 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS***

Cet emploi assure le management général d'un chantier d'une grande Unité de production.

Face à un problème, il sera demandé à l'emploi de proposer des solutions en examinant bien les conséquences sur la suite du chantier : proposition de solutions nouvelles non imaginées dans les bureaux d'études, retour d'expérience de choix techniques, évaluation des modifications sur la tenue des objectifs.

Pour cela, il s'appuiera sur un ensemble de références, de connaissances provenant des divers chantiers nucléaires et, lors de difficultés importantes, sur d'autres entités internes ou externes à nos Entreprises.

### ***4 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi est responsable de l'acheminement des énergies vers le client sur son territoire et de la satisfaction des demandes de la clientèle.

Les situations qu'il rencontre sont habituelles et reproduites dans toutes les agences. Mais il peut rencontrer des situations différentes : diversification, traitement des ordures ménagères, télévision par câble, relations avec les collectivités locales, renouvellement des contrats de concession, mouvements sociaux ou situations techniques dégradées.

Dans cette hypothèse, il peut être amené à réfléchir à des méthodes autres pour arriver à proposer des solutions adaptées.

### ***11 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi assure la disponibilité et l'exploitation du réseau de transport gaz sur son territoire.

Les difficultés que doit surmonter l'emploi font partie d'une situation d'ensemble dont il doit saisir l'articulation générale, tout en identifiant les liaisons internes.

En situation accidentelle, il peut être amené à mettre en oeuvre des solutions nouvelles.

Par ailleurs, dans l'élaboration des programmes de travaux et par ses propositions de modifications d'organisation, il doit prévoir les répercussions éventuelles de ses options.

## ***20 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi anime une équipe chargée de la maintenance dans divers domaines d'une centrale nucléaire.

Pour atteindre les objectifs qui lui sont fixés par le Directeur de l'Unité, le titulaire de l'emploi est amené à :

- piloter dans certains domaines des études faisant l'objet d'analyses approfondies : par exemple rapprochement des sections "Tout Ou Rien" (TOR) et "ANalogique" (ANA),
- formuler les propositions d'évolution organisationnelle,
- définir une stratégie de mise en oeuvre.

Les situations rencontrées qui concernent essentiellement l'adaptation des compétences aux impératifs technologiques, via la conception de nouvelles organisations, ne peuvent pas toujours être étudiées en se référant aux acquis accumulés.

## ***21B EXPLOITATION DES INSTALLATIONS RESPONSABLE DE GROUPEMENT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi dirige un groupement d'usines hydrauliques d'importance nationale et propose un programme technique de renouvellement.

Au-delà de l'exploitation quotidienne des aménagements, l'emploi doit étudier les caractéristiques techniques des ouvrages dans une vision prospective afin de proposer un programme de rénovation des installations. Il lui est demandé d'effectuer un diagnostic technique, de prévoir les travaux nécessaires conciliant les soucis de sécurité et de limitation des indisponibilités.

En période de crue, par suite de la configuration des ouvrages et de leur dimensionnement, il doit prendre les décisions les meilleures en conciliant les dispositions prévues dans le Plan d'alerte et les consignes d'exploitation en temps de crue.

## ***34 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS INGENIEUR ENSEMBLIER***

Cet emploi élabore des documents techniques : règles de conduite de centrales nucléaires, études d'appel d'offres dans le domaine de la conduite.

Il doit envisager des situations résultant d'incidents possibles qui peuvent ne s'être pas encore produits.

A partir de ces situations, il doit analyser les causes, les enchaînements possibles d'événements et leurs conséquences. L'élaboration d'une règle de conduite répondant à une situation événementielle nécessite l'étude des différents scénarios envisageables, ainsi que les conséquences des actions préconisées.

L'élaboration d'une solution peut s'appuyer sur des situations voisines déjà rencontrées (incidents similaires, retour d'expérience à l'étranger) et/ou avec l'appui technique d'autres entités au sein des Entreprises ou à l'extérieur.

## **Degré 6**

Certaines situations ne peuvent plus s'appréhender à la lumière des références existantes. Utiliser ou développer des concepts appropriés. Le raisonnement doit être complété par l'imagination et l'esprit de synthèse pour aboutir à des conclusions. De nouvelles méthodes doivent parfois être élaborées. Outre la solution proposée, des solutions de rechange doivent être préparées.

### ***17 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS MANAGER 1ERE LIGNE - CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS***

Cet emploi est responsable de l'établissement de la doctrine en matière de fonctionnement et conduite des centrales nucléaires.

Dans ce domaine, la division dont l'emploi a la charge, doit explorer toutes les situations qu'elles soient normales, incidentelles ou accidentelles. Pour aboutir à une solution satisfaisante du point de vue sûreté, il y a nécessité de développer de nouveaux process.

Garantissant la pertinence des notes techniques, l'emploi doit synthétiser les différentes études faites dans sa division, proposer, si besoin est, de nouvelles méthodes et bien vérifier que toutes les possibilités ont été explorées.

Cependant, si les situations accidentelles sont en dehors des références existantes, elles résultent d'un enchaînement de défaillances qui sont prévisibles car déterminées par les études de probabilité.

## **Degré 7**

Les situations sont souvent imprévisibles et demandent des solutions novatrices. Inventer des concepts et des méthodes permettant de formuler des problèmes complexes et totalement nouveaux, quelle qu'en soit la nature, et en vérifier la pertinence. Anticiper les problèmes à venir par l'intuition et l'exploitation systématique de l'environnement.

### **3 - DIMENSION RELATIONNELLE**

Avertissement : L'approche détaillée ci-dessous est strictement technique. Le critère ne prétend pas traiter de la compétence relationnelle de la personne, mais développe uniquement des aspects requis par la mission générale de l'emploi.

Il s'agit de la compétence à :

- écouter, percevoir, comprendre les préoccupations et les attentes des interlocuteurs internes ou externes (clients, fournisseurs, entrepreneurs, autorités locales...) et communiquer en utilisant un langage et des arguments adaptés (notamment dans des situations de formation ou d'animation de groupe) ;
- et, aux degrés les plus élevés, convaincre, susciter l'adhésion de ses interlocuteurs, favoriser l'évolution des points de vue, rechercher des ajustements entre des positions ou intérêts différents, sans qu'intervienne le "poids" hiérarchique.

Il est nécessaire, avant de coter un emploi sur ce critère, d'identifier clairement :

- les différents types d'interlocuteurs de l'emploi,
- et pour chacun d'eux, la nature de l'échange et le résultat qui en est attendu.

Il est indispensable de considérer simultanément tous ces facteurs. S'attacher, par exemple, au seul résultat attendu de la relation ne permettrait pas de qualifier correctement celle-ci.

La progression sur les degrés est fonction de l'objet de l'échange, de la nature des arguments employés et de leur adéquation aux spécificités de la relation, de la profondeur de la perception nécessaire pour comprendre l'interlocuteur.

## **Degré 1**

Savoir échanger des informations sur des éléments matériels relatifs à sa situation de travail.

## **Degré 2**

Dans l'échange d'informations factuelles, comprendre et se faire comprendre en utilisant des exemples simples et des faits concrets.

### ***1 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS EXPLOITANT DE ZONE TRANSPORT GAZ***

Cet emploi participe à la surveillance et à l'entretien du réseau gaz.

Les échanges qu'il est amené à avoir avec le Centre de Surveillance Régional ou des entreprises extérieures portent sur des données factuelles, rencontrées sur le réseau : chantier non signalé, résultats d'essais.

### ***8 MOYENS INTERNES CHARGE DE L'ACCUEIL***

Cet emploi accueille les visiteurs et leur fournit des informations et des explications.

Le titulaire de l'emploi accueille une centaine de visiteurs par jour. Il doit comprendre leur demande, et leur fournir avec précision les indications nécessaires. Dans certains cas (perte de badge, oubli de salle), il doit donner des explications basées sur la consigne et l'usage

### ***23 ELECTRICITE COURANTS FORTS TECHNICIEN D'INTERVENTION ELECTRICITE***

Cet emploi réalise des opérations simples sur le réseau (branchements, élagages) ainsi que des coupures.

Ses rencontres avec les clients interviennent principalement lors de sa proposition de règlement de la dette avant coupure immédiate sans qu'il ait à discuter des raisons de cette coupure.

### ***28 MECANIQUE CHAUDRONNERIE SOUDEUR***

Cet emploi effectue des travaux de soudure et d'entretien de la robinetterie.

Dans sa participation à la formation des ouvriers professionnels à la sécurité des chantiers, les échanges que le titulaire de l'emploi est amené à avoir portent sur des aspects matériels.

### ***36 INFORMATIQUE SCIENTIFIQUE ET DE GESTION TECHNICIEN D'EXPLOITATION INFORMATIQUE***

Cet emploi veille à l'impression et à la diffusion de restitutions informatiques.

Les activités courantes de l'emploi l'amènent à échanger des informations avec des interlocuteurs divers : clients demandant l'impression ou le rapatriement de fichiers, liaisons de services avec d'autres opérateurs (réseau télécommunication, équipes de maintenance, exploitants du Service du Traitement de l'Information).

Il s'agit d'informer les autres et de s'informer uniquement sur des faits concrets.

### **Degré 3**

Clarifier par des reformulations les informations factuelles données ou reçues. Une argumentation logique suffit pour aboutir à ce résultat.

#### ***6 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS SURVEILLANT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi assure la surveillance et la première maintenance d'installations hydrauliques.

A l'occasion de ses contacts avec le dispatching, il y a transmission d'information dans les deux sens : il doit expliquer au dispatcher que tel programme n'est pas possible en raison de faits objectifs et s'assurer avoir bien compris le programme prévu pour le lendemain.

Lors des interventions extérieures, il veille au respect des consignes de sécurité. Il assure également une permanence téléphonique en cas de crue.

#### ***9 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS ACHETEUR***

Cet emploi organise la consultation des fournisseurs, en relation avec les utilisateurs, en veillant au meilleur rapport qualité/prix.

L'emploi interroge les utilisateurs situés sur les sites pour connaître leurs besoins, propose des fournisseurs, consulte ces fournisseurs pour avoir des informations complémentaires, demande des descriptifs aux techniciens.

Lors de ces différents contacts, il est nécessaire de s'assurer de la bonne compréhension des informations fournies ou demandées, à partir des besoins exprimés par les techniciens, en dehors de toute négociation commerciale.

#### ***10 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS TECHNICIEN D'EXPLOITATION TRANSPORT GAZ***

Cet emploi assure localement le fonctionnement et la disponibilité du réseau de transport gaz.

En tant qu'interlocuteur des services techniques des collectivités locales, l'emploi doit faire valoir le point de vue de son Unité et la réglementation à respecter.

Sur tous les chantiers de sa zone ouverts par GDF ou par des entreprises extérieures, il doit faire respecter les règles de sécurité.

## ***12 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS DESSINATEUR***

Cet emploi réalise des schémas de fonctionnement et la programmation d'automates du contrôle commande.

Bien qu'en relation avec un nombre limité d'interlocuteurs imposés (chef du bureau de dessin, ingénieurs), on demande à l'emploi une étude critique.

Il est donc nécessaire de rendre précises les informations échangées. Il peut avoir l'initiative de rechercher à l'extérieur les données qui lui sont nécessaires en restant dans le domaine technique.

## ***15 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS GESTIONNAIRE DE CLIENTELE***

Cet emploi assure le suivi des comptes clients et participe aux activités "contrats" et "accueil".

Lorsqu'il participe à des activités d'accueil ou lorsqu'il reçoit les clients dits "sensibles", il doit par exemple expliquer pourquoi telle ou telle action est entreprise en cas de non-paiement.

Dans le cadre de cette activité, il peut établir des délais de paiement dans des limites strictes et pré-définies.

Les cas particuliers sont soumis à l'appréciation du rédacteur ou du cadre clientèle.

## ***16 COMPTABILITE FINANCES ENCADREMENT COMPTABLE***

Cet emploi centralise, contrôle et rectifie si nécessaire les enregistrements comptables.

Le rappel de la doctrine, les investigations préalables aux arrêts comptables, le contrôle de la prise en compte des messages d'anomalies et des consignes émises, demandent des allers et retours dans les échanges et le recours à la logique comptable.

La rigueur exigée de la comptabilité ne permet pas de tenir compte des soucis particuliers des interlocuteurs.

## ***22 MOYENS INTERNES CHARGE DE DOCUMENTATION***

Cet emploi repère et corrige les défauts de qualité des fonds documentaires et apporte un appui technique lors de la recherche de documents.

Dans le cadre de l'appui technique apporté à ses différents interlocuteurs, le titulaire de l'emploi a de nombreux échanges (prise de contacts avec les constructeurs, réponses aux sollicitations des différents demandeurs de documentation, interrogation des interlocuteurs ad hoc lors de recherche de documents manquants). Dans toutes ces circonstances, il doit bien appréhender l'ensemble des renseignements ou des informations donnés.

## ***24 RESSOURCES HUMAINES GESTIONNAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL***

Cet emploi assure la tenue des fichiers et des dossiers des agents qu'il gère.

Dans ses relations avec les agents qu'il gère ou avec leur hiérarchie, l'emploi doit répondre à des demandes relatives à leurs droits, leurs obligations et sur des situations particulières.

Il doit comprendre la demande, et s'assurer que les informations qu'il donne sont claires, bien comprises et correspondent à la demande.

A cette fin, une argumentation basée sur la documentation (statut, manuel pratique des questions de personnel, restitutions GPSO,...) convient sans qu'il y ait interprétation de la réglementation.

## ***30 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS TECHNICIEN D'INTERVENTION CLIENTELE***

Cet emploi effectue des petites interventions gaz ou électricité et des branchements gaz.

Le titulaire de l'emploi se déplace quotidiennement auprès de la clientèle, que ce soit dans le cadre d'activités programmées (petites interventions, branchements...) ou, en urgence, lors de dépannages.

Pour ce faire, des précisions concernant les informations reçues (appel radio pour dépannage) ou données (questions posées par la clientèle) sont nécessaires.

Il est attendu du titulaire de l'emploi qu'il fournisse des réponses précises au sein d'un échange de qualité à partir d'éléments factuels et techniques connus de son domaine d'activités. Au-delà, il doit orienter la clientèle vers l'interlocuteur approprié.

### ***32 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS AGENT TECHNIQUE PUIITS-TRAITEMENT INTERCONNEXION***

Cet emploi assure, avec son équipe l'entretien et la maintenance des puits sur un stockage souterrain gazier.

L'emploi est l'interlocuteur des fournisseurs et des entrepreneurs pour établir des demandes de devis, dans le cadre d'achat de matériel ou d'exécution de travaux.

De plus, il est en relation avec les collectivités locales, l'Office National des Forêts et les riverains avec qui il échange des informations strictement techniques pour tout ce qui concerne l'emprise des puits (plates-formes et voies d'accès).

### ***35 JURIDIQUE CHARGE D'AFFAIRES JURIDIQUES***

Cet emploi vérifie la recevabilité des demandes de prêt pour l'accession à la propriété.

Lors de ses contacts avec ses correspondants internes, le titulaire de l'emploi doit commenter ces conditions de recevabilité. Il le fait sur la base des règles et des fiches pratiques, et en liaison avec les experts de la subdivision financière et juridique et de la section Conseil aux Unités.

Lors de ses contacts à l'exteme, il doit pouvoir préciser, à ses interlocuteurs, les spécificités de la réglementation EDF GDF en matière d'accession à la propriété.

L'emploi exerçant ses activités dans un contexte très réglementé, l'utilisation d'une argumentation technique suffit.

### ***37 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS CHARGE DE CONTROLES ET DE MANOEUVRES***

Cet emploi surveille les installations en local et effectue des manoeuvres en cas d'incident d'exploitation.

L'emploi, à la demande du chef de bloc, doit fournir des éléments d'appréciation sur la nature et l'importance de l'incident détecté. Pour cela, les informations données doivent être claires.

Pour contribuer à la formation sur le terrain des rondiers débutants, il leur transmet sa connaissance pratique des circuits.

## **Degré 4**

Percevoir les attentes des interlocuteurs (en les aidant à les expliciter) et en tenir compte pour améliorer la forme d'une communication qui reste essentiellement factuelle. Pour ce faire, une argumentation logique adaptée est nécessaire. La compréhension doit en être vérifiée.

### ***2 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CONTROLEUR DE TRAVAUX ET DE FABRICATION***

Cet emploi effectue des opérations de surveillance de fabrication chez les industriels pour un contrat déterminé.

L'activité de l'emploi s'exerce dans un domaine objectif, matériel, où la rigueur intellectuelle et l'esprit de méthode constituent une nécessité absolue. Tout doit s'apprécier relativement aux codifications : règles, normes, procédures, codes, plans types de surveillance, usages du métier...

Cependant, il doit savoir s'appuyer sur cet appareil normatif non pour sanctionner, mais pour convaincre ou alerter ses interlocuteurs : industriels, clients ou partenaires EDF, le Bureau Central de la Construction Nucléaire (BCCN).

### ***5 RESSOURCES HUMAINES CHARGE DE GESTION ET CONSEIL EN FORMATION***

Cet emploi établit, suit et organise le plan de formation de l'Unité à l'aide d'un réseau de formateurs et en partenariat avec des organismes externes.

Ses interlocuteurs sont les responsables hiérarchiques, l'Education Nationale, les formateurs de l'Unité. Cette diversité l'oblige à utiliser un langage approprié à ces correspondants.

Organisant l'expression et la collecte des besoins en formation des agents et de la hiérarchie, il doit être à leur écoute.

A partir de désirs parfois imprécis, il va bâtir un plan de formation cohérent avec les exigences de l'Unité.

### ***13 ELECTRONIQUE AUTOMATIQUE INFORMATIQUE INDUSTRIELLE RESPONSABLE AUTOMATICIEN***

Cet emploi veille à la bonne coordination des interventions en arrêt de tranche ou en fonctionnement.

Dans ses activités, le titulaire de l'emploi doit :

- sensibiliser les équipes d'intervention aux difficultés attendues et insister sur les précautions à prendre,
- participer, en arrêt de tranche, à une réunion quotidienne au cours de laquelle il doit expliciter les contraintes relatives à sa spécialité,
- assurer, pour ses techniciens, des séances de formation et d'information sur les nouveaux process installés,
- animer des réunions d'informations ou de courtes formations pour les exploitants sur les nouvelles fonctionnalités développées.

### ***18 MOYENS INTERNES GESTIONNAIRE DE MOYENS INTERNES***

Cet emploi anime et coordonne les activités d'une équipe dans le domaine des affaires générales.

Il négocie des contrats avec des fournisseurs dans la limite du budget alloué et le respect des règles de passation du marché.

Même s'il évolue dans le domaine réglementaire, le titulaire de l'emploi doit percevoir les souhaits de ses interlocuteurs dans le domaine du logement.

### ***19 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CONTROLEUR DE TRAVAUX ET DE FABRICATION***

Cet emploi assure la surveillance de la réalisation d'ouvrages de génie civil.

Dans l'exercice des activités de contrôle (contrôle de conformité des ouvrages ou parties d'ouvrages aux procédures et règles prévues aux contrats avec les entreprises, ainsi qu'aux multiples contraintes de sécurité d'EDF) et de coordination des plannings d'interventions de ces entreprises sur le chantier, l'emploi est en relation avec de nombreux interlocuteurs internes et externes.

Les arguments techniques qu'il doit utiliser doivent être appropriés afin que les observations de l'emploi sur telle ou telle modification ou malfaçon soient bien prises en compte.

## ***21A EXPLOITATION DES INSTALLATIONS RESPONSABLE DE GROUPEMENT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi dirige un groupement d'usines hydrauliques en assurant la disponibilité des installations et la sécurité des personnes et des biens.

Dans ses contacts externes avec les autorités locales et les associations, dans ses activités de management (accueil des jeunes embauchés, plans individuels de formation), il doit aller au-delà d'échanges purement techniques.

Son rôle est de contribuer à la bonne insertion du groupement dans le tissu local en entretenant des contacts permanents qui tiennent compte des soucis et des souhaits des divers interlocuteurs.

## ***25 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS TECHNICIEN D'EXPLOITATION DE RESEAU ELECTRICITE***

Cet emploi gère les moyens matériels d'une agence d'exploitation et participe à la programmation générale des activités de l'agence d'exploitation.

Il est responsable du respect des normes de sécurité au quotidien. A ce titre, il organise des réunions sur ce thème. A l'occasion de celles-ci et dans le cadre de son rôle de sensibilisation des équipes, il doit utiliser des arguments techniques choisis en fonction de ses interlocuteurs et s'assurer que son message est compris.

L'emploi exerce également une activité relationnelle avec les techniciens communaux et les entreprises extérieures en vue de la coordination des travaux et de la minimisation des temps de coupure.

Pour obtenir leur accord, il doit bien intégrer, dans la réalisation de la programmation des travaux de l'Agence, leurs contraintes et leurs souhaits.

## ***31 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS MANAGER 1ERE LIGNE - EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi assure le management de l'agence d'exploitation pour fournir à la clientèle des services et un produit de qualité dans les meilleures conditions de coût et de sécurité.

L'emploi est en relation avec les maires et les décideurs locaux :

- dans le cadre des activités techniques de l'agence (entretien des ouvrages, branchements), et pour cela les échanges doivent être précis,
- dans le cadre plus général de la desserte en électricité, et pour cela l'emploi doit assurer la remontée des informations vers l'agence ou le S.I.E (Syndicat Intercommunal d'Electricité).

Afin de transmettre des informations pertinentes ou éventuellement de traiter directement l'affaire, il doit non seulement comprendre ce que disent ses interlocuteurs, mais également les aider à s'exprimer clairement afin de bien appréhender leurs problèmes.

### ***33 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CHARGE D'AFFAIRES ET DE PROJETS EN CONSTRUCTION D'OUVRAGES***

Cet emploi conduit des projets d'équipement du réseau régional de transport de gaz, de la conception à la réalisation et à la mise en service.

Le traitement des affaires qui sont confiées au titulaire de l'emploi le conduit :

- d'une part, à l'établissement de contacts de nature administrative au cours desquels des arguments techniques sont échangés,
- d'autre part, à organiser et animer des réunions de démarrage et de suivi de chantiers avec des interlocuteurs multiples. Au cours de celles-ci, les arguments échangés sont de nature technique mais nécessitent l'écoute des préoccupations de ses interlocuteurs.

### ***34 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS INGENIEUR ENSEMBLIER***

Cet emploi élabore des documents techniques et anime au quotidien une équipe d'ingénieurs et d'agents techniques.

Pour l'élaboration des règles de conduite, il doit écouter les demandes de l'exploitant de la centrale et s'assurer que les solutions proposées lui conviennent.

Membre de plusieurs groupes techniques réunissant interlocuteurs internes et externes, il en assure la synthèse des travaux.

Ceci l'amène à favoriser les échanges et à proposer, le cas échéant, un choix parmi différentes solutions tout en restant dans un domaine purement technique.

## **Degré 5**

Percevoir et anticiper les préoccupations et réactions des interlocuteurs afin d'adapter le fond et la forme à l'échange. Les arguments logiques doivent être accompagnés par une faculté de conviction afin d'engendrer l'assentiment des autres.

### ***17 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS MANAGER 1ERE LIGNE - CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS***

Cet emploi est responsable de l'établissement de la doctrine en matière de fonctionnement et conduite des centrales nucléaires.

En outre, l'organisation par projet entraîne la multiplication des relations transverses à toute l'Unité.

Travaillant le plus souvent sur des situations nouvelles, il est donc nécessaire de bien synthétiser les différents arguments afin d'obtenir un texte qui prenne en compte tous les aspects.

Il va donc parfois jouer un rôle de médiation dans sa division entre diverses positions. Il en est de même à l'extérieur avec l'exploitant, les constructeurs, les autorités de sûreté pour concilier des avis techniques parfois divergents afin aboutir à l'approbation de tous sur la solution proposée.

### ***21B EXPLOITATION DES INSTALLATIONS RESPONSABLE DE GROUPEMENT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi dirige un groupement d'usines hydrauliques d'importance nationale et propose un programme technique de renouvellement.

L'emploi, dans ses relations avec les collectivités locales ou les riverains, doit tenter de résoudre "à l'amiable" les difficultés juridiques liées à la présence des ouvrages.

Aboutir à un compromis à son niveau, permet d'éviter le recours à des procédures plus formelles et plus lourdes qui peuvent ternir la bonne perception des Entreprises dans le public.

## ***26 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS INGENIEUR DE REALISATION***

Cet emploi assure la surveillance et la bonne exécution des marchés relatifs aux tuyauteries des auxiliaires nucléaires et des matériels connexes.

Dans le cadre de sa mission, l'emploi est en relation fréquente avec divers interlocuteurs internes (par exemple le pilote du contrat) et externes (chargés d'affaires et chefs de chantier des différents contrats).

Il assure également, d'une part, l'interface entre les services techniques et les constructeurs, et d'autre part, entre les divers intervenants sur les bâtiments.

Face à des problèmes techniques qui nécessitent des travaux supplémentaires et/ou provisoires, il est amené à négocier avec les constructeurs.

Si dans ces relations, les arguments techniques sont prépondérants, il convient toutefois de tenir compte de la diversité et de la multiplicité des interlocuteurs.

Ceci impose une dimension particulière à la qualité des relations qu'il entretient et la recherche de l'accord de ses interlocuteurs.

## ***27 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS INGENIEUR PREVISIONNISTE EN CONDUITE DE RESEAU***

L'emploi planifie les consignations d'ouvrages et les schémas d'exploitation du système Production Transport Consommation.

Dans l'exercice de ses activités, le titulaire de l'emploi est en relation avec des interlocuteurs internes et externes, en vue de faire prévaloir ses contraintes tout en tenant compte de leurs observations, pour mener à bien les chantiers en cours.

Le but est d'aboutir à un planning optimum (maîtrise des coûts, prise en compte de toutes les contraintes). L'optimum ne peut être atteint que si tous les interlocuteurs sont satisfaits et comprennent bien qu'il s'agit du meilleur compromis possible.

## ***29 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS PROMOTEUR DES VENTES***

Cet emploi assure l'information des partenaires, les fidélise et détecte les nouvelles affaires, pour maintenir et développer les placements commerciaux électricité et gaz.

Dans ses activités de contacts et d'information des partenaires ainsi que de fidélisation des prescripteurs du marché "logements résidentiels", l'emploi doit entretenir une relation "clientèle" de qualité.

Il doit être à l'écoute de ses interlocuteurs pour adapter les arguments technico-commerciaux qu'il développe en appui à son action.

Dans ses discussions avec les clients et les partenaires pour l'octroi de prêts ou de primes commerciales, il doit dépasser le niveau des arguments techniques pour aborder celui de la négociation commerciale.

## **Degré 6**

Dans l'échange, rechercher activement un terrain d'entente en décelant et en encourageant les attitudes positives. Les arguments doivent être mis en valeur par une faculté de persuasion afin de recueillir l'adhésion des autres.

### ***4 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi est responsable sur son territoire de l'acheminement des énergies vers le client et de la satisfaction des demandes de la clientèle.

Il dirige une centaine de personnes réparties dans des groupes dont les finalités principales diffèrent.

Des arbitrages sont parfois nécessaires entre les aspects commerciaux, techniques, administratifs pour engendrer des attitudes convergentes.

L'agence est composée de 40 communes et la clientèle comporte également de nombreux industriels. Dans les contacts avec ses interlocuteurs, il cherche leur approbation sur les solutions proposées.

### ***7 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CHARGE D'AFFAIRES ET DE PROJETS EN CONSTRUCTION D'OUVRAGES***

Cet emploi assure la maîtrise d'oeuvre dans le domaine des ouvrages du réseau de transport (conception et construction des lignes ou postes).

Le titulaire de l'emploi est en relation avec de très nombreux interlocuteurs internes et externes.

L'importante incidence sur les sites, les propriétés et les ouvrages des tiers (SNCF, France Télécom, etc.) des lignes et des postes qu'il a pour mission d'implanter, implique de bien comprendre les réticences de ses interlocuteurs et d'en tenir compte lors de ses négociations.

Il doit développer, notamment dans les phases de concertation avec les tiers et de négociation avec les prestataires, des qualités de persuasion afin d'optimiser les coûts et les délais de réalisation, malgré les difficultés rencontrées.

Bien que pouvant se prévaloir des prérogatives de la puissance publique, l'emploi doit agir dans le cadre du "protocole lignes". Il lui faut absolument rechercher des compromis qui satisfassent tout le monde, afin de maintenir la bonne image de marque des Entreprises.

### ***11 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi assure la disponibilité et l'exploitation du réseau de transport gaz sur son territoire.

En tant que responsable d'exploitation, il assure un suivi relationnel local avec les collectivités locales, les administrations, les Unités EDF GDF Services, d'autres entreprises, réparties sur 5 départements.

En outre, l'effectif de l'Exploitation est dispersé sur un territoire étendu et sur une structure à 3 niveaux (Exploitation - Arrondissement - Zone).

Le titulaire de l'emploi préside le C.H.S.C.T. de l'Exploitation et examine, avec les organisations syndicales locales, la situation des agents, les conditions de travail. Il participe au Sous-Comité Mixte à la Production et à la Commission Secondaire.

L'ensemble de ces activités demande la recherche de compromis favorisant la qualité des relations sociales au sein de l'Unité et la bonne intégration de l'Entreprise dans le tissu social.

## ***14 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS NEGOCIATEUR D'AFFAIRES***

Cet emploi assure la gestion complète, commerciale et technique, d'une dizaine de clients industriels importants. Il assure l'interface entre le client et ses différents interlocuteurs au sein d'EDF.

Il négocie des contrats et des avenants avec le souci d'instaurer un climat de confiance et de fidélisation de la clientèle. Pour cela, il développe des arguments qui prennent en compte les réticences et les préoccupations de ses clients.

De plus, dans le cadre de la démarche qualité, il doit négocier une amélioration de la fourniture avec ses interlocuteurs internes en prenant en compte les contraintes techniques.

Il doit obtenir la participation active du client et sa totale approbation pour obtenir un accord satisfaisant pour toutes les parties concernées.

## ***20 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi anime une équipe chargée de la maintenance dans divers domaines d'une centrale nucléaire.

L'emploi, outre les aspects relationnels liés au management d'un important service (entretiens individuels d'appréciation, recrutements, avancements au choix, dialogue avec les organisations syndicales...), doit assurer la conduite d'évolutions organisationnelles dont il garantit la qualité.

Il doit tout d'abord convaincre ses interlocuteurs (argumentaires, création et coordination de groupes de travail) en mettant en valeur l'intérêt des évolutions organisationnelles.

Ensuite, dans la phase de mise en oeuvre du changement d'organisation, il prend en charge le cas de chaque agent afin de faire émerger les intérêts réciproques et les actions d'adaptation nécessaires. Ceci encourage la participation active de ses agents à ce changement.

## **Degré 7**

Il est dans la nature de l'emploi de résoudre des conflits d'idées ou d'intérêts a priori divergents en utilisant une faculté de persuasion et d'entraînement afin de rapprocher les points de vue et d'aboutir à un compromis satisfaisant pour tous.

### ***3 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS***

Cet emploi assure le management général d'un chantier d'une grande Unité de production.

Il est en relation avec de nombreux interlocuteurs tant à l'intérieur d'EDF qu'à l'extérieur (entreprises, collectivités locales, administrations). Dans ce contexte, il aura souvent à faire face à des intérêts divergents qu'ils soient financiers (suivi des marchés avec les entreprises), sociaux (problèmes sociaux sur un chantier qui occupe 1400 personnes relevant de nombreuses entreprises), économiques (procédures "Grand Chantier" et "Après Chantier"), techniques (respect de la sécurité).

## 4 - CONSEIL

Il s'agit de mettre à disposition des autres (à l'interne comme à l'externe), sur leur demande, pour les aider à résoudre leurs problèmes, une connaissance spécialisée (pouvant aller jusqu'à l'expertise), entretenue et développée par le retour d'expérience.

Cependant, les conseils apportés à des emplois subordonnés ne sont pas à prendre en considération, car ils sont partie intégrante de tout rôle hiérarchique.

Ce critère est plus particulièrement destiné à saisir la part d'expertise présente, de façon variable, dans chaque emploi.

Il est nécessaire, avant de coter un emploi sur ce critère, d'identifier clairement :

- les différents types de demandeurs d'informations, avis et conseils,
- pour chacun d'eux, la nature des réponses apportées par l'emploi.

REMARQUE : une organisation ne peut vivre et produire sans une circulation permanente d'informations entre ses différents éléments. Pour autant, les informations qui s'échangent ainsi n'entrent pas, le plus souvent, dans le cadre du "conseil" tel que défini ci-dessus.

La progression sur les degrés est fonction de la plus ou moins grande élaboration de la réponse et de la réactivité aux besoins des interlocuteurs. Aux degrés les plus élevés, il s'agit d'aller à la rencontre de la demande en s'appuyant sur une expertise méthodiquement développée et la promotion d'idées, de concepts, de méthodes.

## **Degré 1**

Les informations que l'emploi doit fournir en réponse aux demandes d'autrui sont factuelles et ne concernent que les activités qu'il exerce.

### ***1 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS EXPLOITANT DE ZONE TRANSPORT GAZ***

L'emploi participe à la surveillance et à l'entretien du réseau gaz.

Il ne répond que sur des faits et sur des données concernant ses seules activités.

### ***8 MOYENS INTERNES CHARGE DE L'ACCUEIL***

L'emploi accueille les visiteurs et répond aux demandes factuelles qui lui sont faites, à partir des différents outils à sa disposition.

Il cherche des informations dans l'annuaire électronique ou les organigrammes. Il indique le chemin à suivre.

### ***23 ELECTRICITE COURANTS FORTS TECHNICIEN D'INTERVENTION ELECTRICITE***

Cet emploi réalise des opérations simples sur le réseau (branchements, élagages) ainsi que des coupures.

Dans les informations qu'il donne soit au chef ouvrier, soit au client, l'emploi n'utilise pas de documentation technique.

Les éléments de réponse qu'il peut être amené à fournir ne concernent que ses activités.

### ***36 INFORMATIQUE SCIENTIFIQUE ET DE GESTION TECHNICIEN D'EXPLOITATION INFORMATIQUE***

Cet emploi veille à l'impression et à la diffusion des restitutions informatiques demandées par les clients.

Il s'agit d'un emploi purement opérationnel, tout entier orienté vers la production.

Sans formuler d'avis, il fournit à d'autres emplois des informations factuelles : état d'avancement d'un travail, état du matériel, compte rendu des pannes.

## **Degré 2**

Donner des avis en fonction d'informations permanentes détenues au préalable, formalisées : sous forme de guide, aide-mémoire, recueil de règles, tableau tarifaire, consultation de base de données..., ou non : règles de l'art, usages du métier...

### ***16 COMPTABILITE FINANCES ENCADREMENT COMPTABLE***

Cet emploi centralise, contrôle et rectifie si nécessaire les enregistrements comptables.

Dans le cadre du suivi des redressements ou à la suite des contrôles internes que l'emploi est amené à réaliser, le titulaire rappelle aux services et agences de l'Unité, selon le cas, la doctrine ou les procédures de redressement des anomalies en s'appuyant sur le plan et les instructions comptables.

### ***28 MECANIQUE CHAUDRONNERIE SOUDEUR***

Cet emploi effectue des travaux de soudure et d'entretien de la robinetterie.

L'emploi fournit, pour aider les autres, des informations factuelles qu'il possède ainsi que des avis relatifs liés aux modes opératoires de soudure.

### ***30 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS TECHNICIEN D'INTERVENTION CLIENTELE***

Cet emploi effectue des petites interventions gaz ou électricité et des branchements gaz.

En contact permanent avec la clientèle, il peut être conduit à donner des avis en réponse aux questions qui lui sont posées, lorsque celles-ci relèvent de son domaine d'activité.

Ces avis sont étayés par son expérience et des documents techniques.

### ***37 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS CHARGE DE CONTROLES ET DE MANOEUVRES***

Cet emploi surveille les installations en local et effectue des manoeuvres en cas d'incident d'exploitation.

Les constatations que le titulaire de l'emploi est amené à faire, sa connaissance des installations, ainsi que son expérience d'exploitant lui permettent de donner son avis au chef de bloc sur la nature des anomalies rencontrées, sans qu'on attende de lui une proposition de la manoeuvre éventuelle la plus appropriée.

### **Degré 3**

Donner des avis en fonction d'un ensemble d'informations liées aux activités et à l'environnement de l'emploi, collectées et actualisées en permanence par celui-ci. Indiquer les avantages et les inconvénients des diverses réponses possibles.

#### ***6 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS SURVEILLANT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi assure la surveillance et la première maintenance d'installations hydrauliques.

Compte tenu de son expérience et de sa connaissance détaillée des installations et de leur environnement, l'emploi constitue une source d'informations qui peut lui permettre de proposer éventuellement des améliorations.

Ses activités, purement opérationnelles, ne l'amènent pas à rechercher des données supplémentaires existant en dehors du groupement.

#### ***9 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS ACHETEUR***

Cet emploi organise la consultation des fournisseurs en relation avec les utilisateurs en veillant au meilleur rapport qualité/prix.

Lors des appels d'offres ou de l'analyse des offres reçues, il propose des fournisseurs en utilisant un fichier qu'il tient à jour.

Au cours de ses échanges avec les techniciens, il donne des avis sur certaines clauses du contrat en se référant au guide du Service Central des Marchés et des informations détenues et actualisées par ses soins.

#### ***10 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS TECHNICIEN D'EXPLOITATION TRANSPORT GAZ***

Cet emploi assure localement le fonctionnement et la disponibilité du réseau de transport gaz.

Il propose des modifications sur le réseau.

De sa propre initiative, il organise des réunions d'information avec les agents d'EDF GDF Services sur les mesures d'urgence à prendre en cas d'intervention de ceux-ci sur les installations de transport.

## ***12 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS DESSINATEUR***

Cet emploi réalise des schémas de fonctionnement et la programmation d'automates du contrôle-commande.

Après discussion avec le chef de bureau de dessin et l'ingénieur responsable du système élémentaire, il a la maîtrise de l'ensemble de l'étude de ce système sous la supervision de l'ingénieur.

L'emploi construit les réponses sur la base de son savoir et de l'expérience acquise et en obtenant des précisions complémentaires ou une meilleure connaissance des installations auprès de la section installation.

## ***13 ELECTRONIQUE AUTOMATIQUE INFORMATIQUE INDUSTRIELLE RESPONSABLE AUTOMATICIEN***

L'emploi veille à la bonne coordination des interventions en arrêt de tranche ou en fonctionnement.

Grâce à son expérience et à sa connaissance détaillée des installations, l'emploi est une source d'informations pour les différents intervenants dans la centrale, qu'ils appartiennent à EDF ou à des entreprises extérieures.

Ainsi, lors des réunions quotidiennes d'arrêt de tranches, son avis dans sa spécialité sera utile pour la coordination des différentes sections, avis donné immédiatement sans recherche de données complémentaires.

## ***15 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS GESTIONNAIRE DE CLIENTELE***

Cet emploi assure le suivi des comptes clients et participe aux activités contrats et accueil.

Lors de ses activités d'accueil et de contact avec la clientèle, il doit fournir des réponses précises issues de la documentation technique dont il dispose et de l'application informatique de la Télégestion de la Clientèle.

Cependant, il ne doit pas se contenter d'indiquer des éléments bruts en reprenant les informations issues des "guides", il doit présenter tous les avantages des réponses fournies au client, et éventuellement en indiquer les inconvénients.

## ***21A EXPLOITATION DES INSTALLATIONS RESPONSABLE DE GROUPEMENT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi dirige un groupement d'usines hydrauliques en assurant la disponibilité des installations et la sécurité des personnes et des biens.

Il apporte au Directeur du Groupe d'Exploitation Hydraulique (G.E.H.) sa connaissance des moyens humains et des installations du groupement.

## ***22 MOYENS INTERNES CHARGE DE DOCUMENTATION***

Cet emploi repère et corrige les défauts de qualité des fonds documentaires.

Il assure vis-à-vis du personnel du guichet un rôle d'appui technique. Il est ainsi amené à fournir des avis en cas de difficultés rencontrées par ceux-ci dans la recherche de documentation.

L'emploi doit également garantir la qualité des fonds documentaires et, pour ce faire, proposer à sa hiérarchie des voies d'amélioration.

## ***24 RESSOURCES HUMAINES GESTIONNAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL***

Cet emploi assure la tenue des dossiers et des fichiers des agents qu'il gère.

Dans les activités de conseil qu'il exerce à l'égard de sa hiérarchie, des agents et de ses collègues, l'agent de gestion donne des réponses en se référant principalement au manuel pratique.

En plus d'indiquer les droits et les obligations, il est amené à donner des informations enrichies de ses propres connaissances, en particulier quand il participe à la formation des agents nouvellement nommés.

## ***25 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS TECHNICIEN D'EXPLOITATION DE RESEAU ELECTRICITE***

Cet emploi gère les moyens matériels d'une agence d'exploitation et exerce des activités techniques et administratives.

Lors de l'établissement de devis chez les clients ou de la présentation de matériel de sécurité, l'emploi donne des avis en se référant à ses connaissances et à son expérience.

L'emploi est axé sur la programmation des activités et la réalisation des travaux. L'élaboration de réponses approfondies nécessitant une recherche exhaustive d'informations est incompatible avec son profil opérationnel caractérisé.

### ***31 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS MANAGER 1ERE LIGNE - EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi assure le management de l'agence d'exploitation pour fournir à la clientèle des services et un produit de qualité dans les meilleures conditions de coût et de sécurité.

Vis-à-vis de la clientèle, il assure un rôle d'assistance en ce qui concerne l'utilisation de l'énergie électrique. Il est donc amené à donner des conseils (avantages et inconvénients des différentes solutions envisageables), en fonction de son expérience, de ses propres connaissances et des informations qu'il détient dans ces domaines, sans que cela le conduise à des recherches approfondies.

En matière de renforcement et d'extension des réseaux, il exprime son avis d'exploitant et fait remonter les dossiers vers le Syndicat Intercommunal d'Electricité (SIE) ou le Groupe Technique d'Agence (GTA).

### ***32 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS AGENT TECHNIQUE PUIITS-TRAITEMENT INTERCONNEXION***

Cet emploi assure avec son équipe l'entretien et la maintenance des puits sur un stockage souterrain gazier.

Il participe aux réunions de préparation de chantier organisées par le Groupe d'Intervention sur les Puits (GIP).

Les propositions qu'il fait dans ce cadre, de même que celles qu'il soumet à sa hiérarchie (exemple : besoin en matériel), sont fondées sur sa connaissance des installations et son expérience dans ce domaine.

La recherche de données supplémentaires relève du GIP et non de l'emploi dont les activités sont purement opérationnelles.

### ***35 JURIDIQUE CHARGE D'AFFAIRES JURIDIQUES***

Cet emploi vérifie la recevabilité des demandes de prêt pour l'accession à la propriété.

Dans ses contacts avec les notaires, les banques, les avocats, il peut être amené à expliquer la réglementation EDF GDF à partir des circulaires et des fiches pratiques.

Il apporte son concours lors de l'actualisation de ces fiches et peut proposer des sujets pour l'information des correspondants.

Il participe à la définition des fonctionnalités d'une nouvelle application informatique.

## **Degré 4**

Donner des avis approfondis dont l'élaboration nécessite une recherche spécifique d'informations complémentaires, guidée par les caractéristiques de la demande qu'il s'agit de satisfaire.

### ***2 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CONTROLEUR DE TRAVAUX ET DE FABRICATION***

Cet emploi effectue des opérations de surveillance de fabrication chez les industriels et pour un contrat déterminé.

L'activité de conseil demandée à l'emploi, en direction de l'industriel, concerne essentiellement l'application des codifications existantes. Il est précisé qu'en dehors des codifications, c'est la hiérarchie de l'emploi qui intervient.

Cependant, il apparaît que l'emploi peut être amené à conseiller des modifications d'organisation (du contrôle de la qualité) à l'industrie sans pour cela prendre en compte tout le contexte de la production.

Par contre, pour apporter des conseils pertinents, il doit procéder à la recherche d'autres informations en s'adressant à sa hiérarchie ou à son client.

### ***7 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CHARGE D'AFFAIRES ET DE PROJETS EN CONSTRUCTION D'OUVRAGES***

Cet emploi assure la maîtrise d'oeuvre dans le domaine des ouvrages du réseau de transport (conception et construction des lignes ou postes).

Afin de surmonter les incompréhensions et les résistances que rencontre le projet, l'emploi est amené à apporter des réponses approfondies, et fondées sur des informations complètes, aux différents intervenants, notamment à l'égard des administrations et des occupants au sol.

Il ne prend pas en compte pour cela la totalité du contexte de ses interlocuteurs (politique, économique, écologique etc.) mais apporte sa connaissance du transport de l'électricité.

### ***11 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi assure la disponibilité et l'exploitation du réseau de transport gaz sur son territoire.

Au-delà des avis argumentés qu'il est amené à fournir au Directeur de l'Unité, il participe à des groupes de travail nationaux qui le conduisent à rechercher des informations pour formuler des réponses argumentées, notamment dans le domaine de la compression (compte tenu du nombre de stations qu'il exploite).

## ***14 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS NEGOCIATEUR D'AFFAIRES***

L'emploi assure la gestion complète commerciale et technique d'une dizaine de clients industriels importants.

Il est, quel que soit le domaine (commercial ou technique), le point de passage obligé entre la structure EDF et les clients. Il doit donc donner à ces derniers des réponses précises qui nécessitent l'obtention auprès des autres secteurs de l'Unité d'exploitation ou auprès de la Direction des Etudes et Recherches (DER), de toutes les informations nécessaires à la satisfaction des clients.

Cependant, la prise en compte de tout le contexte et la recherche de la solution la plus pertinente sont du ressort des techniciens consultés.

## ***18 MOYENS INTERNES GESTIONNAIRE DE MOYENS INTERNES***

Cet emploi anime et coordonne des activités dans le domaine des affaires générales.

Afin d'éclairer les décisions de la hiérarchie et des aménagements, il doit approfondir ses réponses afin d'explicitier et d'interpréter les questions de réglementation relevant de son domaine d'activités : logement, assurances, véhicules, accession à la propriété.

Cependant, la prise en compte de la totalité du contexte "moyens internes" s'effectue au niveau du chef de division ou du secrétaire général adjoint.

## ***19 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CONTROLEUR DE TRAVAUX ET DE FABRICATION***

Cet emploi assure la surveillance de la réalisation d'ouvrages de génie civil.

Il dispose d'un ensemble de documents (plans d'exécution, notes de service, plannings...) sur lesquels il s'appuie pour le contrôle des chantiers qui lui sont confiés.

Dans ce cadre, il est amené à donner des avis motivés qui reposent sur :

- des observations qu'il fait sur les spécifications et procédures de réalisation que proposent les entreprises,
- l'assistance qu'il apporte à son chef de section lors des réunions avec ces entreprises,
- la documentation qu'il détient,
- l'expérience acquise, complétée par des informations concernant des problèmes similaires.

## ***20 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi anime une équipe chargée de la maintenance dans divers domaines d'une centrale nucléaire.

En tant que membre du collège de direction de la sous-unité et chargé de mission pour le Directeur d'Unité, l'emploi est amené à donner des avis sur les évolutions d'organisation ou pour l'élaboration de la politique de maintenance en s'appuyant sur sa connaissance détaillée des installations et des organisations.

## ***21B EXPLOITATION DES INSTALLATIONS RESPONSABLE DE GROUPEMENT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi dirige un groupement d'usines hydrauliques d'importance nationale et propose un programme technique de renouvellement.

Il propose un programme de rénovation et de reconstruction des ouvrages à moyen et long terme. Pour cela, il doit avoir une parfaite connaissance des installations, des incidents survenus et des solutions apportées.

Il est donc demandé à l'emploi, parallèlement à ses activités quotidiennes d'exploitant, de faire une enquête systématique sur le passé des installations afin de proposer des scénarios de programmation de travaux prenant en compte le plus grand nombre possible de paramètres.

## ***26 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS INGENIEUR DE REALISATION***

Cet emploi assure la surveillance et la bonne exécution des marchés relatifs aux tuyauteries des auxiliaires nucléaires et des matériels connexes.

L'emploi donne aux constructeurs son avis sur :

- leur plan "Qualité",
- leur plan "Hygiène - Sécurité",
- leurs documents d'entreprise.

Cela ne se limite pas à émettre un jugement sur la qualité et la pertinence de ces documents. Quand ceux-ci ne sont pas satisfaisants, il lui incombe de conseiller l'entreprise en vue de leur amélioration, ce qui l'amène à rechercher des informations manquantes, notamment auprès des Services Etudes.

## ***27 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS INGENIEUR PREVISIONNISTE EN CONDUITE DE RESEAU***

L'emploi planifie les consignations d'ouvrages et les schémas d'exploitation du système Production Transport Consommation.

L'emploi conseille les Unités Energie (Départements et Groupes d'Exploitation Transport) et, en particulier, les exploitants du réseau sur les solutions optimales de réalisation des chantiers afin de réduire les durées d'indisponibilité.

Pour ce faire, il doit concilier les contraintes des différents interlocuteurs et rechercher toutes les informations qui lui permettront de construire des propositions de programmation des chantiers.

## ***29 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS PROMOTEUR DES VENTES***

Cet emploi assure l'information des partenaires, les fidélise et détecte les nouvelles affaires, pour maintenir et développer les placements commerciaux électricité et gaz.

Les interlocuteurs de l'emploi sont essentiellement les promoteurs, collectivités locales, offices d'H.L.M., avec lesquels le titulaire est en relation constante pour saisir les opportunités du marché et détecter notamment celles qui nécessitent l'utilisation de techniques particulières.

Pour ce faire, il doit rechercher toutes les informations susceptibles de favoriser la réalisation de nouvelles affaires. A l'occasion des propositions d'actions commerciales, il fournit des conseils à sa hiérarchie.

## ***33 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CHARGE D'AFFAIRES ET DE PROJETS EN CONSTRUCTION D'OUVRAGES***

L'emploi conduit des projets d'équipement du réseau régional du transport de gaz.

Lorsqu'il présente au service demandeur l'étude détaillée d'avant-projet, il est amené à agir comme conseiller au sujet de l'ouvrage préconisé (tracé, spécifications techniques, ...).

Il est attendu de lui que le projet résulte d'une étude approfondie reposant sur une recherche systématique de toutes les données utiles.

## **Degré 5**

Donner des conseils en prenant en compte la totalité du contexte dans lequel se situent les interlocuteurs en vue de résoudre au mieux les problèmes qu'ils ont posés. S'assurer de leur pertinence et de leur efficacité. Faire valoir les avantages et les inconvénients de diverses solutions possibles.

### ***3 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS***

Cet emploi assure le management général d'un chantier d'une grande Unité de production.

Dans le cadre de l'installation des systèmes, ainsi que du retour d'expérience, il est amené à proposer des solutions nouvelles, à répondre à des interrogations des bureaux d'études sur le bien-fondé de certaines décisions.

Pour cela, son expérience du chantier, sa vision du terrain sont nécessaires et lui permettent de dépasser le simple avis et de fournir les réponses argumentées qu'on lui demande.

Il propose des conseils à ses nombreux interlocuteurs internes et externes à EDF afin de faciliter l'avancement du chantier et l'intégration de celui-ci dans son environnement économique, social, administratif et politique.

### ***4 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi est responsable, sur son territoire, de l'acheminement des énergies vers le client et de la satisfaction des demandes de la clientèle.

L'emploi est appelé à donner des conseils :

- auprès des représentants des collectivités locales dans le cadre des projets de diversification où il doit rechercher des solutions bien adaptées à leurs besoins et s'inscrivant dans la perspective du renouvellement des contrats de concession,
- auprès des clients industriels qu'il visite ; à cette occasion, il doit être à même de leur proposer des conseils en gestion d'énergie.

Il doit inclure dans ses réflexions le domaine de l'environnement notamment en ce qui concerne l'impact des ouvrages d'EDF.

L'emploi est à même de fournir des conseils pertinents et efficaces lorsqu'il assume, sur le terrain, son rôle de représentant d'EDF GDF Services.

Mais cet emploi est tourné vers l'opérationnel et non vers l'expertise.

## **5 RESSOURCES HUMAINES CHARGE DE GESTION ET CONSEIL EN FORMATION**

Cet emploi établit, suit, et organise le plan de formation de l'Unité à l'aide d'un réseau de formateurs et en partenariat avec des organismes externes.

Afin de réaliser l'ajustement entre les formations existantes et l'évolution des métiers, l'emploi recherche des informations pertinentes pour fournir des réponses complètes à ses interlocuteurs, au niveau local.

Il apporte des conseils aux responsables hiérarchiques, au chef du Service des Ressources Humaines (S.R.H.) en proposant des arbitrages argumentés pour établir le plan de formation. Par ailleurs, il apporte une aide aux agents qui suivent un enseignement à distance.

Afin de s'assurer de la qualité de ses conseils, il doit non seulement tenir compte du besoin immédiat de formation mais raisonner dans la durée (par exemple prendre en compte la Gestion Anticipée des Emplois et des Compétences (GAEC), le Projet Professionnel Personnalisé (PPP)...).

## **34 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS INGENIEUR ENSEMBLIER**

L'emploi élabore des documents techniques : règles de conduite de centrales nucléaires, études d'appel d'offres dans le domaine de la conduite.

Il est appelé à donner des conseils en intégrant tout ce qui concerne le fonctionnement général d'une centrale nucléaire :

- à l'ensemble des agents de son Unité,
- à EDF Production Transport, pour la réalisation des documents concernant la sûreté.

Dans le cadre de ses divers arbitrages techniques, notamment au sein de groupes techniques, il doit expliquer l'intérêt des diverses solutions proposées et les contraintes qu'elles entraînent.

Cet emploi fournit des avis pertinents dans son domaine de compétence en fonction de la demande.

## **Degré 6**

Mettre son expertise à disposition de tous les demandeurs potentiels. Organiser et assurer la remontée systématique des informations sur les conséquences des décisions prises. En tirer les enseignements afin d'enrichir son expertise.

### ***17 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS MANAGER 1ERE LIGNE - CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS***

Cet emploi est responsable de l'établissement de la doctrine en matière de fonctionnement et conduite des centrales nucléaires.

Il supervise les différentes expertises mise en oeuvre par sa division afin de garantir la fiabilité de la doctrine concernant son domaine.

Il participe à des comités techniques auprès desquels il apporte l'ensemble de l'expertise de sa division et fournit des conseils sous forme de doctrine pour les Unités d'exploitation.

Afin d'enrichir son expertise et de développer les compétences nécessaires dans sa division, il doit mettre en oeuvre le retour d'expérience et ainsi procéder aux mesures correctrices nécessaires.

## **Degré 7**

Anticiper, à moyen et long terme, les problèmes de ses interlocuteurs et identifier les types de solutions qu'ils appellent.

## 5 - ORGANISATION

Ce critère vise à mesurer la compétence nécessaire, que le titulaire soit en situation hiérarchique ou non, pour prévoir, échelonner dans le temps, réaliser des choix, établir les priorités et coordonner :

- les moyens internes des Entreprises : moyens humains, moyens matériels,

et/ou

- les entreprises extérieures.

La progression sur les degrés est fonction de la nature des choix (diversité, complexité des éléments à prendre en compte) et de la coordination qu'ils exigent.

Les degrés 3, 4 et 5 s'appuient sur la notion "d'unité de travail" : ensemble de moyens humains et matériels constitué pour réaliser des opérations destinées à atteindre des buts déterminés.

Cela n'implique pas que ces unités soient sous la dépendance hiérarchique de l'emploi considéré.

Par contre, il est essentiel :

- qu'elles apportent des contributions indispensables à l'accomplissement de la mission impartie à l'emploi,
- que l'emploi ait à mobiliser ces contributions en les organisant et en les coordonnant.

## **Degré 1**

Gérer son temps en fonction des tâches à réaliser, dans le cadre d'une méthode de travail définie et/ou d'un planning prédéterminé.

### ***1 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS EXPLOITANT DE ZONE TRANSPORT GAZ***

Cet emploi participe à la surveillance et à l'entretien du réseau gaz.

Il travaille selon un planning hebdomadaire et des priorités définis par sa hiérarchie.

### ***8 MOYENS INTERNES CHARGE DE L'ACCUEIL***

Cet emploi accueille les visiteurs et leur fournit des informations et des explications.

Les tâches que doit accomplir le titulaire de l'emploi surviennent, dans leur grande majorité, "au fil de l'eau" : arrivée de visiteurs, arrivée de plis ou de colis.

Les autres tâches (dénombrement des visiteurs, achat de journaux...) sont planifiées à l'avance.

Toutes se situent dans le cadre d'une méthode de travail déterminée. L'emploi n'a donc ni à établir de priorités, ni à choisir entre plusieurs méthodes.

### ***23 ELECTRICITE COURANTS FORTS TECHNICIEN D'INTERVENTION ELECTRICITE***

Cet emploi réalise des opérations simples sur le réseau (branchements, élagages) ainsi que des coupures.

Les activités confiées à l'emploi sont toutes réalisées à partir d'un planning détaillé journalier établi par le contremaître.

Des bons de travail indiquent les tâches à effectuer, la localisation des chantiers et précisent d'éventuels éléments particuliers à prendre en compte.

De même, les matériels à utiliser sont prévus par l'agent technique ou le contremaître qui en fournit la liste au titulaire de l'emploi.

Lorsqu'il est en astreinte, le volume des activités confiées tient compte du fait qu'il peut être appelé à intervenir d'urgence ; la nature des activités alors exercées ainsi que les modalités d'encadrement ne sont pas modifiées.

## **Degré 2**

Ordonner les activités en fonction des tâches à réaliser et des outils, des informations et des méthodes disponibles.

### ***6 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS SURVEILLANT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi assure la surveillance et la première maintenance d'installations hydrauliques.

Le programme des travaux est élaboré au cours d'une réunion hebdomadaire lors de la réunion d'exploitation avec le chef et/ou le sous-chef du groupement, le contremaître exploitation et un technicien d'entretien mécanique.

Dans le cadre de ce programme, le titulaire de l'emploi établit sa tournée de visites.

### ***9 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS ACHETEUR***

Cet emploi organise la consultation des fournisseurs en relation avec les utilisateurs en veillant au meilleur rapport qualité/prix.

Les différentes activités résultent soit de demandes des techniciens, soit des dates d'échéance des contrats.

Dans ce cadre, l'emploi doit organiser son activité au quotidien, les méthodes de travail étant établies par ailleurs (réglementation du Service Central des Marchés (SCM), méthodologie de lancement et de dépouillement des appels d'offre).

### ***15 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS GESTIONNAIRE DE CLIENTELE***

Cet emploi assure le suivi des comptes clients et participe aux activités "contrats" et "accueil".

L'emploi doit établir ses priorités dans le cadre de la journée.

Son activité se détermine en fonction des échéances propres à l'application informatique qu'il alimente, et aux restitutions à exploiter qui arrivent de façon quasi quotidienne.

Bien qu'ayant un rôle de distribution de tâches à accomplir au sein d'un petit groupe, l'organisation et la coordination des activités s'effectuent à un autre niveau.

## **22 MOYENS INTERNES CHARGE DE DOCUMENTATION**

Cet emploi repère et corrige les défauts de qualité des fonds documentaires et apporte un appui technique lors de la recherche de documents.

L'emploi ne possède pas d'organisation subordonnée et n'a pas à organiser le travail d'autrui. Lorsque la charge de travail nécessite le recours à des moyens complémentaires, il les sollicite auprès du rédacteur.

Il organise son activité en fonction des outils (logiciel de gestion de base de données), des méthodes (règles internes d'organisation de la qualité, normes régissant la structure des dossiers réglementaires) et des priorités qui lui sont fixées par le cadre technique.

## **24 RESSOURCES HUMAINES GESTIONNAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Cet emploi assure la tenue des fichiers et des dossiers des agents qu'il gère.

Dans l'organisation de ses activités, l'emploi est contraint par des priorités fortes résultant du calendrier des séances de commission secondaire, des traitements GPSO, de la collecte des informations concernant les droits des agents et des demandes de ceux-ci.

Il ne coordonne pas l'activité d'une équipe.

## **28 MECANIQUE CHAUDRONNERIE SOUDEUR**

Cet emploi effectue des travaux de soudure et d'entretien de la robinetterie.

L'activité de l'emploi est organisée en fonction de la planification des chantiers ou de l'atelier. Par ailleurs, les gammes d'intervention et les modes opératoires lui sont imposés.

Pour les petits chantiers de robinetterie, il intervient seul en tant que chef de chantier. Il doit alors prévoir l'enchaînement de ses tâches pour achever les travaux dans les meilleures conditions possibles.

## **30 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS TECHNICIEN D'INTERVENTION CLIENTELE**

Cet emploi effectue des petites interventions gaz ou électricité et des branchements gaz.

L'organisation de la tournée est définie préalablement par les bons d'intervention fixant l'heure des rendez-vous. Cependant, quand le titulaire de l'emploi est amené, par roulement, à travailler "en délibéré", l'ordre de réalisation de la tournée peut être modifié, en fonction des appels du Bureau Central de Dépannage de l'Unité.

Par ailleurs, le titulaire peut être nommé chef de travaux sur certains chantiers.

### ***35 JURIDIQUE CHARGE D'AFFAIRES JURIDIQUES***

Cet emploi vérifie la recevabilité des demandes de prêts pour l'accession à la propriété.

L'emploi répartit les dossiers entre les deux emplois qui lui sont subordonnés et contrôle le travail réalisé. L'organisation de son activité est dictée par l'arrivée quotidienne des demandes de prêts, les délais légaux à respecter, les échéances particulières à certains dossiers.

En outre, même s'il apporte son concours à l'actualisation des fiches pratiques et au développement d'applications informatiques, ce n'est pas lui qui est directement responsable de l'amélioration des modes opératoires.

### ***36 INFORMATIQUE SCIENTIFIQUE ET DE GESTION TECHNICIEN D'EXPLOITATION INFORMATIQUE***

Cet emploi veille à l'impression et à la diffusion des restitutions informatiques demandées par les clients.

En fonction de la disponibilité des matériels (imprimantes, terminaux), l'emploi organise ses activités afin de répondre aux demandes des clients.

Il n'a pas à organiser un travail d'équipe ni à modifier les modes opératoires.

### ***37 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS CHARGE DE CONTROLES ET DE MANOEUVRES***

Cet emploi surveille les installations en local et effectue des manoeuvres en cas d'incident d'exploitation.

L'emploi établit ses priorités dans le cadre des consignes préétablies déterminant les opérations à réaliser et des demandes particulières du chef de bloc.

Il participe à la formation sur le terrain des rondsiers, sans organiser ni coordonner leur travail.

### **Degré 3**

Etablir des priorités en fonction d'objectifs à atteindre dans un délai donné. Organiser et coordonner les activités d'une unité de travail en fonction des disponibilités, lorsque des choix simples sont à réaliser. Améliorer les méthodes employées dans l'unité de travail.

#### ***2 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CONTROLEUR DE TRAVAUX ET DE FABRICATION***

Cet emploi effectue des opérations de surveillance de fabrication chez les industriels et pour un contrat déterminé.

L'organisation et la coordination du travail d'équipe appartient à l'industriel.

Cependant, c'est bien en fonction d'objectifs (de qualité et de délai) qu'il établit ses priorités.

De plus, le suivi des contrats, la délégation des sous-commandes à d'autres contrôleurs, les critiques qu'il peut être amené à porter sur l'organisation du contrôle de l'industriel, peuvent être assimilés, par la planification qu'ils demandent, à une exigence en compétences d'organisation du travail d'équipe.

#### ***5 RESSOURCES HUMAINES CHARGE DE GESTION ET CONSEIL EN FORMATION***

Cet emploi établit, suit, et organise le plan de formation de l'Unité à l'aide d'un réseau de formateurs et en partenariat avec des organismes externes.

A partir des documents validés par l'équipe de direction, des objectifs sont fixés pour sortir le plan de formation dans les délais prévus.

L'emploi établit alors ses priorités en recueillant les informations nécessaires. Afin de connaître les besoins de l'Unité et les besoins des agents, il doit en organiser l'expression et la collecte (Gestion Anticipée des Emplois et des Compétences (GAEC), Plan Individuel de Formation (PIF), évolution des métiers).

De même, lors de l'élaboration des actions de formation et dans l'animation du réseau local de formateurs, il est amené à coordonner le travail des personnes concernées.

Cependant l'emploi n'a ni organisation subordonnée, ni le choix de ses ressources budgétaires.

Il travaille avec des groupes dont les membres sont désignés par la hiérarchie de l'Unité.

#### ***10 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS TECHNICIEN D'EXPLOITATION TRANSPORT GAZ***

Cet emploi assure localement le fonctionnement et la disponibilité du réseau de transport gaz.

L'emploi établit ses priorités en fonction d'objectifs définis par les Prescriptions Gazières Générales (PGG) ou des consignes diverses. Les contraintes d'exploitation l'amènent à réajuster ce planning initial de façon hebdomadaire.

Il est responsable d'une équipe dont il coordonne les activités. Il gère au quotidien les moyens alloués. Il n'a pas réellement de possibilités d'adapter et de réaliser des choix dans la façon d'employer les moyens humains appartenant à la zone.

## ***12 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS DESSINATEUR***

Cet emploi réalise des schémas de fonctionnement et la programmation d'automates du contrôle-commande.

Il gère l'étude de plusieurs systèmes élémentaires avec des objectifs de délais.

Il s'organise en fonction des outils, des informations et des méthodes disponibles.

Bien qu'il n'ait pas à organiser ou à coordonner un travail d'équipe, la réalisation de schémas relatifs à des automates programmables le conduit à participer à l'amélioration des méthodes de travail par le retour d'expérience.

## ***14 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS NEGOCIATEUR D'AFFAIRES***

L'emploi assure la gestion complète commerciale et technique d'une dizaine de clients industriels importants.

L'emploi s'organise en fonction d'objectifs commerciaux à atteindre qui lui ont été fixés.

Dans ce cadre, il coordonne les interventions de différents partenaires internes aux Entreprises nécessaires à l'élaboration des contrats sans intervenir sur leurs façons de travailler ou sur les moyens humains à mettre en oeuvre.

## ***16 COMPTABILITE FINANCES ENCADREMENT COMPTABLE***

Cet emploi centralise, contrôle et rectifie si nécessaire les enregistrements comptables.

L'organisation de l'activité est largement soumise aux contraintes de temps, de méthode et de procédures liées aux systèmes comptables.

Cependant, l'emploi a un rôle d'organisation du travail d'une équipe de 2 à 4 agents. De plus, il joue un rôle dans l'organisation de la collecte comptable dans les nombreux points d'enregistrement des informations.

## ***19 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CONTROLEUR DE TRAVAUX ET DE FABRICATION***

Cet emploi assure la surveillance de la réalisation d'ouvrages de génie civil.

L'emploi n'a pas à organiser et coordonner le travail d'équipe en fonction des disponibilités (c'est le rôle des conducteurs de travaux des entreprises), mais il doit :

- être en rapport avec les autres contrôleurs, en vue de la bonne coordination des entreprises, dans le cadre du planning général de l'aménagement,
- être en relation avec les conducteurs de travaux et les chefs d'équipe des entreprises pour coordonner les plannings d'intervention.

L'emploi établit ses priorités en fonction des objectifs de délai et de qualité.

## ***25 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS TECHNICIEN D'EXPLOITATION DE RESEAU ELECTRICITE***

Cet emploi gère les moyens matériels d'une agence d'exploitation et exerce des activités techniques et administratives.

Le titulaire de l'emploi prépare le programme annuel de travaux.

Il effectue chaque fin de semaine la programmation des travaux de l'agence d'exploitation en relation avec les autres agents de l'encadrement, en fonction de l'effectif disponible, des moyens matériels, des entreprises extérieures et des véhicules.

Cette programmation vise à organiser et coordonner les activités en prenant en compte les priorités relatives des travaux en attente de réalisation.

Il planifie les travaux d'élagage.

Il est responsable de programmes ponctuels (parafoudre).

Il gère les absences en veillant à maintenir un effectif disponible suffisant au regard des activités à réaliser.

## ***29 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS PROMOTEUR DES VENTES***

Cet emploi assure l'information des partenaires, les fidélise et détecte les nouvelles affaires, pour maintenir et développer les placements commerciaux électricité et gaz.

Il programme les activités de son groupe en fonction des objectifs commerciaux annuels qui lui sont assignés.

### ***32 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS AGENT TECHNIQUE PUIITS-TRAITEMENT INTERCONNEXION***

Cet emploi assure avec son équipe l'entretien et la maintenance des puits sur un stockage souterrain gazier.

Afin d'assurer des interventions de qualité sur les puits, il organise et planifie, chaque semaine, le travail de son équipe.

Il contribue à améliorer les techniques de travail en se tenant informé de l'évolution de l'outillage adapté à l'activité de l'équipe et en faisant des propositions à sa hiérarchie.

## **Degré 4**

Organiser et coordonner une unité de travail en fonction de la mission générale assignée à l'emploi et des compétences des moyens humains. Choisir les méthodes appropriées et/ou les moyens matériels.

### ***7 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CHARGE D'AFFAIRES ET DE PROJETS EN CONSTRUCTION D'OUVRAGES***

Cet emploi assure la maîtrise d'oeuvre dans le domaine des ouvrages du réseau de transport (conception et construction des lignes ou postes).

Supervisant des projets de construction ou de modification d'ouvrages, le titulaire de l'emploi, en tant que chef de projet, coordonne des activités de nature différente (études techniques, dossiers administratifs, approvisionnements,...) permettant le bon achèvement des opérations, dans et hors de l'Entreprise, et ceci simultanément sur 5 ou 6 affaires.

Bien que l'évolution des projets rencontre des incertitudes, l'emploi ne décide pas des changements de priorité.

### ***13 ELECTRONIQUE AUTOMATIQUE INFORMATIQUE INDUSTRIELLE RESPONSABLE AUTOMATICIEN***

L'emploi veille à la bonne coordination des interventions en arrêt de tranche ou en fonctionnement.

L'emploi a une équipe à sa disposition qu'il répartit selon leurs compétences, en fonction de la difficulté des travaux, pour réaliser les activités prévues sur les différents chantiers. Il évalue la charge pour formuler, le cas échéant, des demandes de personnel nécessaire à la réalisation dans les délais et les conditions de sécurité.

Les activités au sein de l'équipe étant de même nature, l'emploi n'a pas d'arbitrage à effectuer.

### ***18 MOYENS INTERNES GESTIONNAIRE DE MOYENS INTERNES***

Cet emploi anime, coordonne, organise des activités dans le domaine des affaires générales.

Il propose les actions de formation nécessaires à l'ensemble des agents.

Il choisit les méthodes de travail les mieux adaptées et peut demander des moyens supplémentaires. Il fixe les priorités en cas de surcharge d'activités pour chacun des groupes.

Cependant, il ne peut pas modifier l'organisation en cas de changement de priorité et changer le domaine d'activités des agents en cas de modifications des missions confiées.

## ***21A EXPLOITATION DES INSTALLATIONS RESPONSABLE DE GROUPEMENT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi dirige un groupement d'usines hydrauliques en assurant la disponibilité des installations et la sécurité des personnes et des biens.

L'emploi anime et coordonne les activités du groupement.

Il s'assure de l'adéquation entre les connaissances des agents et les particularités techniques et organisationnelles du groupement.

Il met en oeuvre et coordonne les actions de sécurité (plan d'action, séances de formation, contrôle interne, visites de sécurité).

## ***31 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS MANAGER 1ERE LIGNE - EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi assure le management de l'agence d'exploitation pour fournir à la clientèle des services et un produit de qualité dans les meilleures conditions de coût et de sécurité.

L'organisation de l'activité quotidienne des agents est assurée par les contremaîtres.

L'emploi supervise l'activité d'organisation des contremaîtres, intervient dans le cas de pointes d'activités et gère le planning d'astreinte.

Compte tenu des aléas de l'exploitation, l'organisation et la coordination du travail d'équipe ne peuvent ni se limiter à des choix simples (par exemple obligation de présence de la moitié de l'effectif), ni faire abstraction des compétences présentes.

## ***33 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CHARGE D'AFFAIRES ET DE PROJETS EN CONSTRUCTION D'OUVRAGES***

L'emploi conduit des projets d'équipement du réseau régional du transport de gaz.

L'emploi mène en parallèle 5 à 10 chantiers. Pour ce faire, il doit coordonner les activités de nombreux intervenants :

- internes : exploitants, bureau d'études, subdivision "Application des règlements", contrôleurs de travaux,
- externes : entrepreneurs, fournisseurs, collectivités locales, services de l'Etat, autres concessionnaires...

Dans cette coordination, il doit tenir compte des capacités de certains intervenants (notamment entrepreneurs, contrôleurs de travaux ...) au regard de la difficulté du chantier.

En outre, pour chaque chantier, il définit l'organisation, le planning, la méthode de travail, les moyens et les matériels à mettre en oeuvre.

## **Degré 5**

Organiser et coordonner, afin de les conduire vers un même résultat global, des unités de travail poursuivant des buts différents mais étroitement interdépendants. Adapter l'organisation et les modes de fonctionnement aux changements de priorité. Pour cela, il y a nécessité d'effectuer des arbitrages. Utiliser de façon optimale les compétences de ces unités de travail.

### ***11 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi assure la disponibilité et l'exploitation du réseau de transport gaz sur son territoire.

L'emploi conduit les activités de plusieurs groupes : zones d'exploitation, équipes d'intervention et équipes administratives, en adaptant à chaque instant l'organisation aux aléas de l'exploitation.

Il propose les modifications permanentes d'organisation qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement.

L'ensemble de ces activités de management conduit à gérer de façon optimale les compétences notamment dans le domaine des entretiens individuels, des déclarations d'aptitude et des avancements au choix.

Cependant, son action en matière d'organisation est orientée par une finalité primordiale permanente : "continuité de service du transport du gaz dans les meilleures conditions de sécurité et de coût", et non par un projet qu'il lui appartiendrait de concevoir ou de mener à bien.

### ***20 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi anime une équipe chargée de la maintenance dans divers domaines d'une centrale nucléaire.

Dans le cadre de ses activités de management sur 5 sections, il doit coordonner leurs activités en fonction des demandes d'intervention du Service Production. Il est ainsi amené à procéder à des arbitrages organisationnels et budgétaires.

### ***21B EXPLOITATION DES INSTALLATIONS RESPONSABLE DE GROUPEMENT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi dirige un groupement d'usines hydrauliques d'importance nationale et propose un programme technique de renouvellement.

Pour les chantiers confiés à des équipes extérieures au groupement d'usines (équipe d'intervention du Groupe d'Exploitation Hydraulique (GEH), autres services EDF, entreprises extérieures), l'emploi s'assure de la mise au point du cahier des charges, de la préparation des dossiers d'intervention et de la réalisation du retour d'expérience du chantier.

Plus particulièrement, lors des chantiers de grande importance (remplacement d'alternateur, gros chantier de génie civil), l'emploi tient le rôle de chef de projet. Il doit coordonner les interventions des différents ingénieurs d'affaire afin que le chantier soit réalisé dans les délais et dans les coûts prévus.

## ***26 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS INGENIEUR DE REALISATION***

Cet emploi assure la surveillance et la bonne exécution des marchés relatifs aux tuyauteries des auxiliaires nucléaires et des matériels connexes.

En dehors de l'organisation des activités des trois contrôleurs qui forment sa section, l'emploi coordonne les interventions des constructeurs.

Il prend les décisions nécessaires à la réalisation des chantiers. Dans ce cadre, il doit planifier les travaux des différentes entreprises et concilier leurs impératifs, afin de terminer le chantier dans le respect des coûts et des délais.

## ***27 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS INGENIEUR PREVISIONNISTE EN CONDUITE DE RESEAU***

L'emploi planifie les consignations d'ouvrages et les schémas d'exploitation du système Production Transport Consommation.

Pour cela, il intègre les besoins et les contraintes de nombreux organismes : 7 Groupes d'Exploitation, 2 Unités Energie, le Centre National d'Exploitation du Système (CNES), les Centres Régionaux d'Exploitation du Système (CRES) limitrophes, le Centre d'Equipement du Réseau Transport (CERT), sans compter les gros clients tels que la SNCF.

L'emploi doit, de plus, adapter en permanence cette planification aux évolutions des projets de travaux (retards) et aux aléas divers qui apparaissent lorsque l'échéance approche.

Il est amené à effectuer des arbitrages en faisant prévaloir les contraintes de sûreté du système.

Bien qu'il n'ait pas à gérer les compétences des organismes ci-dessus, il doit assurer sur la durée une coordination importante et complexe.

## ***34 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS INGENIEUR ENSEMBLIER***

L'emploi élabore des documents techniques : règles de conduite de centrales nucléaires, études d'appel d'offres dans le domaine de la conduite.

Le titulaire de l'emploi anime une équipe dont il organise l'activité en fonction des compétences disponibles.

Il établit les prévisions d'ingénierie de son équipe sur 4 ans.

Il opère des choix sur les méthodes de travail à partir des propositions formulées par les ingénieurs de son équipe.

Il assure le secrétariat du Groupe d'Etudes des Règles de Conduite (GERC) auquel il propose son arbitrage.

L'emploi réalise également un plan de charge des études en les répartissant entre le constructeur, les exploitants et son équipe.

## **Degré 6**

Concevoir et réaliser un plan d'action décisif pour une politique majeure de l'Unité. Anticiper les mesures correctrices.

### ***3 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS***

Cet emploi assure le management général d'un chantier d'une grande Unité de production.

Dans le cadre de la politique de construction d'aménagements nucléaires, l'emploi est responsable du bon achèvement des travaux sur un site donné et donc de la mise en oeuvre d'un projet.

Par ailleurs, dans le cadre de son chantier, il doit prévoir les mesures correctrices à prendre pour le respect des coûts et des délais : surveillance des indicateurs, intervention dans les phases déterminantes, évaluation de l'impact des modifications.

### ***4 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi est responsable, sur son territoire, de l'acheminement des énergies vers le client et de la satisfaction des demandes de la clientèle.

La politique étant arrêtée par le chef d'Unité, l'emploi pilote les programmes d'action. Il lui appartient d'anticiper les changements d'organisation en fonction de l'évolution des missions qui lui sont confiées.

Toutefois, il ne conçoit pas la politique de l'Unité et s'il fait des propositions d'organisation, ce n'est pas lui qui les décide.

### ***17 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS MANAGER 1ERE LIGNE - CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS***

Cet emploi est responsable de l'établissement de la doctrine en matière de fonctionnement et conduite des centrales nucléaires.

L'emploi est chargé d'organiser et de coordonner les activités de sa division répartie elle-même en 3 groupes.

Il doit, au sein de sa division, arbitrer les nouvelles répartitions d'activité résultant de changements de priorité.

Il est maître de son organisation interne et peut donc faire évoluer les moyens en fonction des missions confiées.

Il est chargé de maintenir et de développer les compétences techniques au sein de sa division.

Il conçoit et met en oeuvre des projets relevant d'un grand domaine professionnel technique sous tous leurs aspects et prend en compte les évolutions prévisibles.

## **Degré 7**

Concevoir et réaliser une des politiques majeures de l'Unité. Prévoir, définir et mettre en place l'organisation et les moyens adaptés en permanence à la mission.

## 6 - AUTONOMIE

Il s'agit de la marge de manoeuvre dont dispose l'emploi pour agir, prendre des décisions ou proposer des choix. Elle se définit par ses limites, constituées par :

- les indications que l'emploi est tenu d'observer dans son action. (Les exigences du métier ou règles de l'art ne sont pas à considérer : s'imposant dans tout emploi, elles ne sont pas discriminantes en matière d'autonomie),
- les contrôles auxquels il est assujetti.

La progression sur les degrés est fonction de la liberté dont dispose l'emploi dans ses activités propres et au-delà, de la latitude qui lui est accordée pour faire fonctionner (méthodes, moyens humains, matériels et budgétaires...) et piloter (élaboration de politiques, définition et poursuite des objectifs...) une organisation.

Le texte des degrés respecte les conventions suivantes :

- Par "instruction", on désigne l'énoncé d'une des opérations dont la succession conduit à la réalisation d'une tâche particulière bien identifiée.
- Ce qui définit, relativement à un genre de tâche déterminé, l'ensemble des opérations à réaliser et leur enchaînement, est désigné par "méthode" ou "procédure", ce dernier terme impliquant des indications précises et détaillées.
- Ce qui ne définit que les points de passage obligé ou interdit est désigné par "règle" ou "norme", ce dernier terme impliquant des indications précises et rigoureuses.

## **Degré 1**

Opérer sous la supervision d'un autre emploi en appliquant les instructions qui lui sont données successivement ou en réalisant des travaux habituels fréquemment répétés.

## **Degré 2**

Pouvoir opérer seul mais en suivant des instructions précises ou conformément à des procédures détaillées, éventuellement en étant tributaire de l'environnement immédiat ou de l'activité d'un autre emploi. La teneur des activités fait l'objet de vérifications rapprochées.

### ***1 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS EXPLOITANT DE ZONE TRANSPORT GAZ***

Cet emploi participe à la surveillance et à l'entretien du réseau gaz.

L'emploi travaille toujours en liaison et sous le contrôle d'un agent de maîtrise.

Cependant, dans certaines occasions, il peut être amené à opérer seul mais dans le cadre d'instructions précises ou pour des travaux courants, répétitifs.

### ***8 MOYENS INTERNES CHARGE DE L'ACCUEIL***

Cet emploi accueille les visiteurs et leur fournit des informations et des explications.

L'emploi réalise des travaux répétitifs, en appliquant des instructions élémentaires.

La supervision n'est cependant pas assurée en permanence. Le titulaire est amené à opérer seul, dans le cadre de procédures détaillées dont toute variation fait l'objet d'instructions complémentaires.

Son activité peut, dans certains cas, dépendre de l'environnement (par exemple, en cas d'absence de la personne visitée).

Les activités du titulaire sont soumises à des vérifications régulières, et non contrôlées uniquement sur les résultats.

### ***15 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS GESTIONNAIRE DE CLIENTELE***

Cet emploi assure le suivi des comptes clients et participe aux activités "contrats" et "accueil".

Dans l'exercice des activités dont il a la charge, l'emploi doit pouvoir opérer seul. Il dispose d'une documentation complète, d'instructions précises (règles de gestion de la clientèle, marges de manoeuvre définies pour établir des délais de paiement).

Le cadre d'exercice de cet emploi est la journée. Chaque fin de journée, une synthèse est effectuée par la hiérarchie.

### ***23 ELECTRICITE COURANTS FORTS TECHNICIEN D'INTERVENTION ELECTRICITE***

Cet emploi réalise des opérations simples sur le réseau (branchements, élagages) ainsi que des coupures.

L'emploi opère la plupart du temps sous la supervision d'un chef ouvrier dans le cadre de règles précises.

Les tâches sont réparties entre le chef ouvrier et l'emploi sur tous les chantiers et sont effectuées dans le cadre de directives précises données par le chef de travaux.

Cependant, une partie des activités du titulaire (coupures pour impayés), l'amènent à intervenir seul chez le client mais suivant des instructions détaillées.

### ***28 MECANIQUE CHAUDRONNERIE SOUDEUR***

Cet emploi effectue des travaux de soudure et d'entretien de la robinetterie.

Lorsqu'il se voit confier un petit chantier de robinetterie, le titulaire de l'emploi opère seul, mais conformément à des gammes d'interventions qui lui sont fournies dans le cadre de la préparation du chantier.

### ***30 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS TECHNICIEN D'INTERVENTION CLIENTELE***

Cet emploi effectue des petites interventions gaz ou électricité et des branchements gaz.

Le titulaire de l'emploi effectue seul les petites interventions gaz et électricité chez le client, en fonction des demandes et du programme quotidien fixé par la hiérarchie.

Les interventions sont faites conformément aux consignes indiquées sur le bon d'intervention ou le bon de travail.

Le contrôle de son activité, en qualité et en quantité, est effectué régulièrement par le responsable de la branche technique clientèle, sur la base des comptes rendus qu'il doit porter sur les bons après exécution.

### ***36 INFORMATIQUE SCIENTIFIQUE ET DE GESTION TECHNICIEN D'EXPLOITATION INFORMATIQUE***

Cet emploi veille à l'impression et à la diffusion des restitutions informatiques demandées par les clients.

L'emploi opère seul, mais son activité est encadrée par les consignes fonctionnelles ainsi que par les directives opérationnelles quotidiennes données par le responsable du terminal qui, de plus, le contrôle sur la qualité des services rendus et sur le respect quotidien des délais de sortie des restitutions.

### ***37 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS CHARGE DE CONTROLES ET DE MANOEUVRES***

Cet emploi surveille les installations en local et effectue des manoeuvres en cas d'incident d'exploitation.

Dans l'exercice de ses activités, l'emploi, supervisé par les deux chefs de bloc, doit respecter des consignes préétablies déterminant les opérations à réaliser, des règles techniques et des impératifs de sécurité.

A l'intérieur du quart, il peut cependant organiser son activité en fonction du degré d'urgence des opérations définies avec le chef de bloc.

### **Degré 3**

Opérer habituellement dans le cadre de procédures. Dans certaines situations particulières sortant partiellement de ce cadre, l'action de l'emploi peut être également guidée par des Indications de caractère plus général. L'emploi est contrôlé sur l'avancement et les résultats de ses activités.

Ou

Opérer dans le cadre d'une méthode de travail prédéfinie. Pouvoir éventuellement adapter cette méthode au contexte en étant alors soumis à des points de contrôle et/ou des corrections de pilotage.

#### ***6 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS SURVEILLANT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi assure la surveillance et la première maintenance d'installations hydrauliques.

Le titulaire de l'emploi opère seul. Ses activités sont effectuées dans le cadre des cahiers de consignes, des règles de sécurité, des programmes d'entretien et des fiches d'intervention. Ses travaux interfèrent avec l'environnement immédiat : par exemple, lors des consignations.

En outre, pendant son astreinte et en période de crue, il filtre les Informations téléphoniques en fonction de leur importance.

#### ***9 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS ACHETEUR***

Cet emploi organise la consultation des fournisseurs en relation avec les utilisateurs en veillant au meilleur rapport qualité/prix.

L'emploi exerce ses activités dans le cadre de règles fixées par le Service Central des Marchés (SCM). Il est contrôlé aux différentes étapes de la procédure par le responsable du bureau d'achats.

Il procède à des recherches personnelles pour faire évoluer son fichier et proposer un choix entre plusieurs fournisseurs.

#### ***12 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS DESSINATEUR***

Cet emploi réalise des schémas de fonctionnement et la programmation d'automates du contrôle-commande.

De manière générale, et pour l'ensemble de ses activités, il rend compte de l'avancement de ses travaux au chef du bureau de dessin environ 2 fois par mois ou plus fréquemment, si nécessaire. Dans chacune de ses activités principales (un système élémentaire représente 15 jours à 3 mois de travail), le titulaire de l'emploi est soumis à des contrôles techniques internes d'un ingénieur du service

électricité (l'ingénieur responsable du système élémentaire). Ces contrôles sont effectués à la fin de chacune des phases des travaux dont il est responsable.

### ***13 ELECTRONIQUE AUTOMATIQUE INFORMATIQUE INDUSTRIELLE RESPONSABLE AUTOMATICIEN***

L'emploi veille à la bonne coordination des interventions en arrêt de tranche ou en fonctionnement.

L'activité de l'emploi n'est pas seulement cadrée par des consignes et procédures, mais aussi par les contraintes de l'exploitation, les arrêts de tranche et les exigences des autres secteurs de maintenance.

Ce cadre et le domaine technique correspondant déterminent sa méthode de travail.

Le contrôle de son activité est réalisé de 2 façons :

- qualité lors de la requalification,
- quantité et flux par le contrôleur technique, donc sur les résultats immédiats.

### ***16 COMPTABILITE FINANCES ENCADREMENT COMPTABLE***

Cet emploi centralise, contrôle et rectifie si nécessaire les enregistrements comptables.

L'emploi est encadré par des règles comptables, des obligations légales, l'organisation interne et des contraintes de temps, dont l'ensemble détermine sa méthode de travail.

Les résultats de ses activités sont contrôlés au travers de la qualité de la production comptable de l'Unité dont les éléments sont vérifiés mensuellement par sa hiérarchie.

### ***19 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CONTROLEUR DE TRAVAUX ET DE FABRICATION***

Cet emploi assure la surveillance de la réalisation d'ouvrages de génie civil.

Le titulaire de l'emploi travaille à partir de documents préétablis par les Services Etudes qui définissent notamment les points de contrôle obligatoires qu'il doit réaliser.

Les manuels d'assurance qualité précisent de plus les procédures de surveillance et de contrôle à appliquer. Par ailleurs, le titulaire de l'emploi rend compte régulièrement à sa hiérarchie.

### ***24 RESSOURCES HUMAINES GESTIONNAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL***

Cet emploi assure la tenue des fichiers et des dossiers des agents qu'il gère.

L'autonomie de l'emploi est limitée par la réglementation et une application informatique très structurante et contraignante.

De plus, l'activité de l'emploi peut être contrôlée de façon précise par sa hiérarchie à travers les restitutions des applications GPSO et comptables.

Cependant, l'emploi exerce parfois son activité dans des situations sortant partiellement de ce cadre, notamment dans ses contacts avec la hiérarchie ou les agents.

## ***25 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS TECHNICIEN D'EXPLOITATION DE RESEAU ELECTRICITE***

Cet emploi gère les moyens matériels d'une agence d'exploitation et exerce des activités techniques et administratives.

L'activité de l'emploi se situe dans le cadre d'orientations générales au niveau de l'Unité, de règles techniques et de sécurité, et de règles de fonctionnement émanant de l'agence et du service technique électricité.

Elle s'effectue sous la supervision du chef d'agence d'exploitation, et doit respecter les divers programmes annuels.

Il est de plus contrôlé régulièrement sur différents indicateurs concernant des activités diverses.

## ***29 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS PROMOTEUR DES VENTES***

Cet emploi assure l'information des partenaires, les fidélise et détecte les nouvelles affaires, pour maintenir et développer les placements commerciaux électricité et gaz.

Les activités de l'emploi s'exercent dans le cadre d'une réglementation et d'objectifs détaillés. Néanmoins, il a la faculté de proposer à sa hiérarchie une utilisation appropriée des moyens associés (aide financière notamment) en fonction des opportunités commerciales qu'il a détectées.

Un suivi des activités du groupe dont il a la charge est effectué chaque quinzaine par le cadre "Marché d'Affaires".

## ***32 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS AGENT TECHNIQUE PUIITS-TRAITEMENT INTERCONNEXION***

Cet emploi assure avec son équipe l'entretien et la maintenance des puits sur un stockage souterrain gazier.

Il est assujéti à des règles techniques émanant de la Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement, et de la Direction de la Recherche de GDF, des modes opératoires et des règles de sécurité.

Dans les cas délicats, les exigences de son métier l'incitent à déterminer s'il doit ou non faire appel à une aide extérieure.

Il est contrôlé sur les résultats de ses activités (ceux-ci s'exprimant au travers du bon état des puits et du bon fonctionnement des réservoirs souterrains).

Il rend compte quotidiennement des opérations qu'il a réalisées.

### **35 JURIDIQUE**

#### **CHARGE D'AFFAIRES JURIDIQUES**

Cet emploi vérifie la recevabilité des demandes de prêts pour l'accession à la propriété.

L'activité est guidée par :

- les circulaires Accession à la Propriété,
- les fiches pratiques de gestion,
- les applications informatiques diverses,
- le contrôle exercé par le chef de subdivision et le chef de division (à travers la signature de l'offre).

Cependant, sa mission de correspondant informatique va au-delà des procédures et des pratiques codifiées. Il formalise les demandes d'amélioration des applications informatiques suscitées par son expérience et celle de ses pairs, et en assure le suivi auprès des informaticiens de la division.

## **Degré 4**

Définir sa méthode de travail dans le cadre de normes, sans pouvoir remettre en cause les choix techniques et les moyens alloués. Etre contrôlé sur les résultats.

### ***2 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CONTROLEUR DE TRAVAUX ET DE FABRICATION***

Cet emploi effectue des opérations de surveillance de fabrication chez les industriels et pour un contrat déterminé.

L'emploi est tenu à un strict respect des codifications dans les conditions particulières d'exercice de la surveillance en usine.

Cependant, il dispose d'une certaine liberté pour agencer son plan de contrôle, ne serait-ce que dans le choix des vérifications par sondage, dans le cadre du planning des visites dans chaque usine fixé par son chef de secteur.

Il accentue ses vérifications dans les domaines où l'entreprise est insuffisante. Il oriente le poids de son contrôle et l'ajuste, le chef de secteur arbitrant en cas de difficulté.

Il rend compte après chaque étape de la surveillance.

### ***5 RESSOURCES HUMAINES CHARGE DE GESTION ET CONSEIL EN FORMATION***

Cet emploi établit, suit, et organise le plan de formation de l'Unité à l'aide d'un réseau de formateurs et en partenariat avec des organismes externes.

Il met en place les actions de formation en fonction du contexte local, dans le cadre de directives nationales qui lui sont précisées lors de réunions regroupant les autres cadres formation.

Les objectifs de formation pour l'Unité lui sont fixés et il n'a pas à les négocier.

La réalisation du plan de formation est le résultat sur lequel il va être contrôlé.

### ***7 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CHARGE D'AFFAIRES ET DE PROJETS EN CONSTRUCTION D'OUVRAGES***

Cet emploi assure la maîtrise d'oeuvre dans le domaine des ouvrages du réseau de transport (conception et construction des lignes ou postes).

L'emploi conduit de bout en bout les projets de construction ou de modification d'un ouvrage dans le respect des choix techniques validés par la hiérarchie, des délais, des coûts et des dispositions réglementaires qu'il n'est pas amené à remettre en cause.

Bien que ses réalisations budgétaires et l'avancement de ses plannings fassent l'objet d'un contrôle hiérarchique, il est essentiellement astreint à une obligation de résultat vis-à-vis du Directeur de l'agence "Ingénierie réseau".

## ***10 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS TECHNICIEN D'EXPLOITATION TRANSPORT GAZ***

Cet emploi assure localement le fonctionnement et la disponibilité du réseau de transport gaz.

Dans le cadre des règles de sécurité et des contraintes liées au réseau, l'emploi assure la garantie de la continuité du transport et de la livraison de gaz en décidant des travaux urgents et en rendant compte a posteriori.

Cependant, il n'est pas associé à la définition des objectifs ni au choix des moyens humains ou matériels.

## ***14 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS NEGOCIATEUR D'AFFAIRES***

L'emploi assure la gestion complète commerciale et technique d'une dizaine de clients industriels importants, dans le cadre d'objectifs et de moyens fixés.

S'appuyant sur un cadre défini (règles commerciales, politique de l'Unité), l'emploi se dote de méthodes de travail afin d'aboutir à un résultat (contrats ou conventions).

C'est à la signature, lorsque tous les éléments ont été négociés avec le client, que l'emploi est contrôlé.

## ***18 MOYENS INTERNES GESTIONNAIRE DE MOYENS INTERNES***

Cet emploi anime et coordonne des activités dans le domaine des affaires générales.

L'emploi est encadré par des règles et des textes divers.

A l'intérieur de ces règles, il peut choisir ses méthodes de travail.

Il n'y a pas de contrôle formel de la hiérarchie : l'emploi rend compte le plus souvent a posteriori à l'exception des cas complexes qui sont résolus à un niveau hiérarchique plus élevé.

Dans le cadre des textes en vigueur et des moyens alloués et non négociés (en hommes et en crédits), l'emploi a toute latitude pour mener à bien sa mission.

## ***21A EXPLOITATION DES INSTALLATIONS RESPONSABLE DE GROUPEMENT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi dirige un groupement d'usines hydrauliques en assurant la disponibilité des installations et la sécurité des personnes et des biens.

L'emploi, dans son activité de conduite du groupement, est cadré par :

- les règles d'exploitation et de sécurité des installations hydrauliques,
- le budget qui lui est alloué,
- le contrôle du Directeur du GEH (Groupe d'Exploitation Hydraulique) sur la base des indicateurs SEDOR (Système d'Evaluation Décentralisé des Objectifs et Résultats).

## ***22 MOYENS INTERNES CHARGE DE DOCUMENTATION***

Cet emploi repère et corrige les défauts de qualité des fonds documentaires et apporte un appui technique lors de la recherche de documents.

L'emploi propose à sa hiérarchie les domaines prioritaires d'intervention en fonction des dysfonctionnements qu'il a pu détecter dans les fonds documentaires gérés par la section. Il a, pour les domaines d'intervention retenus in fine, des objectifs annuels à atteindre.

A cet effet, il élabore une partie des outils méthodologiques pour y parvenir (création de la base de données, choix des applicatifs et de la trame de saisie associée...) en respectant les normes réglementaires et les règles internes d'organisation de la qualité.

Les choix techniques (nature des domaines prioritaires d'intervention, contenu des contrôles associés aux évolutions réglementaires, choix des fonctionnalités de la Gestion Electronique de Documents...) sont effectués par d'autres, et les moyens sont sollicités auprès de la hiérarchie.

## ***26 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS INGENIEUR DE REALISATION***

Cet emploi assure la surveillance et la bonne exécution des marchés relatifs aux tuyauteries des auxiliaires nucléaires et des matériels connexes.

Dans l'exercice de sa mission, l'emploi doit respecter les choix techniques et les coûts, ainsi que le cadre fixé par le planning général.

A l'intérieur de ce planning général, il dispose d'une latitude d'appréciation sur le temps nécessaire à l'exécution des travaux supplémentaires, ainsi que sur les éléments de facturation.

Pour résoudre certains problèmes, il peut faire des propositions de modifications provisoires auprès du Service Etudes qui les validera.

Les options prises par le titulaire de l'emploi sont validées par le chef de lot.

## ***27 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS INGENIEUR PREVISIONNISTE EN CONDUITE DE RESEAU***

L'emploi planifie les consignations d'ouvrages et les schémas d'exploitation du système Production Transport Consommation.

Pour élaborer la planification des consignations d'ouvrages et réaliser les schémas d'exploitation, le titulaire de l'emploi organise librement son travail dans le cadre du calendrier préétabli et dans le respect des principes d'optimisation du système.

## ***31 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS MANAGER 1ERE LIGNE - EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi assure le management de l'agence d'exploitation pour fournir à la clientèle des services et un produit de qualité dans les meilleures conditions de coût et de sécurité.

L'emploi agit dans le cadre d'une lettre de mission émanant du chef d'agence et fixant ses objectifs et ses délégations.

Il est garant du respect du budget d'exploitation qui lui est alloué. Cependant, dans le cadre de ce budget fixé par le chef d'agence, il peut privilégier certaines activités en y consacrant les moyens nécessaires, mais en respectant la répartition prédéfinie entre entretien, actions délibérées et dépannage.

Un contrôle a posteriori de son budget d'exploitation est effectué annuellement par sa hiérarchie.

### ***33 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CHARGE D'AFFAIRES ET DE PROJETS EN CONSTRUCTION D'OUVRAGES***

L'emploi conduit des projets d'équipement du réseau régional du transport de gaz.

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, des objectifs et des moyens alloués, l'emploi étudie sous l'aspect technique et économique le projet confié par le chef de projet.

Il est responsable de la réalisation des travaux quand ils sont décidés.

Il rend compte, par l'intermédiaire de rapports écrits, des réunions hebdomadaires de chantiers et autant que de besoin directement au chef de projet.

Il définit comment les règles de sécurité doivent être appliquées au chantier au cours de la réunion de démarrage.

## **Degré 5**

Dans le cadre de règles susceptibles d'interprétation ou d'adaptation, proposer et négocier des objectifs particuliers (par exemple : service à rendre, progrès à réaliser, production à obtenir) et les moyens correspondants. Rendre compte au cours des différentes étapes, de l'écart entre l'objectif et la réalité.

### ***3 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS***

Cet emploi assure le management général d'un chantier d'une grande Unité de production.

L'emploi peut proposer des solutions nouvelles adaptées au chantier et donc des changements par rapport à l'étude initiale sans opérer les choix techniques déterminants de conception,

Dans ses relations avec les entreprises, il va intervenir afin d'assurer une production (montage des équipements...) : il va alors proposer des objectifs et les négocier.

Il rend compte régulièrement des écarts observés au cours de l'avancement du chantier grâce à différents indicateurs.

Les moyens humains, le budget, ainsi que les objectifs sont négociés avec son chef de Département. C'est à lui, ensuite, de combiner au mieux les moyens humains, techniques et financiers pour atteindre les objectifs.

Enfin, tout au long du chantier, il existe des points de contrôle permettant de vérifier pour chaque étape le respect des coûts et des délais.

### ***11 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi assure la disponibilité et l'exploitation du réseau de transport gaz sur son territoire.

Le titulaire de l'emploi est encadré par les Prescriptions Gazières Générales (PGG) édictées par la Direction et le contrat d'objectifs avec le chef d'Unité, qu'il propose et négocie.

De plus, il est contrôlé régulièrement sur la réalisation de ses objectifs.

### ***20 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi anime une équipe chargée de la maintenance dans divers domaines d'une centrale nucléaire.

L'emploi est lié au chef de centrale par un contrat annuel de gestion. Ce contrat comporte des objectifs techniques, gestion des ressources humaines, organisationnels. Il est pour partie négocié, pour partie imposé.

Dans le cadre de la démarche "Sûreté Maintenance du Parc" et de son adaptation locale, il pilote les évolutions organisationnelles de sa sous-unité en définissant une stratégie détaillée de mise en oeuvre et en suivant de près la période expérimentale afin d'apporter des corrections au dispositif.

## ***21B EXPLOITATION DES INSTALLATIONS RESPONSABLE DE GROUPEMENT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi dirige un groupement d'usines hydrauliques d'importance nationale et propose un programme technique de renouvellement.

L'emploi négocie les indisponibilités annuelles des machines auprès du Centre Régional d'Exploitation du Système (CRES).

Il est chef de projet sur les gros chantiers et doit en assurer la réussite dans les limites des coûts et des délais.

Conformément aux orientations particulières du Groupe d'Exploitation Hydraulique (GEH) et dans le cadre du plan stratégique de l'Unité, il propose les programmes pluriannuels de renouvellement des installations.

Il est responsable d'actions permettant d'atteindre les engagements du contrat de gestion du GEH (disponibilité des groupes, nombre d'interventions en astreinte, pertes d'énergie).

## ***34 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS INGENIEUR ENSEMBLIER***

L'emploi élabore des documents techniques : règles de conduite de centrales nucléaires, études d'appel d'offres dans le domaine de la conduite.

L'emploi propose à sa hiérarchie les objectifs et les moyens en fonction des prévisions :

- d'accroissement des moyens de l'équipe en personnel en fonction de la charge de travail et des objectifs poursuivis,
- des études d'ingénierie de son équipe pour l'année en cours et prospective pour les 3 années suivantes.

L'emploi élabore de nouvelles règles de conduite de centrales nucléaires pour prendre en compte divers incidents possibles. Pour cela, il lui est nécessaire d'adapter les règles régissant son activité afin de procéder aux études indispensables.

## **Degré 6**

Proposer et négocier un ensemble complet d'objectifs et de moyens associés. Prendre une part importante aux choix techniques, définir les programmes de réalisation permettant d'atteindre les objectifs. Décider de l'agencement des moyens confiés (humains et matériels). Rendre compte à de larges intervalles de l'avancement des programmes.

### ***4 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi est responsable, sur son territoire, de l'acheminement des énergies vers le client et de la satisfaction des demandes de la clientèle.

L'emploi propose et négocie un programme d'actions et les moyens associés dans le cadre de l'élaboration d'un contrat annuel d'objectifs signé avec le Directeur de Centre.

Des contrôles, effectués en cours d'exercice, permettent de décider d'actions correctrices éventuelles.

L'emploi garantit l'atteinte des objectifs annuels qui ont été négociés.

Il doit, pour ce faire, opérer les choix techniques nécessaires, dans le cadre de sa mission générale de management de l'Agence et des pouvoirs qui lui ont été délégués.

### ***17 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS MANAGER 1ERE LIGNE - CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS***

Cet emploi est responsable de l'établissement de la doctrine en matière de fonctionnement et conduite des centrales nucléaires.

L'emploi propose les choix techniques au Comité Technique sans participer à l'élaboration des politiques et stratégies de l'Unité, domaine du collège de direction.

Il décide de l'agencement des moyens confiés en modifiant l'organisation de sa division en fonction des changements de priorité. Il choisit les priorités des dépenses et est responsable de la négociation des contrats et de leur bonne gestion.

La bonne marche de sa division n'est contrôlée qu'une fois par an par le chef d'Unité.

## **Degré 7**

Prendre une part active à l'élaboration des politiques et des stratégies de l'Unité, ainsi qu'à l'arbitrage, entre les différentes utilisations possibles, de l'affectation des budgets. Ne rendre compte que sur des résultats globaux s'appréciant sur la durée et sur un large champ d'activités.

## **7 - CONTRIBUTION**

Ce critère est lié à la contribution de l'emploi aux missions et fonctions de l'Unité à laquelle il appartient, quelle que soit leur nature (technique, clientèle, économique, sociale, environnementale...). Il exclut de ce fait, toute idée de réussite ou d'échec temporaires, aléatoires et attachés aux personnes.

La progression sur les degrés est fonction de deux facteurs :

- l'étendue, au sein de l'Unité, du champ d'activités dans lequel l'emploi exerce une influence sensible, appréciée sur 5 niveaux,
- l'intensité de cette influence, appréciée sur 3 niveaux.

### **ETENDUE DU CHAMP D'ACTIVITES DE L'EMPLOI**

#### **DEFINITION**

L'étendue du champ d'activités est appréciée au regard de sa relation aux fonctions ou aux missions de l'Unité :

- champ correspondant à l'ensemble des fonctions ou missions de l'Unité,
- champ correspondant à plusieurs fonctions ou missions de l'Unité,
- champ correspondant à une fonction ou une mission de l'Unité,
- champ correspondant à une sous-fonction ou à une partie importante d'une mission de l'Unité,
- champ spécifique (partie du précédent).

N.B. 1 : Il y aura lieu de s'appuyer soit sur le concept de fonction, soit sur le concept de mission, eu égard aux choix d'organisation qui ont prévalu dans l'Unité. Pour la cohérence des évaluations, il est recommandé d'arrêter au préalable le découpage de l'Unité en fonctions et sous-fonctions (ou en missions et parties de mission).

N.B. 2 : Si l'emploi ne se situe pas dans une Unité opérationnelle (services centraux...), il y aura lieu, avant de l'évaluer, d'établir les équivalences nécessaires, en ayant présent à l'esprit qu'à la notion d'Unité est associé un ensemble intégré et complet de missions.

## **INFLUENCE DE L'EMPLOI**

### **DEFINITION**

Bien que tous les emplois qui appartiennent à un champ d'activités apportent leur part aux fonctions et missions (ou à une partie de fonction ou de mission) correspondant à ce champ, ils n'interviennent pas de la même façon dans l'accomplissement de ces fonctions ou de ces missions.

Aucun emploi n'est l'unique responsable d'une fonction ou d'une mission (ou d'une partie de fonction ou de mission) mais il en existe toujours au moins un qui joue un rôle primordial dans la conduite de cette fonction ou de cette mission (ou partie de fonction ou de mission) : son influence est dite déterminante.

D'autres emplois, sans jouer ce rôle de premier rang, participent de façon significative à la conduite d'une fonction ou d'une mission (ou d'une partie de fonction ou de mission) : leur influence est dite importante.

Enfin, certains emplois contribuent à l'accomplissement d'une fonction ou d'une mission (ou d'une partie de fonction ou de mission) sans être associés à la conduite de celle-ci : leur influence est dite partagée.

## **Degré 1**

L'emploi a une influence partagée dans un champ d'activités spécifique.

### ***1 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS EXPLOITANT DE ZONE TRANSPORT GAZ***

Cet emploi participe à la surveillance et à l'entretien du réseau gaz.

Le champ d'activités de l'emploi est spécifique car :

- la zone est la plus petite entité territoriale,
- elle n'assure que l'exploitation et la maintenance courante.

L'emploi a une influence partagée sur ce champ.

### ***28 MECANIQUE CHAUDRONNERIE SOUDEUR***

Cet emploi effectue des travaux de soudure et d'entretien de la robinetterie.

La section chaudronnerie correspond à un champ d'activités spécifique dans lequel l'emploi a une influence partagée.

## **Degré 2**

L'emploi a une influence :

– importante dans un champ d'activités spécifique,

ou

– partagée dans un champ d'activités correspondant à une sous-fonction ou une partie importante d'une mission de l'Unité.

### ***6 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS SURVEILLANT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi assure la surveillance et la première maintenance d'installations hydrauliques.

Le champ d'activités de l'emploi est spécifique : surveillance et maintenance premier niveau d'une partie des installations d'un groupement d'usines.

L'influence de l'emploi est importante sur ce champ spécifique.

### ***8 MOYENS INTERNES CHARGE DE L'ACCUEIL***

Cet emploi accueille les visiteurs et leur fournit des informations et des explications.

L'accueil (physique et téléphonique) est une partie importante de la mission d'hébergement assurée par l'Unité.

L'accueil, à l'entrée d'un site, constitue dans cette partie de mission un champ spécifique.

Dans ce champ, l'emploi exerce une influence importante.

### ***9 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS ACHETEUR***

Cet emploi organise la consultation des fournisseurs en relation avec les utilisateurs en veillant au meilleur rapport qualité/prix.

Le champ d'activités de l'emploi est constitué par le bureau d'achats, qui agit en prestation de services pour les utilisateurs des sites et s'inscrit lui-même dans la fonction "Approvisionnement". Ce champ d'activités est un champ spécifique.

L'emploi n'est concerné que par une étape du processus d'approvisionnement et ceci sur une partie des approvisionnements de l'Unité. Dans ce champ spécifique, l'emploi exerce une influence importante.

## ***15 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS GESTIONNAIRE DE CLIENTELE***

Cet emploi assure le suivi des comptes clients et participe aux activités "contrats" et "accueil".

La satisfaction de la clientèle constitue une des missions de l'Unité.

L'accueil et la gestion administrative correspondent à une partie importante de cette mission.

L'emploi considéré a une influence partagée dans ce champ d'activités.

## ***22 MOYENS INTERNES CHARGE DE DOCUMENTATION***

Cet emploi repère et corrige les défauts de qualité des fonds documentaires et apporte un appui technique lors de la recherche de documents.

L'entretien constituant une fonction de l'Unité, les moyens d'entretien (planification, atelier, logistique...) sont assimilables à une sous-fonction, au sein de laquelle la documentation relève d'un champ spécifique.

L'emploi exerce une influence importante sur ce champ, du fait de son impact sur la qualité de la documentation.

## ***23 ELECTRICITE COURANTS FORTS TECHNICIEN D'INTERVENTION ELECTRICITE***

Cet emploi réalise des opérations simples sur le réseau (branchements, élagages) ainsi que des coupures.

Les activités d'exploitation (branchements, dépannages) constituent une partie importante de la mission "qualité de la fourniture" au sein de l'agence d'exploitation.

A l'intérieur de ce champ, le titulaire de l'emploi exerce une influence partagée.

## ***30 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS TECHNICIEN D'INTERVENTION CLIENTELE***

Cet emploi effectue des petites interventions gaz ou électricité et des branchements gaz.

Le champ d'activités constitué par la branche technique de l'agence clientèle peut être associé à une sous-fonction de la fonction clientèle de l'Unité.

Sur ce champ, l'emploi a une influence partagée.

### ***36 INFORMATIQUE SCIENTIFIQUE ET DE GESTION TECHNICIEN D'EXPLOITATION INFORMATIQUE***

Cet emploi veille à l'impression et à la diffusion des restitutions informatiques demandées par les clients.

L'exploitation informatique est une sous-fonction de la fonction "moyens internes" de l'Unité.

L'emploi a une influence partagée dans le champ d'activités correspondant à cette sous-fonction.

### ***37 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS CHARGE DE CONTROLES ET DE MANOEUVRES***

Cet emploi surveille les installations en local et effectue des manoeuvres en cas d'incident d'exploitation.

L'exploitation de la centrale est une mission de l'Unité.

La conduite des tranches est une partie importante de cette mission d'exploitation.

Sur ce champ d'activités, l'emploi exerce une influence partagée.

### **Degré 3**

L'emploi a une influence :

- déterminante dans un champ d'activités spécifique,

ou

- importante dans un champ d'activités correspondant à une sous-fonction ou une partie importante d'une mission de l'Unité.

#### ***2 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CONTROLEUR DE TRAVAUX ET DE FABRICATION***

Cet emploi effectue des opérations de surveillance de fabrication chez les industriels et pour un contrat déterminé.

Le champ d'activités de l'emploi se trouve à l'intersection de deux domaines : les métallurgistes qui lui sont affectés et les clients pour lesquels il travaille.

Il s'agit donc d'un champ spécifique sur lequel l'emploi a une influence déterminante.

#### ***10 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS TECHNICIEN D'EXPLOITATION TRANSPORT GAZ***

Cet emploi assure localement le fonctionnement et la disponibilité du réseau de transport gaz.

Le champ d'activité de l'emploi est spécifique car :

- la zone est la plus petite maille territoriale combinée avec l'exploitation et la maintenance premier niveau.

Etant le responsable de la zone, l'emploi a une influence déterminante sur ce champ.

#### ***12 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS DESSINATEUR***

Cet emploi réalise des schémas de fonctionnement et la programmation d'automates du contrôle-commande.

Une mission de l'Unité est la construction de la centrale, le contrôle-commande est une partie importante de cette mission.

Associé à la conduite de l'étude, l'emploi a dans ce champ une influence importante.

### ***13 ELECTRONIQUE AUTOMATIQUE INFORMATIQUE INDUSTRIELLE RESPONSABLE AUTOMATICIEN***

L'emploi veille à la bonne coordination des interventions en arrêt de tranche ou en fonctionnement.

Au sein de la fonction maintenance des tranches nucléaires, le champ d'activités de l'emploi est le champ spécifique d'intervention de maintenance des automatismes analogiques.

Responsable de la coordination des interventions, l'emploi a sur ce champ une influence déterminante.

### ***16 COMPTABILITE FINANCES ENCADREMENT COMPTABLE***

Cet emploi centralise, contrôle et rectifie si nécessaire les enregistrements comptables.

Le champ d'activités de l'emploi, la production comptable, constitue une sousfonction de la fonction comptable de l'Unité.

Sur ce champ, l'influence de l'emploi est importante, compte tenu du rôle qu'il joue vis-à-vis de la qualité de la production comptable de l'Unité (redressements).

### ***19 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CONTROLEUR DE TRAVAUX ET DE FABRICATION***

Cet emploi assure la surveillance de la réalisation d'ouvrages de génie civil.

La construction de la centrale est une des missions de l'Unité.

La surveillance des travaux sur le site, champ d'activités de l'emploi, est une partie importante de cette mission.

Sur ce champ d'activités,, l'emploi a une influence importante, compte tenu de son implication dans l'obtention de la conformité des ouvrages aux prescriptions diverses.

### ***24 RESSOURCES HUMAINES GESTIONNAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL***

Cet emploi assure la tenue des fichiers et des dossiers des agents qu'il gère.

Le champ d'activités de l'emploi correspond à une sous-fonction "gestion du contrat de travail" de la fonction ressources humaines de l'Unité.

Dans ce champ d'activités, l'emploi gère les contrats de travail d'une partie des agents et a donc une influence importante.

## ***25 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS TECHNICIEN D'EXPLOITATION DE RESEAU ELECTRICITE***

Cet emploi gère les moyens matériels d'une agence d'exploitation et exerce des activités techniques et administratives.

L'agence, exerçant plusieurs fonctions de l'Unité sur une partie du territoire de ladite Unité, peut être considérée comme un champ d'activités lié à une mission.

L'agence d'exploitation, champ d'activités de l'emploi étudié, assure alors une partie importante de cette mission. Dans ce champ, l'emploi tout en ne conduisant pas les opérations, contribue de manière notable à leur conduite, par son rôle en matière de programmation. Son influence est donc importante.

## ***29 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS PROMOTEUR DES VENTES***

Cet emploi assure l'information des partenaires, les fidélise et détecte les nouvelles affaires, pour maintenir et développer les placements commerciaux électricité et gaz.

La branche "Marchés d'Affaires" constitue une partie importante de la mission commerciale de l'Unité.

Sur cette partie de mission, l'emploi, responsable du "Marché Logements Résidentiels", exerce une influence importante.

## ***32 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS AGENT TECHNIQUE PUIITS-TRAITEMENT INTERCONNEXION***

Cet emploi assure avec son équipe l'entretien et la maintenance des puits sur un stockage souterrain gazier.

L'exploitation du stockage souterrain constitue une fonction de l'Unité.

Le champ d'activités de l'emploi, l'entretien des puits, en est alors une sous-fonction.

Certaines interventions étant assurées par le Groupe Interventions Puits (GIP), l'emploi a une influence importante sur ce champ d'activités.

## ***35 JURIDIQUE CHARGE D'AFFAIRES JURIDIQUES***

Cet emploi vérifie la recevabilité des demandes de prêts pour l'accession à la propriété.

L'accession à la propriété est une partie importante de la mission "gestion immobilière" de l'Unité.

L'emploi a dans ce champ une influence importante.

### **Degré 4**

L'emploi a une influence :

- déterminante dans un champ d'activités correspondant à une sous-fonction ou une partie importante d'une mission de l'Unité,

ou

- partagée dans un champ d'activités correspondant à une fonction ou une mission de l'Unité.

### ***5 RESSOURCES HUMAINES CHARGE DE GESTION ET CONSEIL EN FORMATION***

Cet emploi établit, suit, et organise le plan de formation de l'Unité - à l'aide d'un réseau de formateurs et en partenariat avec des organismes externes.

La gestion des ressources humaines est une fonction ou mission de l'Unité.

L'emploi a une influence partagée sur le champ d'activités que représente cette fonction.

### ***18 MOYENS INTERNES GESTIONNAIRE DE MOYENS INTERNES***

Cet emploi anime et coordonne des activités dans le domaine des affaires générales.

La logistique interne est une sous-fonction de la fonction "moyens internes - gestion financière" de l'Unité.

Dans ce champ d'activités, l'emploi a une influence déterminante.

### ***21A EXPLOITATION DES INSTALLATIONS RESPONSABLE DE GROUPEMENT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi dirige un groupement d'usines hydrauliques en assurant la disponibilité des installations et la sécurité des personnes et des biens.

Dans le cadre de la fonction de production hydraulique de l'Unité, le champ d'activités de l'emploi (groupement d'usines) correspond à une sous-fonction.

L'emploi a une influence déterminante sur ce champ.

### ***26 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS INGENIEUR DE REALISATION***

Cet emploi assure la surveillance et la bonne exécution des marchés relatifs aux tuyauteries des auxiliaires nucléaires et des matériels connexes.

La réalisation de la centrale est une des missions de l'Unité.

Le champ d'activités de l'emploi (surveillance des travaux des bâtiments de l'îlot nucléaire) correspond à une partie de cette mission.

Dans ce champ, il exerce une influence déterminante.

### ***27 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS INGENIEUR PREVISIONNISTE EN CONDUITE DE RESEAU***

L'emploi planifie les consignations d'ouvrages et les schémas d'exploitation du système Production Transport Consommation.

La planification des consignations, champ d'activités de l'emploi, constitue une partie importante de la mission "sûreté/qualité des schémas d'exploitation".

Sur ce champ d'activités, l'emploi exerce une influence déterminante.

### ***31 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS MANAGER 1ERE LIGNE - EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi assure le management de l'agence d'exploitation pour fournir à la clientèle des services et un produit de qualité dans les meilleures conditions de coût et de sécurité.

Le champ d'activités de l'agence pouvant être assimilé à une mission de l'Unité, celui de l'agence d'exploitation correspond alors à une partie importante de cette mission.

L'influence de l'emploi est déterminante sur ce champ d'activités.

### ***34 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS INGENIEUR ENSEMBLIER***

L'emploi élabore des documents techniques : règles de conduite de centrales nucléaires, études d'appel d'offres dans le domaine de la conduite.

L'ingénierie du Contrat de Programme "Zéro" (CPO) constitue une des 4 missions importantes de l'Unité.

Le champ d'activités de l'emploi correspond à une partie importante de cette mission (fonctionnement général). Sur ce champ, il a une influence déterminante en tant que chef d'équipe.

## **Degré 5**

L'emploi a une influence :

– importante dans un champ d'activités correspondant à une fonction ou une mission de l'Unité,

ou

– partagée dans un champ d'activités correspondant à plusieurs fonctions ou missions de l'Unité.

## ***7 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CHARGE D'AFFAIRES ET DE PROJETS EN CONSTRUCTION D'OUVRAGES***

Cet emploi assure la maîtrise d'oeuvre dans le domaine des ouvrages du réseau de transport (conception et construction des lignes ou postes).

La réalisation d'ouvrages de transport d'électricité, champ d'activités de l'emploi, constitue une mission de l'Unité.

L'emploi conduit les projets qui lui sont confiés, de la conception à la mise en service. Il a donc une influence importante sur ce champ d'activités.

## ***14 COMMERCIAL ET APPROVISIONNEMENTS NEGOCIATEUR D'AFFAIRES***

Cet emploi assure la gestion complète commerciale et technique d'une dizaine de clients industriels importants.

L'activité commerciale constitue une fonction de l'Unité.

L'emploi s'occupant d'une partie importante des clients de l'Unité, son influence est donc importante sur la fonction commerciale.

## ***20 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi anime une équipe chargée de la maintenance dans divers domaines d'une centrale nucléaire.

La maintenance de l'outil de production constitue une fonction de l'Unité.

Sur ce champ d'activités, l'emploi a une influence importante qu'il partage avec son homologue et le chef de la Sous-Unité Technique).

## ***21B EXPLOITATION DES INSTALLATIONS RESPONSABLE DE GROUPEMENT D'USINES HYDRAULIQUES***

Cet emploi dirige un groupement d'usines hydrauliques d'importance nationale et propose un programme technique de renouvellement.

La production hydraulique est une fonction de l'Unité.

L'emploi a en charge :

- l'exploitation d'un ensemble de production appelé fréquemment par le Centre Régional d'Exploitation du Système, de renommée nationale et dont l'impact sur l'environnement local est grand (crues, captage nombreux, emprise sur une surface étendue),
- une mission d'étude sur le renouvellement de ces ouvrages.

De ce fait, l'emploi a une contribution importante sur la mission de production hydraulique.

### ***33 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS CHARGE D'AFFAIRES ET DE PROJETS EN CONSTRUCTION D'OUVRAGES***

L'emploi conduit des projets d'équipement du réseau régional du transport de gaz.

La réalisation d'installations de transport de gaz, champ d'activités de l'emploi, constitue une mission de l'Unité.

Compte tenu de la part qu'il prend dans la conduite des projets qui lui sont confiés, l'emploi exerce sur ce champ une influence importante.

## **Degré 6**

L'emploi a une influence :

- déterminante dans un champ d'activités correspondant à une fonction ou une mission de l'Unité,

ou

- importante dans un champ d'activités correspondant à plusieurs fonctions ou missions de l'Unité.

### ***3 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS***

Cet emploi assure le management général d'un chantier d'une grande Unité de production.

L'ensemble de l'organisation qui conduit à la construction de la centrale nucléaire peut être assimilé à une Unité.

Le champ d'activités de l'emploi correspond à une mission de cette Unité : conduire les travaux à partir du dossier d'études et du programme de travaux.

Sur cette mission, l'emploi est déterminant.

### ***4 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi est responsable, sur son territoire, de l'acheminement des énergies vers le client et de la satisfaction des demandes de la clientèle.

Son influence est déterminante sur une mission de l'Unité : distribution des deux énergies sur une partie de cette Unité.

### ***11 EXPLOITATION DES INSTALLATIONS***

Cet emploi assure la disponibilité et l'exploitation du réseau de transport gaz sur son territoire.

Le champ d'activités de l'emploi est constitué par l'Exploitation, qui assure le transport en gaz sur un territoire comportant 5 départements. On peut de ce fait considérer que ce champ d'activités correspond à une des missions de l'Unité.

Sur ce champ, l'emploi exerce une influence déterminante.

***17 CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES INDUSTRIELS  
MANAGER 1ERE LIGNE - CONCEPTION ET REALISATION DES ENSEMBLES  
INDUSTRIELS***

Cet emploi est responsable de l'établissement de la doctrine en matière de fonctionnement et conduite des centrales nucléaires.

Définir la doctrine du fonctionnement et de la conduite des centrales nucléaires est une des missions de l'Unité.

L'emploi a dans ce champ d'activités une influence déterminante en tant que responsable garantissant la production des prescriptions techniques dans ce domaine, leur qualité et leur application.

## **Degré 7**

L'emploi a une influence déterminante dans un champ d'activités correspondant à toutes les fonctions ou missions de l'Unité.

**ELECTRICITE DE FRANCE**

**GAZ DE FRANCE**

**M3E**

**METHODE D'ENTREPRISE D'EVALUATION DES EMPLOIS**

**GUIDE D'EVALUATION**

**DES EMPLOIS**

**TROISIEME PARTIE**

**EXEMPLES DE DESCRIPTION**

## **LES 38 EXEMPLES D'EMPLOI**

## LISTE DES EXEMPLES D'EMPLOI

N° EXEMPLE D'EMPLOI	FAMILLE PROFESSIONNELLE	METIER
1	Exploitation des installations	Exploitant de zone transport gaz
2	Conception et réalisation des ensembles industriels	Contôleur de travaux et de fabrication
3	Conception et réalisation des ensembles industriels	
4	Exploitation des installations	
5	Ressources humaines	Chargé de gestion et conseil en formation
6	Exploitation des installations	Surveillant d'usines hydrauliques
7	Conception et réalisation des ensembles industriels	Chargé d'affaires et de projets en construction d'ouvrages
8	Moyens Internes	Chargé de l'accueil
9	Commercial et approvisionnements	Acheteur
10	Exploitation des installations	Technicien d'exploitation transport gaz
11	Exploitation des installations	
12	Conception et réalisation des ensembles industriels	Dessinateur
13	Electronique automatique informatique industrielle	Responsable automaticien
14	Commercial et approvisionnements	Négociateur d'affaires
15	Commercial et approvisionnements	Gestionnaire de clientèle
16	Comptabilité Finances	Encadrement comptable
17	Conception et réalisation des ensembles industriels	Manager 1ère ligne - Conception et réalisation des ensembles industriels
18	Moyens Internes	Gestionnaire de moyens internes
19	Conception et réalisation des ensembles industriels	Contrôleur de travaux et de fabrication
20	Exploitation des installations	
21A	Exploitation des installations	Responsable de groupement d'usines hydrauliques

N° EXEMPLE D'EMPLOI	FAMILLE PROFESSIONNELLE	METIER
21B	Exploitation des installations	Responsable de groupement d'usines hydrauliques
22	Moyens internes	Chargé de documentation
23	Electricité courants forts	Technicien d'intervention électricité
24	Ressources humaines	Gestionnaire du contrat de travail
25	Exploitation des installations	Technicien d'exploitation de réseau électricité
26	Conception et réalisation des ensembles industriels	Ingénieur de réalisation
27	Exploitation des installations	Ingénieur prévisionniste en conduite de réseau
28	Mécanique chaudronnerie	Soudeur
29	Commercial et approvisionnements	Promoteur des ventes
30	Commercial et approvisionnements	Technicien d'intervention clientèle
31	Exploitation des installations	Manager 1ère ligne - Exploitations des installations
32	Exploitation des installations	Agent technique puits-traitement interconnexion
33	Conception et réalisation des ensembles industriels	Chargé d'affaires et de projets en construction d'ouvrages
34	Conception et réalisation des ensembles industriels	Ingénieur ensembleur
35	Juridique	Chargé d'affaires juridiques
36	Informatique scientifique et de gestion	Technicien d'exploitation informatique
37	Exploitation des installations	Chargé de contrôles et de manoeuvres



## **Mission générale**

Dans le cadre des règles de sécurité, participer à la surveillance et à l'entretien des ouvrages de transport de gaz (réseau de canalisations et postes de détente) situés sur le territoire de la zone afin de contribuer à la fiabilité et à la sécurité du réseau de transport.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

La zone d'Exploitation de X Y à laquelle est rattaché l'emploi, constitue avec la zone Y Y, l'arrondissement de X X X de l'Exploitation Transport du même nom. Celle-ci comprend au total trois arrondissements, un Echelon Intervention Entretien, un Echelon Technique et une Section Administrative. La zone de X Y, placée sous la responsabilité du Chef d'Arrondissement, est composée d'une équipe de six personnes (3 agents de maîtrise et 3 agents d'exécution).

L'emploi décrit est rattaché à la maîtrise de zone et n'a pas d'organisation subordonnée, il existe un emploi identique de même rattachement hiérarchique.

Le Chef de zone en collaboration avec les 2 agents de maîtrise planifie l'activité de l'équipe pour la semaine.

## **Contexte**

L'équipe de la zone a en charge la surveillance, l'entretien et le dépannage des ouvrages de transport de gaz haute pression (118 km de canalisation au 31.12.1991 dont 20 km de réseau « national » de gros diamètre (750 et 600 millimètres) et 45 postes de détente) situés sur son territoire d'une superficie de 200 km<sup>2</sup>.

Le réseau doit être surveillé dans le respect des normes fixées par les notes internes (P.G.G.) précisant la fréquence des contrôles à effectuer tant pour les canalisations que pour les postes.

Le titulaire de l'emploi travaille dans le respect des consignes de sécurité édictées et se conforme au carnet de prescriptions au personnel. Il travaille toujours en liaison et sous le contrôle d'un agent de maîtrise (le Contremaître ou l'Agent technique et plus occasionnellement le Chef de zone) selon le planning hebdomadaire prévu. Ce planning peut se trouver modifié du fait de la priorité donnée à tout appel pour incidents.

Il assure l'astreinte d'action immédiate 1 semaine sur 3, en même temps qu'un agent de maîtrise.

Dans ce cadre, il se peut que le titulaire de l'emploi, en liaison radio avec l'agent de maîtrise, arrive le premier sur les lieux de l'intervention (l'invention type est le déclenchement d'une vanne de sécurité dans un poste ou un appel d'un particulier pour signaler un bruit considéré comme anormal ou une odeur de gaz) ; c'est la raison pour laquelle il doit être apte à prendre les toutes premières mesures de sécurité qui s'imposent dans le cadre du carnet de prescriptions au personnel et de sa marge d'action habituelle.

## **Activités**

Ces activités se déroulent normalement avec et sous les directives d'un agent de maîtrise.

Effectue le « bornage », opération qui consiste à suivre le tracé (à pied ou en voiture) d'une partie de la canalisation à l'aide d'un plan au 1/200ème afin d'en vérifier la signalisation (état des bornes et des plaques signalétiques) et l'environnement (affaissement de terrain, plantations, ...). A cette occasion, le titulaire effectue des travaux de remise en peinture ou de débroussaillage de sa propre initiative.

Il assiste l'agent de maîtrise chargé de la surveillance des chantiers de tiers à proximité des ouvrages de transport.

Afin de prévenir les risques d'incident, il signale à sa hiérarchie s'il constate au cours de ses déplacements, la présence d'un tel chantier non déclaré au G.D.F. notamment.

Dans le cadre des déclarations d'intention de commencement de travaux (D.I.C.T.) émises par des entreprises extérieures, il peut être amené à assister un contrôleur de travaux de l'Exploitation (rattaché à l'échelon technique) dans le repérage du tracé.

Au cours des "visites rapides" des postes de détente (2 à 4 par jour), il peut être amené à effectuer les essais des principaux organes de sécurité. Chaque poste est vérifié plus complètement une fois tous les 3 mois, avec tests d'étanchéité, manoeuvres de vannes et essais de télétransmissions avec le Centre de Surveillance Régional de l'Unité.

Au cours des "visites systématiques" des postes de détente (obligatoire 1 fois par an), il démonte et contrôle systématiquement tous les appareils (détendeurs, soupapes, vannes de sécurité, ...). Les visites annuelles des postes sont réalisées dans un ordre méthodique dont l'agent de maîtrise indique les différentes étapes de la procédure de contrôle.

Effectue les "visites extincteurs" : vérification de l'état des extincteurs placés dans les postes de détente et de sectionnement ainsi que dans les véhicules (au nombre de 3) et dans les locaux de la zone.

Dans le cadre des contrôles des "chambres à vannes" (robinets) dans les postes et afin de garantir leur fonctionnement, il en effectue les essais systématiques, graissage et entretien (remise en peinture).

Effectue les essais des "gradients de pression" (détecteurs de baisse accidentelle de pression) et des vannes télécommandées, avec le concours du Centre de Surveillance Régional de l'Unité.

Lorsque des travaux de raccordements sont prévus et exécutés par l'échelon intervention-entretien de l'Exploitation, il purge les canalisations et veille à la sécurité du réseau pendant la durée des travaux.

Effectue les relevés de fin de mois par récupération des diagrammes qui enregistrent la pression et le comptage du gaz dans les canalisations de transport. Ces diagrammes sont ensuite examinés pour vérification (détection d'éventuelles anomalies) par les agents de maîtrise puis transmis au Chef d'Exploitation.

Effectue des petits travaux dans l'atelier de la zone (petites soudures de pièces, perçage).

Effectue l'entretien courant (lavage, vérification des niveaux huile et eau) des véhicules de la zone.

Effectue le petit entretien des bâtiments des postes et de l'atelier de la zone (nettoyage, peinture, petites réparations).

Relève les valeurs de potentiel aux points prévus sur le réseau pour vérifier l'état de marche de la protection cathodique.

## **Finalités**

### **Finalités contributives**

Contribue au maintien en bon état de l'ensemble des installations de transport de gaz relevant de la responsabilité de la zone en participant à leur entretien et aux contrôles et essais systématiques auxquels elles sont soumises.

Contribue à la continuité du service de fourniture de gaz aux distributions publiques et clients industriels, grâce aux actions ci-dessus, ou en participant aux interventions sur incident.

Contribue à la sécurité des biens et des personnes, par l'ensemble de ses activités.

**Exemple de description d'emploi n° 2**

**Famille professionnelle :** Conception et réalisation des ensembles industriels

**Métier :** Contrôleur de travaux et de fabrication

## **Mission générale**

Dans le cadre de règles techniques, de procédures et de normes, effectuer des opérations de surveillance de fabrication depuis la production du métal jusqu'au produit fini afin de garantir la qualité des matériels (d'un point de vue sûreté et/ou fiabilité) destinés à équiper les ouvrages de production d'E.D.F.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

– Rattachement hiérarchique de l'emploi

L'emploi décrit est basé sur le secteur de XXXX. Un secteur est chargé du suivi d'environ 40 (régulièrement) à 150 industriels.

Un contrôleur de fabrication suit environ 15 industriels. Il passe à peu près 25 % de son temps chez un ou deux gros industriels.

Le contrôleur dépend directement du Chef de secteur. Le secteur dépend hiérarchiquement de l'Ingénieur d'Affaires, ce dernier assurant la supervision du fonctionnement de 2 à 3 secteurs.

La hiérarchie de niveau Ingénieur d'affaires et la Direction du Département est éloignée géographiquement du secteur.

Dans l'organisation en place, on dénombre 10 secteurs pour 60 contrôleurs. Un secteur comprend de 2 à 8 contrôleurs.

Le contrôleur n'a pas d'organisation subordonnée.

- Marge de manoeuvre

Le contrôleur a tout pouvoir dans un contexte très figé :

- L'emploi est soumis au respect de règles, de procédures, de plan type de surveillance par matériel (approvisionnement et fabrication).
- L'emploi est soumis à des contraintes de temps ; en effet, les opérations de surveillance dont le contrôleur à la charge sont liées au planning de fabrication des matériels.
- L'emploi est contrôlé en général à posteriori par trois niveaux hiérarchiques différents :
  - Le Chef de Secteur  
Le contrôle est effectué régulièrement. Le contrôleur planifie son activité, le Chef de secteur n'intervenant que pour arbitrer en cas de problèmes (fixer les priorités).
  - L'ingénieur d'Affaires  
Ce dernier procède lors de ses visites dans le secteur à des contrôles par sondage sur l'organisation du secteur, sur la compréhension et l'application des procédures et des règles. La périodicité de visite est de 2 mois.  
Le Chef de secteur puis l'ingénieur d'Affaires affectent des contrôles sur l'avancement du travail de surveillance confié au contrôleur par le biais de restitutions informatiques.  
La surveillance est programmée, des objectifs en pourcentage de réalisation sont assignés au contrôleur.  
Un contrôle qualitatif est effectué sur les comptes-rendus d'actions de surveillance rédigés par le contrôleur.
  - La Direction du Département  
Un contrôle par sondage est effectué deux fois par an.

Dans le cadre de son travail quotidien, le contrôleur, par les décisions qu'il prend, a un pouvoir sur les organisations (des industriels) auxquelles il est confronté (par exemple : il peut refuser des matériels ou être amené à remettre en cause un organigramme, une organisation).

## **Contexte**

### **- Champ d'intervention**

Le suivi des industriels s'effectue sur toute la région XXX.

Le contrôleur exerce son activité dans des domaines en évolution du point de vue :

- réglementaire : le contrôleur doit s'adapter à l'évolution de la normalisation, notamment européenne ;
- technologique : le contrôleur doit connaître les procédés de fabrication (ex : produits forgés, produits moulés, produits mécano-soudés, produits étirés), les méthodes de contrôles (ex : méthodes de contrôle non destructifs (voir 3b), contrôles électriques, essais de performance) ainsi que plusieurs types de matériels (ex : cuve réacteur nucléaire, turbine, tuyauteries ...). Ces procédés et méthodes peuvent évoluer ;
- relationnel : le contrôleur doit s'adapter aux spécificités de chaque client (UTO, Centres de la Direction de l'Equipement, Centrales) pour le compte duquel il effectue sa surveillance. Le contrôleur doit également s'adapter aux industriels qu'il suit, afin de mieux appréhender leur organisation.

### **- Autorité de Tutelle**

La structure hiérarchique du contrôleur rend compte de la surveillance effectuée aux autorités administratives (B.C.C.N. : Bureau Central de la Construction Nucléaire qui relève du Ministère de l'Industrie, uniquement pour le matériel de sûreté (circuit primaire principal, circuit secondaire principal, barrière de confinement) en sa présence.

### **- Procédure Normes**

Le contrôleur utilise, dans son emploi des procédures, doit connaître et savoir utiliser des normes. Il se réfère :

- au contrat passé entre le client et l'industriel,
- aux plans type de surveillance par matériels et par opérations,
- aux guides de surveillance,
- à des procédures et les instructions d'Assurance QUALITE éditées par le Service Qualité des Réalisations,
- à l'ensemble des spécifications techniques, codes, normes référencés au contrat,
- à des plans de QUALITE de l'industriel.

### **- Conditions d'exercice de l'emploi**

Le contrôleur est tenu de réaliser la surveillance prévue et de compléter son action en fonction de l'importance des pièces fabriquées, de leur qualité, des opérations importantes et des faiblesses de l'industriel.

Il doit planifier et gérer son activité pour assurer correctement sa mission de surveillance.

## Activités

Le titulaire de l'emploi exerce trois grands types d'activités :

- 1 - Le contrôleur est le correspondant de l'industriel,
- 2 - Le contrôleur pilote\* les contrats passés avec l'industriel,
- 3 - Le contrôleur réalise la surveillance des fabrications.

1 - Le contrôleur est le correspondant de l'industriel.

Il apporte des conseils vis-à-vis de petits industriels dans le domaine de l'organisation QUALITE. Il est amené à répondre aux questions des industriels (d'ordre technique ou concernant l'assurance de la qualité) lorsqu'elles relèvent de l'application de codifications (normes, procédures, codes...). Il alerte sa hiérarchie lorsque les problèmes se situent en dehors de toute codification.

2 - Le contrôleur pilote les contrats passés avec l'industriel.

Le contrôleur assiste à l'enclenchement du contrat. Il possède une bonne connaissance des contrats passés avec l'industriel et s'assure qu'ils sont correctement exécutés en fonction des normes, procédures énoncées dans le contexte.

Pour ce faire, il est plus particulièrement chargé :

De gérer les sous-commandes

Les industriels sous-traitent à d'autres industriels la réalisation d'une partie des contrats.

Le contrôleur analyse donc si la (les) sous-commande(s) passée(s) est (sont) conforme(s) au contrat.

Le contrôleur établit les notifications de suivi : plan type de surveillance pour ce matériel ou cette opération.

Le contrôleur oriente ces sous-commandes vers les autres contrôleurs chargés de surveiller l'industriel concerné.

De suivre l'état d'avancement des fabrications

Pour réaliser cette activité, le contrôleur s'appuie sur une fiche de notification de suivi indiquant la périodicité d'avancement d'une fabrication. Il assiste à des réunions d'avancement avec le constructeur et émet des rapports d'informations à son client suivant la fréquence demandée par ce dernier.

Le contrôleur est chargé d'alerter sa hiérarchie lorsqu'il observe ou pressent des retards.

De s'assurer lorsque l'industriel décèle des anomalies de l'orientation des fiches de non conformité.

De s'assurer du traitement des fiches d'observations (voir activité 3 pour le détail).

---

\* pilote : contrôleur chargé chez un industriel de la maîtrise du contrat dans sa réalisation.

Lorsqu'une "anomalie" a été constatée (il rédige une fiche d'observations) il analyse la réponse de l'industriel et vérifie les actions mises en oeuvre.

Il doit dans ce cas refaire une action dans les six mois pour vérifier que la décision concernant l'anomalie relevée continue d'être appliquée.

### 3 - Le contrôleur réalise la surveillance des fabrications.

Cette activité est réalisée en usines, sur le terrain.

#### a) Le contrôleur doit préparer son travail de surveillance.

Il vérifie l'existence de documents préalables à la fabrication (commande ou contrat, sous-commandes, qualification des pièces, procédés de fabrication, dossiers de référence...).

Il examine le Plan de Qualité Réalisation de l'industriel par rapport aux normes, codes RCCM..., listant les opérations de fabrication et de contrôles dans l'ordre chronologique.

Ensuite, il définit son action de surveillance en fonction :

- des instructions Assurance QUALITE,
- des plans types de surveillance à appliquer qui déterminent des guides (check-list des points à surveiller).
- Au vu du plan de surveillance à effectuer, le contrôleur détermine :
- les points où l'industriel doit convoquer le contrôleur (ex. contrôle de soudures, contrôle de procédés de fabrication). Le contrôleur procède par sondage.
- les points "d'arrêt" où le contrôleur doit être impérativement présent au moment de l'exécution d'une opération (ex. qualification de pièces, rapport de fin de fabrication), et transmet à l'industriel le plan de QUALITE des réalisations renseigné.

#### b) Le contrôleur effectue les actions de surveillance et rend compte de ses actions.

L'industriel convoque le contrôleur conformément à ce qui a été déterminé dans la phase préparatoire.

Dans l'usine, le contrôleur vérifie que l'opération se déroule bien suivant les prescriptions techniques du contrat, et que les contrôles effectués par l'industriel sont réalisés correctement (ex. pour la réalisation d'une soudure, le contrôleur vérifie la qualification du soudeur, le mode opératoire, les produits d'apports et le respect de conditions particulières -telle la température-).

Le contrôleur vérifie que les techniques de contrôle non destructifs sont mises en oeuvre (radios - ultrasons - ressuage) et contrôle le résultat.

Le contrôleur établit un compte-rendu d'action chaque fois qu'il réalise une opération de surveillance, en indiquant précisément tout ce qu'il a effectué dans l'usine.

Dans le cas où le compte-rendu n'est pas satisfaisant, le contrôleur doit demander des actions préventives et correctrices en établissant une fiche d'observations à l'industriel. Il doit essayer de déterminer si l'organisation QUALITE de l'industriel est en cause ou bien s'il s'agit d'un cas isolé.

Dans un cas grave, il peut demander l'arrêt des fabrications.

Le contrôleur réalise également d'autres actions de surveillance pour lesquelles il n'a pas été convoqué spécifiquement.

Lors des opérations de surveillance sur le terrain, le contrôleur appose son visa, ce qui atteste que l'opération a été suivie.

c) Il vérifie le rapport de fin de fabrication

Lors de la phase finale, il vérifie que le plan de qualité de l'industriel a bien été rempli et que des documents attestant de la conformité du matériel sont présents (rapport fin de fabrication, procès verbaux...).

Il effectue, sur le terrain, des contrôles dimensionnels du matériel et des contrôles physiques.

Il vérifie que les fiches d'anomalies ont bien été réglées et appose son visa final.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Garantir, par la surveillance effectuée, que les contrôles, la fabrication, les procédés de fabrication mis en oeuvre par l'industriel sont conformes au plan de qualité, aux normes en vigueur, aux codes et que les résultats attendus sont corrects par rapport aux prescriptions techniques des contrats.

Garantir, par la surveillance effectuée, que les sous-commandes émises par l'industriel sont conformes aux contrats.

### **Finalités contributives**

Contribuer à améliorer l'organisation des industriels par la rédaction de comptes-rendus, de fiches et de contrôles concernant la mise en oeuvre d'actions correctrices.

Contribuer à améliorer la culture "QUALITE" chez les petits industriels en leur apportant du conseil.

Contribuer à déterminer le type de surveillance à appliquer aux matériels par la bonne connaissance et utilisation des procédures, normes, règles techniques en vigueur.

Contribuer à repérer par son suivi régulier, les retards éventuels au niveau de la fabrication susceptibles d'entraîner des dérives au niveau du planning de ses clients.

**Exemple de description d'emploi n° 3**

**Famille professionnelle :** Conception et réalisation des ensembles industriels

**Métier :**

## **Mission générale**

Dans le cadre du planning général du projet N4, assurer le management général et la sécurité du chantier, afin de garantir le respect des délais, de la qualité et des coûts de réalisation.

## **Environnement**

Au sein de la Direction de l'Équipement, le CNEN (Centre National d'Équipement Nucléaire) est responsable de la construction et de la mise en service des tranches de production nucléaire d'électricité.

Ce projet fait partie de la nouvelle série de centrale nucléaire.

Le montant total de l'investissement est de l'ordre de 20 milliards de francs.

La réalisation du projet est organisée autour de 3 entités :

- les services d'études qui conçoivent les caractéristiques techniques, choisissent les constructeurs et fabricants, passent et gèrent l'essentiel des marchés correspondants,
- le chef de projet qui effectue le suivi du coût et des délais du projet,
- l'aménagement qui a la responsabilité du chantier pour la réalisation et la mise en service des 2 tranches.

Le niveau d'activité du chantier est élevé :

1400 personnes d'entreprises extérieures travaillent sur le chantier, pour 150 agents du CNEN et 50 agents détachés de la D.E.P.T.

Il est prévu une consommation de 2,5 millions d'heures de travail des entreprises extérieures pour 1993, soit 25 % de plus que les autres années.

Le rôle primordial de l'aménagement est de surveiller tout ce qui pourrait entraîner des retards (problèmes techniques ou sociaux, relations avec l'environnement du chantier) ou des "non-qualités", et de raccourcir les liaisons entre les différentes parties.

En particulier, les niveaux hiérarchiques retenus pour traiter les problèmes sont au plus près du terrain et fonction du degré d'importance de ceux-ci.

Les 2 tranches en construction font partie du nouveau palier "N4" des centrales nucléaires françaises.

A ce titre, l'aménagement est également chargé de faire un retour d'expérience auprès des services d'études sur les conséquences financières, de qualité et de délai de certains choix techniques effectués par ceux-ci.

Dans ce cadre il peut proposer des solutions nouvelles adaptées à la réalité du chantier, non imaginées initialement dans les bureaux d'études.

En matière d'environnement économique et social, l'aménagement est chargé de favoriser sur la région l'implantation de nouvelles activités industrielles ou de services, dans le cadre des procédures "Grand Chantier" et "Après Chantier".

En matière administrative et politique, l'aménagement est chargé de faciliter les démarches de procédures (autorisations, enquêtes publiques, ...), en entretenant des relations étroites avec les organismes et représentants locaux et régionaux.



Le CNEN comprend 3 départements et un secrétariat général directement rattachés au directeur chef d'unité.

Parmi ces départements, le Département Projets Réalisations "France" a en charge la réalisation de toutes les tranches nucléaires en cours de construction ou en projet.

Directement rattachés au chef de ce département, se trouvent les chefs de projets de chacune des tranches (Civaux, Chooz, autres tranches), et les chefs des aménagements correspondants.

Le titulaire du poste, rattaché directement au chef du département, est responsable d'un de ces aménagements.

Le titulaire du poste a directement sous sa responsabilité :

- 2 adjoints,
- 5 chefs de lots (génie civil, électromécanique, essais, ...) et l'adjoint administratif,
- 4 ingénieurs rattachés à l'état-major (relations publiques, sécurité, qualité, développement économique),
- 1 secrétaire.

L'aménagement comprend une quarantaine d'ingénieurs et cadres.

Les interlocuteurs du titulaire du poste

Au sein du CNEN, le titulaire du poste est en relation pour ce qui le concerne (coordination entre services, cohérence à l'intérieur de l'unité,...),

- avec le chef de projet pour traiter des questions techniques (coût, délais) non résolues au niveau de ses collaborateurs,
- avec son chef de département pour les questions de personnel, de qualité et de sécurité du travail ; il rend compte à ce dernier une fois par an des objectifs qui lui ont été assignés (effectifs, management des équipes, accidents du travail, qualité, budget, objectifs particuliers,...),
- avec le Directeur de l'unité pour le suivi des relations avec l'environnement du chantier (collectivités locales, administrations, ...).

Au sein de la Direction de l'Équipement, il est l'interlocuteur du Cabinet pour l'information sur les questions relatives à l'avancement du chantier et les problèmes rencontrés, les chefs des départements d'ingénierie d'études des unités pour traiter des problèmes non résolus avec les services Études au niveau de ses collaborateurs.

Au sein d'EDF, il est en relation avec les chefs d'unités de la CICOR et du GREE. Il représente l'unité au plan local.

A l'extérieur d'EDF, ses interlocuteurs sont les maires, les présidents de district, le préfet, le président du Conseil Général, les chefs d'entreprises.

L'essentiel de ces relations ont pour but de faciliter l'avancement du chantier et l'intégration de celui-ci dans son environnement économique, social, administratif et politique.

De manière générale, les affaires sont déléguées et traitées au niveau le plus opérationnel. Il traite des affaires qui sont du niveau des interlocuteurs cités ci-dessus.

## **Activités**

Le titulaire du poste représente l'unité vis-à-vis des organismes de l'établissement, et il représente EDF vis-à-vis des organismes et personnalités de la région.

Il lui appartient le cas échéant de décider de la présence de son directeur pour les relations avec les collectivités et administrations locales.

Il accompagne les services de direction régionale de l'unité auprès des collectivités et administrations locales dans le cadre des procédures administratives afin de rester en liaison en harmonie avec celles-ci.

Il répond aux questions de la Commission locale d'information présidée par le Préfet. Il assiste son chef de département qui préside le CIEHS (Comité inter-entreprises d'hygiène et de sécurité).

Il rencontre les chefs d'entreprises travaillant sur le chantier, en particulier pour le suivi des problèmes de sécurité du travail (Plan d'hygiène et de sécurité, réunions d'enclenchement) et des problèmes sociaux susceptibles d'interférer sur l'état du chantier.

Il intervient directement auprès des chefs des départements du CNEN, du chef de projet et du directeur de l'unité si la situation le justifie.

Il définit et choisit les affaires sur lesquelles il doit intervenir pour soutenir ses collaborateurs dans la mesure où celles-ci sont déterminantes pour le respect du coût, de la qualité et des délais de réalisation de la centrale.

Il est responsable des objectifs de réalisation et surveille les indicateurs mensuels.

Il évalue l'impact des modifications externes ou internes au chantier sur la tenue des objectifs.

Il visite chaque semaine le chantier pour se faire sa propre opinion en matière de sécurité du travail.

Il définit le budget de fonctionnement de l'aménagement et en particulier celui propre aux relations publiques.

Il impulse les actions d'amélioration de la communication interne et des relations avec les entreprises.

Il délègue à ses adjoints aux chefs de lot le suivi technique des affaires et les relations avec les entreprises sur le chantier.

Il délègue à ses collaborateurs les affaires touchant à la Qualité mais assiste aux réunions de synthèse dans ce domaine.

Il préside la réunion hebdomadaire des chefs de lot.

Il préside les organismes statutaires de l'aménagement.

Il recherche et choisit les personnels EDF dont l'aménagement a besoin en liaison avec son chef de département.

Il assure avec ses adjoints un entretien hiérarchique formalisé à tous ses agents.

Il propose des avancements et promotions pour les agents de l'aménagement à son chef de département.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Il garantit le respect des délais, de la qualité et des coûts de réalisation de la centrale, dans le cadre des contraintes externes données.

Il garantit la bonne organisation et la sécurité du chantier.

Il garantit le maintien des bonnes relations avec l'environnement du chantier.

Il garantit l'efficacité et la motivation de ses équipes.

### **Finalités contributives**

Il contribue à la mise en place d'activités économiques par ses relations avec les collectivités locales et les entreprises dans le cadre des procédures d'après-chantier.

**Exemple de description d'emploi n° 4**

**Famille professionnelle :**            **Exploitation des installations**

**Métier :**

## **Mission générale**

Dans le cadre du Plan Stratégique de centre et du contrat d'objectifs conclu avec le Directeur de centre, il anime l'agence et représente EDF GDF Services à l'exteme afin de garantir une qualité de service optimale à la clientèle et de valoriser l'image de marque de l'entreprise dans l'environnement économique local.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

### **Le rattachement hiérarchique de l'emploi**

L'emploi est rattaché au Directeur de Centre au même titre que le directeur adjoint de centre, les chefs de service (administratif, des relations commerciales, comptable et financier, technique électricité, technique gaz), les 4 autres chefs d'agence.

L'organisation subordonnée

Son organisation subordonnée comporte 6 Cadres, 30 Agents de maîtrise, 65 Agents d'exécution soit 101 agents.

## **La marge de manoeuvre**

### *DELEGATIONS DE POUVOIR*

Une lettre signée du Directeur de Centre fixe les délégations que ce dernier accorde au titulaire de l'emploi.

Les délégations sont les suivantes :

Signature des commandes sur marchés < 400 KF Hors Taxes.

Signature des commandes hors marché (national ou local) < 30 KF HT

Accorder des délais de paiement à la clientèle pour des montants < 25 KF.

Adresser des lettres recommandées d'avis de coupure.

Exercer la fonction d'exploitant délégué des installations Moyenne Tension, Basse Tension et Gaz.

A ce titre il désigne les chargés de la conduite et de l'exploitation du réseau, c'est à dire les agents qui décident des mesures à prendre pour assurer la continuité et la qualité de la fourniture.

Ces délégations ont été subdélégées avec l'accord du directeur de centre à l'adjoint de l'agence et à certains chefs de Groupes Responsables.

Chaque année le directeur de centre élabore un contrat d'objectifs que signe le chef d'agence après négociation.

En 1992, des OBJECTIFS ont été fixés dans les domaines suivants :

Domaine clientèle

Taux de satisfaction de la clientèle (< 36 KVA)

Taux de domiciliation

Taux de mensualisation

Placement d'énergie en logements neufs et existants

Domaine qualité de la fourniture

Calcul statistique reflétant le temps de coupure de la clientèle :

Exemple Critère temps de coupure équivalent

Domaine du management

Nombre d'actions de Contrôle interne

de Visites de sécurité à réaliser avec ses subordonnés

de Lettres de mission aux membres de l'encadrement

Mise en place d'un fonctionnement de l'agence en Groupes Responsables

## **Moyens**

Investissement électricité net 14 600 KF

Budget d'exploitation Electricité 28 039 KF

Budget d'exploitation gaz 1 196 KF

## Points sur lesquels l'emploi est contrôlé

Le contrôle de l'activité du chef d'agence est effectué par le Directeur de centre ou par son adjoint d'après des restitutions fournies par le service comptable et financier.

C'est avant tout la gestion globale du budget qui est contrôlée. En cas de dépassement et en général à partir du mois de septembre, les différentes composantes du budget sont étudiées.

Deux fois par an, un contrôle des résultats du contrat d'objectifs est effectué par le directeur de centre.

## Contexte

Le chef d'agence est responsable de l'activité de son agence :

40 COMMUNES, 112 550 HABITANTS

ELECTRICITE :

NOMBRE DE CLIENTS :                    82 366 TARIFS BLEUS (jusqu'à 36 kva)  
    798 TARIFS JAUNES (de 36 à 250 kva)  
    1 229 TARIFS VERTS (supérieur à 250 kva)

KM DE LIGNES :	MOYENNE TENSION :	AERIEN	639
		SOUTERRAIN	402
	BASSE TENSION :	AERIEN	1021
		SOUTERRAIN	

521

GAZ :

7 COMMUNES DESSERVIES, 38 997 HABITANTS

NOMBRE DE CLIENTS : 1384

Dans la perspective du renouvellement des accords de concession de la distribution de l'électricité entre les collectivités locales et EDF GDF SERVICES, les contacts entre le chef d'agence et les communes se renforcent (valorisation d'EDF GDF, écoute des préoccupations, recherche de solutions à leurs besoins).

En particulier l'impact des ouvrages d'EDF sur l'environnement est étudié attentivement.

Le chef d'agence effectue de nombreuses visites délibérées auprès des clients industriels ou des principaux clients tertiaires.

Les décisions, stratégies concernant le centre sont prises de plus en plus collégalement par l'équipe des chefs de services et d'agences sous la responsabilité du Directeur. Le plan stratégique de centre a été élaboré de cette manière.

## CONDITIONS D'EXERCICE

Le chef d'agence exerce toutes les trois semaines une astreinte de soutien c'est à dire qu'il apporte, en dehors des heures habituelles de travail, aux agents chargés d'assurer la continuité de fourniture, le soutien nécessaire.

## Les activités

### L'activité subordonnée

L'ÉTAT MAJOR est composé de l'adjoint du chef d'agence, d'un 3ème cadre et d'une secrétaire.

LE GROUPE TECHNIQUE effectue l'étude et le suivi des travaux de construction

#### – DES RESEAUX ELECTRICITE

En Basse Tension délégation complète

En Moyenne Tension quelques ouvrages. C'est plus du ressort du Service Technique Electricité.

– DES POSTES MT B.T. qui transforment l'électricité de la moyenne tension (20 KV) en basse tension (380 V qui est la tension de distribution de l'électricité pour les clients tarifs bleus et jaunes).

– DES EXTENSIONS DE RESEAUX GAZ de longueur inférieure à 200 mètres en dehors d'une zone déclarée comme nouvelle concession gaz et DES DEPLACEMENTS D'OUVRAGES imposés par des tiers (rectification d'un tracé de voirie, construction d'un immeuble sur une canalisation gaz).

LES 3 AGENCES D'EXPLOITATION assurent la continuité de service des deux énergies, entretiennent et dépannent les réseaux, réalisent les branchements afin d'alimenter les nouveaux clients.

LA SECTION D'AGENCE gère la clientèle courante (jusqu'à 36 KVA) : accueil de la clientèle, gestion des comptes, des contrats, recouvrement des impayés.

LE GROUPE CLIO gère les clients Moyenne Tension (plus de 36 KVA) et les gros consommateurs Gaz (qui consomment plus de 200 000 KWH par an), dont les compteurs sont relevés tous les mois : accueil et visite de la clientèle, gestion des comptes, des contrats, recouvrement des impayés.

LE GROUPE COMMERCIAL est chargé du développement des ventes des deux énergies et du suivi des clients existants dans le secteur du logement individuel, et d'une partie du logement collectif et du tertiaire.

### L'activité du titulaire de l'emploi

ACTIVITES DE RELATIONS COMMUNICATION

## **EN EXTERNE**

Il représente EDF GDF sur le territoire de l'agence.

Il a des relations avec les clients importants situés sur son territoire (industriel, tertiaire), avec les élus locaux (maires). Il peut négocier en accord avec le Service des Relations Commerciales, les informe, les écoute et leur propose des solutions au meilleur coût. Il explique aux élus les raisons et les objectifs du renouvellement des cahiers des charges avec EDF ainsi que les modifications induites.

Il est un acteur de la diversification de l'entreprise. Il mène avec les communes des projets de télévision câblée, d'usines de traitement d'ordures ménagères.

En relation avec le Service des Relations Commerciales, il contacte les industriels afin de contribuer au développement des ventes et de permettre une meilleure gestion des contrats.

Il anime, en relation avec le SRC, une action "Haute Qualité Industrielle" visant à obtenir un réseau de très bonne qualité dans une vallée industrielle.

Il répond aux questions de la presse par exemple en cas d'accident et informe sur des actions particulières et valorisantes comme la signature de "Chartes qualité" avec des entreprises travaillant pour EDF (0 défaut) ou des opérations d'amélioration de la qualité de la fourniture dans un secteur donné.

## **EN INTERNE**

Il interroge les services fonctionnels en tant qu "experts" sur des cas particuliers, sur le respect de la doctrine et de la cohérence sur le centre. Il négocie avec le Chef du Service Commercial les objectifs de développement des ventes de l'agence et avec le Chef du Service Technique Electricité le budget investissement.

Il participe à des réunions avec les autres chefs d'agence pour harmoniser leurs actions et mettre en commun des retours d'expérience.

Membre de l'équipe de direction, il participe à l'élaboration de la stratégie, de la gestion de l'unité, à la prise de décisions et fait remonter les informations recueillies sur le terrain (contexte social, économique).

Il préside les organismes statutaires : CHSCT, SCMP.

Il participe à la Commission Secondaire.

Il négocie avec les organisations syndicales locales (situation des agents, organisation, préparation des organismes statutaires).

## **ACTIVITES MANAGERIALES**

Il anime les réunions mensuelles de l'encadrement de l'agence.

Il est chargé de développer la contractualisation avec les Groupes Responsables.

Il rédige les lettres de mission de l'encadrement de l'agence et une fois par an élabore un contrat avec chaque chef de Groupe Responsable : rappel de la mission, délégations, objectifs, moyens, contrôle interne associé.

Il reçoit les candidats et choisit ses collaborateurs Exécution et Maîtrise lors des appels de candidatures internes. En ce qui concerne les cadres, il propose de retenir un candidat.

Il recrute les agents d'exécution, peut recruter les agents de maîtrise que le Directeur de centre ou son adjoint reçoivent aussi en entretien.

Il veille à ce que les besoins en formation soient recueillis par les chefs de Groupes Responsables et que le plan de formation soit établi en conformité avec les objectifs du centre.

Il reçoit son encadrement en entretiens de formation puis d'évaluation.

Pour les agents d'exécution et de maîtrise, il décide des avancements sur proposition de la hiérarchie directe et propose au directeur les reclassements. Dans ce domaine et en ce qui concerne les cadres, il fait des propositions au directeur.

Il veille à l'adéquation de l'organisation par rapport aux missions de l'agence (exemple : mise en place des GR).

Il anticipe et propose au directeur les modifications d'organisation nécessaires, afin d'améliorer la coordination des Groupes Responsables et améliorer la qualité de service à la clientèle.

Il veille au respect du budget de l'agence, dont le suivi est délégué à l'adjoint.

Il contrôle trimestriellement les résultats des GR par rapport aux objectifs, effectue des contrôles ponctuels et fait le bilan des contrôles menés par les Chefs de Groupes Responsables.

Il veille à l'application des règles de sécurité en effectuant des visites de chantiers (12 par an), en sensibilisant les nouveaux agents à la sécurité. Il signe des conventions avec les entreprises prestataires concernant la qualité et la sécurité.

Il doit réagir instantanément en situation technique dégradée ou de dysfonctionnement social.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Il garantit l'atteinte des objectifs négociés avec le directeur de Centre.

Il garantit l'efficacité, la compétence et la motivation de ses subordonnés.

Il garantit le bon fonctionnement, l'efficacité et la qualité de la gestion de l'agence.

Il garantit la sécurité des personnes et des biens vis à vis des risques électriques et gaziers sur le territoire de l'agence.

### **Finalités contributives**

Il contribue en tant que membre de l'équipe de direction à l'élaboration de la stratégie et de la politique du centre.

Il contribue à l'image de marque d'EDF GDF SERVICES sur l'agence par la qualité des relations qu'il entretient avec les décideurs locaux.

Il contribue à la qualité et à la continuité de la fourniture des deux énergies sur le territoire de l'agence en veillant à la bonne adéquation de l'organisation aux missions de celle-ci.

#### **Exemple de description d'emploi n° 5**

**Famille professionnelle :**                      **Ressources humaines**

**Métier :**    **Chargé de gestion et conseil en formation**

## **Mission générale**

Dans le cadre des orientations nationales de la formation professionnelle, adaptées en fonction des ambitions stratégiques de l'Unité, dans une note d'orientation, élaborée par le Chef du Service Administratif et validée par l'Equipe de Direction, il rédige et met en forme le "plan de formation" de l'Unité et en assure le suivi afin de contribuer à l'adéquation compétences / exigences, tout en développant des actions locales de qualité, à l'aide d'un réseau de formateurs et en partenariat avec des organismes externes.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

L'emploi décrit est rattaché directement au Chef de Service Administratif, ainsi que le Chef de Département Affaires Générales et le Chef de Section Personnel. L'emploi décrit n'a pas d'organisation subordonnée. Ponctuellement, il peut faire appel à l'un des agents du Service Administratif.

Son rôle nécessite de travailler en étroite collaboration avec le Chef de Section Personnel (pour l'établissement de statistiques, le suivi des inscriptions aux stages, la réalisation des documents destinés aux organismes statutaires) et le responsable du Service Administratif (points réguliers de suivi des projets).

Le chef du service administratif indique au titulaire de l'emploi les orientations prioritaires. Il définit avec lui ce qui est :

- actions stratégiques,
- actions de perfectionnement,
- actions de formation complémentaires (culture générale ...).

Le cadre formation prend en compte ces orientations : elles sont définies dans la documentation "orientations de la formation professionnelle".

Les priorités de l'emploi sont précisées dans une lettre de mission annuelle.

Les points sur lesquels est contrôlé annuellement l'emploi sont les suivants :

- conformité du plan de formation annuel aux orientations du plan stratégique
- suivi et réalisation du budget correspondant
- application de la démarche "qualité" aux actions de formation locales.

Ce contrôle est inscrit dans le plan de contrôle interne et réalisé par un auditeur du Service Administratif.

## **Contexte**

L'activité de l'emploi s'exerce dans un cadre de cohérence triennal, constitué par un document intitulé "Orientations de la formation professionnelle" et validé par l'Equipe de Direction ; ce document établit la synthèse des différentes orientations en matière de formation déclinées en :

- politiques générales d'entreprise EDF et GDF
- orientations nationales EDF GDF Services (note politique GP 32)
- orientations locales liées aux conditions du plan stratégique du Centre.

Le titulaire de l'emploi pilote l'activité de formation, qui a représenté en 1991 :

- 25 000 heures de formation
- 330 stagiaires
- 7,1 MF de dépenses (soit 9,7 % de la masse salariale)

pour une Unité d'environ 520 agents.

Les principaux outils utilisés sont :

- des logiciels nationaux tels que CYRANO (suivi du plan de formation)
- GEMINI (Inscription aux stages)

- des guides méthodologiques tels que **CONCERTO** (aide à la construction du plan de formation)
- QUALITOSCOPE** (mesure de la qualité des actions).

## **Activités**

il suit l'évolution du cadre législatif, des politiques générales et de leurs mises en oeuvre en participant aux journées d'information organisées par :

- le SRH de la Direction EDF GDF Services
- le SFP de la Direction DPRS.

Ces journées concernent autant les axes politiques, que les outils destinés à la mise en oeuvre d'actions de formation.

Il organise l'expression et la collecte des besoins de l'Unité et des agents :

- sa connaissance des besoins de l'Unité (aspect collectif, à moyen terme) s'établit selon différentes manières :

il s'approprie les orientations stratégiques en liaison avec l'Equipe de Direction ;

il participe à la définition des actions de formation nécessaires au bon fonctionnement des services et agences, par le biais de contacts et d'enquêtes auprès de chefs de ... ;

il s'informe sur les changements d'organisation ou/et de méthodes de travail ainsi que sur les dysfonctionnements en liaison avec les différentes hiérarchies concernées ;

il s'informe sur l'évolution des métiers clés de l'entreprise par la lecture des documents nationaux de prospective générale et par des contacts avec l'échelon local relatifs aux spécificités des métiers de l'Unité ;

il intègre dans son domaine d'action les conséquences en terme d'adaptation des compétences, des évolutions prévisibles d'emploi et d'effectifs ; ce travail se fait en liaison avec le responsable du Service et l'équipe chargée de la réflexion GAEC (Gestion Anticipée des Emplois et des Compétences).

- sa connaissance des besoins des agents s'établit par les actions suivantes :

il recense auprès de la hiérarchie directe les besoins exprimés dans le cadre des entretiens menés par elle avec les agents (Plan Individuel de Formation). Il s'agit de besoins. soit en formation de perfectionnement (professionnalisation), soit en formation de reconversion dans le cadre de Projet Professionnel Personnalisé.

il valide ou non les plans individuels au regard des orientations stratégiques et en cohérence avec les orientations nationales : les plans individuels de formation des agents sont établis au cours d'un entretien avec le responsable hiérarchique. Chaque S.R. en fait une synthèse. Ces synthèses sont "compilées" et analysées dans leur globalité par le cadre formation. Il effectue des totaux partiels (par

domaine, par collège, ...). Il compare ces sommations avec les orientations locales définies et fait un retour sur le plan quantitatif à chaque chef de S.R.

il assure un contact avec le terrain, pour mieux connaître les agents, leur environnement et éventuellement leurs aspirations au cours de visites de chantiers, de locaux ou réunions diverses.

Il consolide les différents besoins exprimés suite à cette collecte.

Il présente ensuite, en fonction des analyses finales de priorité faites par le Chef du Service Administratif, un projet de plan de formation (volume d'heures, domaines, etc...) pour arbitrage de l'Equipe de Direction entre les différents besoins collectifs recensés. Il établit alors le plan de formation définitif, présenté à l'Equipe de Direction pour approbation préalable à l'examen en Commission Secondaire du Personnel.

Il traduit ce plan en budget correspondant (nombre de stagiaires, volume d'heures, coût de la formation).

Il met en oeuvre les actions de formation décidées dans le cadre du Plan de formation :

- en faisant inscrire les stagiaires aux stages nationaux : un agent administratif de la Section personnel réalise pour son compte ces inscriptions à l'aide de l'outil télématique GEMINI ;
- en élaborant les actions locales de formation : il participe avec le Chef du Service Administratif à l'établissement du cahier des charges (objectifs pédagogiques, durée, moyens, les contenus étant définis par les responsables techniques du ou des SR concernés) et lance les appels d'offres. Il organise des groupes de pilotage pour les actions importantes, reçoit les propositions des organismes de formation, les analyse et participe à la décision.

Il pilote les actions de formation en :

- contrôlant les dépenses budgétaires de l'Unité dans ce domaine
- établissant un tableau de bord
- participant à des synthèses de stage
- développant des outils d'évaluation des actions de formation
- appréciant avec ces outils la qualité des opérations de formation
- menant des actions correctives éventuelles en cours de "campagne".

Il rencontre les organismes de formation (externes et internes) et il reçoit de leur part les informations sur l'évolution de leurs prestations.

Il entretient des relations avec des partenaires sociaux-économiques comme l'AGEFOS (organisme mutualiste agréé de fonds de formation) pour le financement des formations liées à des contrats de qualification ou d'adaptation.

Il établit des contacts avec des établissements d'enseignement :

- pour élaborer des conventions de partenariat avec l'Education Nationale (accueil de stagiaires, mise à disposition de moyens, opérations "carrière") ;
- pour proposer à l'Equipe de Direction la répartition de la taxe d'apprentissage ;

- pour concevoir avec des Centres de formation (Chambre de Commerce par exemple) des actions de professionnalisation (micro-informatique par exemple) ;
- pour conduire des opérations de communication vers le monde de l'enseignement : journée d'information sur le nucléaire, invitation pour visiter nos installations techniques, ...

Il conduit un réseau d'animateurs locaux, de formateurs à temps partiel et à ce titre, il participe au Club National des formateurs. Il recense les animateurs de l'Unité déjà opérationnels, prévoit la formation pédagogique des autres, organise des réunions thématiques.

Il établit le suivi des agents qui font un enseignement assisté à distance (cours du soir) et intervient en cas de difficulté auprès soit de la hiérarchie, soit de l'organisme de formation ou de l'Education Nationale.

Il propose au Chef de Service Administratif les modes de diffusion à l'intérieur des différents documents relatifs à la formation.

### **Activité spécifique**

Il apporte une participation importante au groupe rédactionnel du journal du Centre.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

- Il garantit que le document "Plan de formation", qu'il est chargé d'établir, est conforme aux "orientations de la formation professionnelle" élaborées par le Chef du Service Administratif.
- Il garantit la qualité des actions de formation locales, à développer pour répondre à certains besoins spécifiques de l'Unité ;
- Il garantit le développement de la participation des formateurs locaux aux actions de formation décentralisées ;

### **Finalités contributives**

- Il contribue à la maîtrise de l'investissement formation, par l'établissement et le suivi du budget y afférant ;
- Il contribue au renforcement de la présence de l'Unité dans l'activité socio-économique, par l'entretien d'un partenariat local avec le monde de la formation (Education Nationale, organismes privés ou publics).

**Exemple de description d'emploi n° 6**

**Famille professionnelle :**            **Exploitation des installations**

**Métier :**                                    **Surveillant d'usines hydrauliques**

## **Mission générale**

Dans le cadre des programmes de visites d'installations, des consignes, notamment celles relatives à la sécurité et du planning des opérations d'entretien, assurer la surveillance, la maintenance de premier niveau et les consignations d'installations afin d'optimiser la disponibilité des matériels et la réalisation des opérations d'entretien.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

- Le rattachement hiérarchique de l'emploi

Ce poste est rattaché hiérarchiquement au contremaître Exploitation, ce dernier se trouvant placé sous l'autorité directe de l'encadrement (chef et sous-chef) du groupement d'usines hydrauliques.

- Les emplois de même rattachement hiérarchique

Au sein du groupement d'usines hydrauliques, l'emploi relève d'une équipe de 3 surveillants dont l'un appelé Technicien d'Exploitation assure une mission particulière complémentaire.

- L'organisation subordonnée  
Aucun emploi n'est subordonné au surveillant d'usines.

- La marge de manoeuvre

Le surveillant organise les visites des installations placées sous sa responsabilité directe en fonction d'une périodicité prédéterminée. Il assure les contrôles systématiques, intervient dans la limite de ses attributions (changement de carte sur diffuseur d'alarme parlée, niveau d'huile, etc), ou éventuellement et sur demande de l'équipe entretien, pour réaliser une action spécifique en raison de la dispersion géographique des installations.

En cas de crues, il applique scrupuleusement les dispositions prévues en la matière dans le cahier des consignes.

Le contrôle de l'emploi est réalisé, d'une part lors de visites réalisées en commun avec le responsable hiérarchique et, d'autre part en fonction de l'état et du bon fonctionnement des matériels et installations.

## **Contexte**

Le groupement d'usine comporte 3 ensembles :

- Un premier ensemble de 6 groupes de 12 MW,
- Un second ensemble de 3 usines disposant respectivement de 3 groupes de 2,3 MW,
- Un troisième ensemble de 2 usines dont l'équipement se compose de 3 groupes de 3 MW pour l'une, de 4 groupes de 2 MW pour l'autre,

soit une puissance totale de près de 110 MW.

Au sein du groupement d'usines, chaque surveillant assure la responsabilité de l'un des ensembles pendant une période d'un an. Pendant cette période, il réalise les activités hors astreinte sur cet ensemble mais est appelé à intervenir pendant l'astreinte sur la totalité des usines du groupement.

A l'issue de cette période, une rotation permet de lui confier un nouvel ensemble pour une durée similaire.

Cette organisation permet de responsabiliser chaque surveillant à l'égard de l'entreprise sur un ensemble de production et, parallèlement, de lui permettre de connaître parfaitement toutes les installations.

## Activités

### Pendant les semaines hors astreinte

- Il effectue les visites périodiques (1 fois toutes les 3 semaines environ) des installations de l'un des sous-ensembles du groupement. Il intervient notamment en vérifiant des niveaux du liquide lubrifiant (le cas échéant il fait l'appoint), en relevant les fuites d'huile, en inspectant les installations électriques, en vérifiant le bon fonctionnement des vannes, des évacuateurs de crues, etc.
- En cas d'anomalie, il établit une fiche d'intervention en mentionnant les caractéristiques du défaut constaté et le degré d'urgence.
- Il réalise (2 fois par mois) la visite d'auscultation des barrages en réalisant les relevés de fuites, les mesures sur les pendules, etc.

Chaque vendredi qui précède la semaine pendant laquelle il assurera l'astreinte, il participe à la réunion d'exploitation avec le chef et/ou le sous-chef du groupement, le contremaître Exploitation et un technicien d'entretien mécanique. Au cours de cette réunion, sont examinées les fiches d'intervention et le programme travaux est élaboré.

- Dans le cadre des interventions d'entretien programmées, plus particulièrement pendant les mois d'avril à juin, il assure :
  - dans le domaine mécanique
    - la consignation des installations concernées,
    - la vidange des conduites,
    - les opérations de déconnexion des alimentations électriques des appareils auxiliaires (ex : réservoir à huile).
    - il participe ponctuellement à des activités dans le domaine mécanique telles que visites de roues, cavitations, changement et/ou filtrages d'huile, contrôles, etc.
  - dans le domaine électrique
    - Il assure la consignation des installations à partir de procédures variables selon le degré de l'intervention (arrêt groupe, intervention poste, etc.),
    - Il réalise de petites interventions telles que modification de câblage, réparation de résistance sur redresseur, changement de carte sur diffuseur d'alarme parlée, etc.
    - Il participe aux interventions sur armoires de commande (changement de contacts, réglages, etc.) et sur alternateurs, notamment connexions, excitatrices, balais, etc.,
    - Il assure le respect des consignes de sécurité lors des interventions des entreprises extérieures (inspection préalable des entreprises intervenantes),  
Périodiquement, il teste en concertation avec le Centre de Secours et de Protection les procédures d'alerte (liaisons radio, téléphone, sirènes, etc.).  
Compte tenu de sa connaissance des installations, il propose des modifications et améliorations (ex : déversement avec groupes à l'arrêt et disponibles).

- Il est chargé de la visite des installations par des groupes scolaires, des professionnels, etc.
- Il assure l'entretien des locaux des usines où il intervient.

### **Pendant les semaines d'astreinte (1 semaine sur trois)**

- Il enregistre le relevé des productions réalisées la veille sur l'usine.  
Dans les autres usines, il effectue ce relevé une fois par mois (les derniers jours du mois).
- Il enregistre également les relevés des cotes journalières et calcule les débits entrants par différence entre cote atteinte et débit sortant.
- Il enregistre également les défauts (incidents) qu'il a rencontrés au cours de la période d'astreinte et en précisant le type, la durée ou l'absence d'intervention. L'ensemble de ces informations alimente une application informatique et le surveillant assure la saisie écran de ces informations.
- Il assure une permanence téléphonique au groupement et effectue le "liltrage" et la réception lors des périodes de crues.
- Il remet à jour les historiques d'intervention (batardage, vannes, groupes, etc.).
- Il informe le dispatcher du Centre Régional d'Exploitation du Système (CRES) des contraintes hydrauliques et d'exploitation (programme travaux) et en retour reçoit le programme quotidien du lendemain.
- Il affiche ce programme sur automate pour gestion (sur l'un ou l'autre des deux automates).

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

- Garantir la consignation des matériels pendant les opérations d'entretien.
- Garantir la réalisation des opérations de surveillance des matériels et installations.

### **Finalités contributives**

- Contribuer à la sécurité des ouvrages et au bon fonctionnement des installations en réalisant et transmettant des informations fiables au système informatisé de suivi de l'exploitation.
- Contribuer au fonctionnement du système Production Transport Consommation en informant le CRES des contraintes d'exploitation et en appliquant le programme de production.

**Exemple de description d'emploi n° 7**

**Famille professionnelle :** Conception et réalisation des ensembles industriels

**Métier :** Chargé d'affaires et de projets en construction d'ouvrages

## Mission générale

Dans le cadre des règles juridiques et techniques applicables dans le domaine de l'ingénierie réseau, assurer la maîtrise d'oeuvre de la conception et de la construction des lignes ou postes du réseau de Transport, afin de mettre à la disposition des clients des ouvrages conformes aux normes de l'entreprise, dans le respect des délais et des coûts.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

Le titulaire de l'emploi étudié faisant partie de la Division Opérationnelle, un agent technique lui est rattaché directement sur le plan technique (et non hiérarchique) à la différence des autres divisions.

## Contexte

- Budget d'investissement annuel (1992) : ~ 600 MF pour l'ensemble du service, soit 60 MF par Chargé d'Affaires.
- Une affaire représente environ 5 MF, et on compte environ 8 chantiers en cours simultanément. Cependant, un ingénieur Ingénierie Réseau gère environ 30 affaires d'importance très variée, les unes en travaux, les autres en étude préalable aux réalisations.
- Pour une affaire nouvelle, le délai de réalisation, à compter de la date de la décision de construction, varie de 2 à 6 ans.

Les décisions de réalisation d'ouvrages sont prises :

- soit par les Unités d'Energie (exemple : point faible sur le réseau),
- soit conjointement entre les Unités d'Energie et la DEGS (exemple : poste "d", c'est-à-dire HT/MT, à renforcer).

A partir de cette décision de réalisation, l'Agence Ingénierie Réseau procède à l'étude du projet jusqu'à la mise en service de l'ouvrage. Actuellement, l'activité couvre le territoire de deux Unités Energie.

L'ingénieur Ingénierie Réseau travaille pour et avec les deux Unités Energie et les clients externes (industriels, Régies).

Les principaux types d'ouvrages à réaliser sont les suivants :

- poste de transformation neuf et extension 225/63 kV,
- poste de transformation 63/20 kV neuf et extension, dits postes "d",
- lignes aériennes et souterraines 63 kV neuves,
- réfection de lignes ou postes toutes tensions de 63 à 400 kV.

L'emploi est en relation avec :

- ses clients (c'est-à-dire celui à qui on doit livrer un ouvrage) : DEGS (postes "d"), Unités Energie (Siège et Etat Major des Groupes d'Exploitation Hydraulique et Transport), SNCF et quelques gros industriels,
- ses fournisseurs : entreprises, services d'EDF (CERT),
- l'Administration Départementale et les D.R.I.R.E. (représentant le Ministère de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement),
- les collectivités locales sur le territoire desquelles sont implantés les ouvrages,
- les services concernés (FRANCE TELECOM, SNCF, OFFICE NATIONAL DES FORETS, GDF, autoroutes, TELEDIFFUSION DE FRANCE...),
- les propriétaires et exploitants agricoles concernés,
- certains services spécifiques d'EDF, tels : le CRES (consignation d'ouvrages), le CERT (normalisation et études appliquées). l'Agence Télécom, Contrôle, Commande de l'USI (définition du cahier des charges, élaboré également avec les clients). les juristes de l'entreprise en Unités USI et Energie.

L'emploi organise librement ses chantiers.

Un contrôle de la hiérarchie est effectué au niveau :

- des choix techniques (travail au départ sur directives techniques CERT puis ajustement, adaptation contrôlée par l'état-major du service),
- des prévisions budgétaires (trimestrielles en début d'année, puis mensuelles de juin à septembre),
- du suivi des plannings.

## **Activités**

Chaque projet de construction ou de modification d'un ouvrage (ligne, poste ou bâtiment) confié à l'ingénieur Ingénierie Réseau passe par plusieurs phases qu'il supervise intégralement et d'une façon autonome.

## **La définition de l'aire d'étude**

Il s'agit de la délimitation d'une zone géographique qui permettra ultérieurement de déterminer un tracé précis, Cette étude est confiée à un cabinet extérieur (suite à appel d'offre établi par le maître d'oeuvre) mais reste sous la responsabilité de l'ingénieur qui transmettra le dossier à la D.R.I.R.E. avant signature du Préfet.

## **L'étude d'impact**

Toujours élaborée par un cabinet spécialisé, mais sous le contrôle de l'ingénieur, l'étude d'impact permet de localiser sur l'aire d'étude les différentes contraintes susceptibles d'être rencontrées : zones d'habitat, zones boisées, monuments classés, points de vue remarquables, contraintes techniques (faisceau hertzien, aéroport...).

L'élaboration de cette étude peut prendre environ 6 mois au cabinet qui en est chargé.

## **L'étude technique**

Sur la base de l'étude d'impact, l'ingénieur en collaboration avec le cabinet spécialisé, étudie l'implantation de la ligne au moindre impact. Cette étude technique représente environ deux journées de travail pour le titulaire de l'emploi qui est souvent amené à se déplacer sur le terrain afin d'affiner le tracé sur une carte au 25 000 ème.

## **La demande de Déclaration d'Utilité Publique**

Parallèlement à l'envoi du dossier ci-dessus à la D.R.I.R.E., l'ingénieur est amené systématiquement à solliciter la Déclaration d'Utilité Publique qui peut permettre, ultérieurement, de recourir à la mise en servitude (au cas où certains propriétaires ne souhaiteraient pas signer).

Il s'agit d'une phase administrative, instruite par la D.R.I.R.E. mais qui nécessite cependant de la part de l'ingénieur de nombreux déplacements (environ 6 par affaire) afin de répondre aux questions posées par la Préfecture sur le tracé. A ce titre, l'ingénieur est souvent amené à reprendre trois ou quatre fois le dossier afin d'intégrer les remarques qui lui sont adressées.

## **L'enquête publique**

Le Préfet, sollicité pour une Déclaration d'Utilité Publique, déclenche systématiquement l'enquête publique qui permet de recueillir les avis non seulement auprès des élus, mais également auprès des particuliers. Cette phase qui prend en moyenne six mois, nécessite également que l'ingénieur se déplace sur le terrain afin de répondre aux demandes d'éclaircissement sur le tracé.

## **La Déclaration d'Utilité Publique**

L'aboutissement de l'enquête publique est la signature par le Préfet de la Déclaration d'Utilité Publique qui entérine le choix du tracé. Cependant dans la mesure où le Préfet n'est pas assujéti à un délai véritable pour signer, certains dossiers peuvent attendre plusieurs années en Préfecture.

## **L'étude de détails**

Un cabinet d'études spécialisées est alors chargé par l'ingénieur de réaliser l'étude de détails qui consiste à élaborer un tracé plus précis et détaillé - appelé "Profil en long" - de la ligne à implanter (pour les postes les études sont élaborées directement par le bureau de dessin de l'Agence Ingénierie Réseau). L'ingénieur se déplace une à deux fois sur le terrain, accompagné des géomètres experts du cabinet, afin de réceptionner le balisage.

Cette confirmation du balisage nécessite également de nombreux contacts avec les ingénieurs de l'Unité Energie pour laquelle l'ouvrage est réalisé.

A l'issue, l'ingénieur en concertation avec le bureau de dessin de l'Agence procédera à l'implantation des ouvrages et veillera au respect des règles de l'arrêté technique général : hauteur au sol, études des efforts...A titre d'exemple il faut compter environ un mois de travail pour l'implantation par un agent technique sur un profil en long, d'une soixantaine de pylônes.

En cas de surcharge de travail, l'ingénieur peut sous-traiter cette étude à un cabinet spécialisé ce qui ne l'affranchit pas pour autant d'un lourd travail de contrôle.

## **Le projet d'exécution**

Après avoir demandé au cabinet d'études de centraliser toutes les données techniques de l'ouvrage concerné, l'ingénieur élabore les dossiers "projet

d'exécution" et "permis de construire" qui seront adressés, pour instruction, à la D.R.I.R.E.

A ce niveau, on constate que les blocages sont de plus en plus fréquents même si un accord avait été précédemment donné au moment de la Déclaration d'Utilité Publique. Certaines associations de défense ayant eu le temps de se constituer et pouvant faire pression, l'instruction du dossier peut durer un an et parfois deux en cas de blocage.

## **La procédure de mise en servitude**

Nantis des permis de construire et autorisation d'exécution, l'ingénieur sollicite le cabinet d'étude afin qu'il procède lui-même aux envois des courriers auprès des propriétaires. Cependant, pour les cas pouvant poser problème ce sont les ingénieurs ou agents techniques de la Division Programmation Gestion Autorisation de l'Agence Ingénierie Réseau qui se rendent sur le terrain auprès des propriétaires en désaccord.

En l'absence d'accord amiable, la Division PGA ou l'entreprise sous-traitante constitue le dossier de mise en servitude adressé par l'ingénieur à la D.R.I.R.E. pour instruction. L'enquête de servitude qui s'ensuit dure huit jours et vise à recueillir les avis émis par les propriétaires. L'ingénieur devra formuler un avis sur chaque opposition et bouclera le dossier qui sera envoyé une dernière fois à la D.R.I.R.E. pour signature par le Préfet de l'arrêté de servitude.

A partir de ce moment là, les 5 à 10 % de propriétaires en désaccord ne peuvent plus s'opposer aux travaux (sauf recours non suspensif auprès du Tribunal Administratif pour vice de forme). L'ingénieur prend alors contact avec les juristes (en Unité Service et Ingénierie ou en Unité Energie) pour préparer un recours éventuel mais assez rare à la force publique.

## **La phase commerciale**

L'ingénieur engage ensuite :

### *a) La commande des matériels*

Suite aux études techniques, l'ingénieur procède aux commandes de matériels ce qui peut prendre sept à huit mois de délais. Sa connaissance des marchés et des délais de réalisation des affaires lui auront donc permis d'anticiper de façon à ne pas perdre de temps sur le début des travaux. Les commandes sont passées :

- soit auprès du pôle Approvisionnement et Marchés du CERT (pylônes, câbles, disjoncteurs, sectionneurs...),
- soit directement auprès des fournisseurs privés.

## *b) La consultation des entreprises*

A ce niveau, l'ingénieur rédige la note d'analyse d'offre par laquelle, en une dizaine de pages, sur la base d'une estimation préalable, il justifie auprès de sa Direction, le montant du marché.

L'ingénieur procède ensuite à l'envoi d'un dossier présentant les travaux à réaliser aux quatre entreprises en Groupement Intérêt Economique (G.I.E.) travaillant sur ces affaires en France.

A ce stade, il n'y a pas d'appel d'offre et le choix d'une ou plusieurs de ces quatre entreprises est réalisé par la Direction de l'Agence sur la base d'un contrat programme. La négociation des prix est menée directement par l'ingénieur auprès de l'entreprise (1 à 2 jours) et aboutit à la commande de travaux rassemblant les pièces techniques (études des sols, plans parcellaires, profils d'empiètement...) et commerciales.

## **La livraison de l'ouvrage**

L'ingénieur assure, avec la collaboration de l'agent technique, la supervision de l'avancement global des travaux. Une fois ceux-ci réalisés, l'entreprise prestataire de service élabore une décharge permettant à l'ingénieur de livrer l'ouvrage à l'exploitant (Groupe d'Exploitation pour l'Unité Energie).

On retiendra de ce descriptif les éléments essentiels suivants :

- L'activité de l'ingénieur Ingénierie Réseau a évolué ces dernières années puisqu'il doit de plus en plus sous-traiter l'aspect "études techniques" à des cabinets extérieurs. Son rôle consistera donc souvent à superviser et contrôler les travaux menés par des tiers ou par ses propres collaborateurs sur cinq ou six affaires à gérer simultanément.
- Astreint à une obligation de résultats vis-à-vis du Directeur de l'Agence, l'ingénieur gère ces différentes phases dans le respect des dispositions réglementaires, des délais et des coûts.
- La lourdeur des procédures administratives et l'importance des négociations (administration, élus, particuliers) imposent à l'ingénieur d'anticiper les phases ultérieures (notamment lors des commandes de travaux) afin de ne pas ralentir outre mesure la réalisation des travaux.
- Ayant la responsabilité d'un budget d'environ 60 MF, l'ingénieur Ingénierie Réseau doit négocier aux meilleures conditions pour EDF :
  - vis-à-vis du client (notamment les Unités Energie),
  - vis-à-vis de ses propres prestataires de service (cabinets d'études, entreprises G.I.E. réalisant les travaux...).
- Sa mission comporte des activités complexes et différentes : résolution de problèmes administratifs, calculs techniques, négociations commerciales, aménagement paysager, etc...

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Garantir la réalisation des ouvrages qui lui sont confiés depuis leur conception jusqu'à leur mise en service.

Garantir la conformité des ouvrages aux normes techniques en vigueur à EDF.

### **Finalités contributives**

Contribuer à l'optimisation économique et technique du réseau par le respect des coûts et de l'enveloppe budgétaire, des délais de réalisation et des normes techniques.

Contribuer à promouvoir l'image d'EDF en intégrant les préoccupations des tiers exprimées au cours de la phase de concertation.

**Exemple de description d'emploi n° 8**

**Famille professionnelle :** Moyens internes

**Métier :** Chargé de l'accueil

## **Mission générale**

Dans le cadre de l'évolution des règles d'accès dans nos entreprises, accueillir les visiteurs afin de garantir la meilleure orientation possible tout en tenant compte des règles de sécurité en matière de protection des immeubles.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

L'emploi décrit s'exerce au sein du site ou entité territoriale Monceau-Murat-Messine, la gestion du site dépendant du Service ISIS de la DAG.

L'organisation dans laquelle est intégrée l'activité (accueil physique) sur le site concerné est la suivante :

Le Chef de Groupe établit le planning hebdomadaire en liaison avec les hôtesse, en assure la diffusion et le suivi quotidien.

Le responsable des activités accueil/standard encadre toute l'activité accueil physique et téléphonique ; il définit, en liaison avec le responsable du site, les nouveaux services que pourrait offrir l'accueil et les axes d'amélioration des prestations accueil. Il organise la mise en oeuvre de l'activité et s'assure, par contacts téléphoniques ou visites régulières, du bon déroulement des opérations.

## **Contexte**

L'accueil physique sur le site Monceau-Murat-Messine est assuré sur 5 points d'accès, de 8 h à 18 h 00 :

- 32, rue de Monceau : 2 hôtesse et 1 hôte
- 2, rue Louis Murat : 2 hôtesse
- 3, rue de Messine : 3 hôtesse
- 6, rue de Messine : 1 hôtesse
- 23bis, avenue de Messine : 1 hôtesse

Sur le point d'accueil les hôtesse accueillent 100 visiteurs en moyenne par jour à l'arrivée dans le site et au départ du site (~ 70 % étant des visiteurs extérieurs à EDF GDF).

Le titulaire de l'emploi travaille à partir de consignes (livret d'accueil) et de l'annuaire électronique.

Toute évolution de ses activités lui est communiquée par le responsable des activités accueil/standard qui modifie le livret d'accueil en conséquence.

Le titulaire de l'emploi porte un uniforme pendant ses heures de service.

Le titulaire travaille en horaires décalés : 9 h 30 - 18 h.

Il travaille à l'aide de l'annuaire électronique ATHENA pour localiser le bureau de la personne concernée par la demande du visiteur. En cas d'absence de l'agent visité, le titulaire cherche dans l'organigramme de son service une personne à contacter proche de la personne concernée.

Le titulaire indique au visiteur le chemin à suivre. Si celui-ci est compliqué, un plan lui sera remis et dûment commenté.

Pour permettre au visiteur de pénétrer à l'intérieur du site, il lui sera demandé une pièce d'identité en échange d'un badge électronique, qui déclenche l'ouverture des portes.

Toutes les semaines, un planning de salles de réunion est donné, ce qui permet au titulaire de diriger les visiteurs ne se souvenant plus de la salle où se déroule leur

réunion. Toute modification de ce planning est communiquée au titulaire, ou portée à la connaissance des visiteurs attendus par voie d'affichage.

Le titulaire appelle un taxi quand on lui en fait la demande.

En cas de sinistre, le titulaire aura pour mission de faciliter l'évacuation de l'immeuble en ouvrant les portes d'accès à proximité de son poste de travail.

## **Activités**

Accueil du visiteur :

- Il demande au visiteur l'objet de sa visite.
- Si le visiteur désire entrer sur le site, il lui demande une pièce d'identité et inscrit sur le registre spécial accueil :
  - le nom du visiteur,
  - le nom de la personne visitée (ou le n° de la salle de réunion),
  - l'heure d'arrivée du visiteur,
  - le numéro du badge électronique qui sera donné en échange de la pièce d'identité du visiteur.
- Il téléphone au secrétariat concerné pour les visiteurs externes à nos entreprises afin de s'assurer que le visiteur est bien attendu et ceci avec d'autant plus de rigueur que la demande paraît floue.
- Si le visiteur ne possède aucune pièce d'identité, le titulaire ne peut délivrer un badge que si l'agent visité accepte de remettre sa pièce d'identité à l'accueil.
- En cas de difficulté particulière, le titulaire demande des instructions complémentaires au chef de groupe ou au responsable des activités accueil/standard.

A la sortie du visiteur :

- Il note l'heure de son départ.
- Il restitue la pièce d'identité en échange du badge donné à son arrivée.
- Il demande au visiteur de vérifier que ce sont bien ses papiers d'identité.

Si le visiteur a perdu son badge :

- Le titulaire lui demande son identité, note que le badge a été égaré, fait signer le visiteur et lui rend sa pièce d'identité ; puis il demande la déprogrammation du badge.

Après 17 heures, chaque visiteur est prévenu que si sa sortie a lieu après 20 h 30, sa pièce d'identité sera à sa disposition au 18 rue du Docteur Lancereaux.

A 18 heures, le titulaire transmet au gardien le registre des entrées/sorties selon des consignes précises.

Activités annexes :

- Le titulaire élabore quotidiennement des statistiques sur le nombre d'entrées de visiteurs agents EDF GDF ou extérieurs. Il remet ces statistiques au chef de groupe qui les collecte pour en faire la moyenne mensuelle.
- Il contacte les personnes du site susceptibles de le dépanner en cas de dysfonctionnement du matériel informatique ou téléphonique.
- Il signale aux services compétents de l'immeuble toute anomalie du cadre habituel du point d'accueil (moquette sale, bouquet de fleurs absent ou fané, distributeur en panne, etc...).
- Il accompagne exceptionnellement les visiteurs (délégations, personnes étrangères, personnalités) s'il en est prévenu à l'avance.
- Il tient à jour son répertoire téléphonique papier pour assurer son service en cas de panne informatique.
- Il avise le BCOR (Bureau Central d'Orientation et de Renseignements) à l'aide d'un imprimé-type de toute anomalie constatée sur l'annuaire électronique.
- Tous les matins, le titulaire va chercher les journaux, qui seront à la disposition des visiteurs.
- Il gère l'arrivée et le départ d'environ 450 plis ou paquets par mois.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Le titulaire garantit un accueil de qualité, notamment par la pertinence des renseignements fournis aux visiteurs et l'agrément du point d'accueil.

Il garantit la remise des plis aux destinataires.

Il garantit la fiabilité des statistiques d'entrées et de sorties des visiteurs.

### **Finalités contributives**

Il contribue :

- à contrôler l'accès du site, en délivrant un badge d'accès, en contactant la personne visitée,
- à assurer la qualité des informations dans l'application "annuaire électronique" en signalant les anomalies au BCOR (Bureau Central d'Orientation et de Renseignements),
- à améliorer la disponibilité du matériel informatique et téléphonique en contactant le service de dépannage dans les meilleurs délais.

**Exemple de description d'emploi n° 9**

**Famille professionnelle :** Commercial et approvisionnements

**Métier :** Acheteur

## **Mission générale**

Dans le cadre de la politique d'achat de sa Direction et de la réglementation émanant du Service Central des Marchés, organiser la consultation des fournisseurs en relation avec les utilisateurs afin d'obtenir des prestations adaptées aux besoins en veillant au meilleur rapport qualité/prix.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

L'emploi est rattaché au responsable du bureau d'achat auquel il doit rendre compte de l'ensemble de ses activités. Le responsable du bureau des achats a essentiellement un rôle de conseil et de contrôle vis-à-vis des acheteurs, notamment dans le cas d'affaires dont l'enjeu financier est important.

Il existe un autre emploi d'acheteur de même niveau rattaché au responsable hiérarchique.

L'organisation subordonnée : l'emploi organise le travail d'un autre acheteur.

## Contexte

Les évolutions que connaît l'emploi sont essentiellement d'ordre réglementaire : droit des affaires notamment droit commercial, droit du travail, notes de réglementation émanant du SCM (Service Central des Marchés d'EDF GDF),

Le bureau des achats du Service intervient sur 4 sites d'immeubles administratifs (Monceau-Murat-Messine, La Défense, Etoile, Val de Seine) et gère trois types d'affaires :

a) Lancement, analyse et suites à donner d'appels d'offres portant sur :

- des travaux à exécuter dans des immeubles administratifs supérieurs à 200 kF,
- des contrats de maintenance et d'entretien de matériels,
- des contrats de prestations de main-d'oeuvre (intérim gardiennage).

Pour les travaux, il s'agit d'aménagements de bureaux (lous corps d'état du bâtiment : peinture, serrurerie, pose moquettes, électricité, ravalement de façade, ...).

Pour l'entretien de matériels, il s'agit des batteries d'ascenseurs, de la climatisation, des extincteurs, de matériel audiovisuel, ...

b) Achats de mobilier pour les occupants des 4 sites.

c) Transferts et déménagements

Le titulaire de l'emploi intervient dans le type d'affaires a)

Il travaille en étroite collaboration avec les utilisateurs, à savoir essentiellement les techniciens (contremaîtres) des immeubles.

Au niveau du lancement de l'appel d'offre, le chef du bureau des achats a un rôle de conseil et de contrôle de l'appel d'offre avant envoi au signataire.

Sur le plan de l'analyse des offres et de la suite à donner (commande de travaux ou contrats) le responsable hiérarchique intervient en tant qu'aide conseil et contrôle la commande de travaux ou le contrat avant envoi au signataire.

Il existe plusieurs signataires déterminés en fonction des pouvoirs financiers.

Le titulaire de l'emploi organise le travail d'un autre acheteur. Ce dernier est chargé de l'établissement de commandes de fournitures internes à l'entité et travaille étroitement avec le titulaire de l'emploi dans le cadre du suivi des contrats.

## **Activités**

### **Lancement d'appel d'offres (environ 85 par an)**

Il organise la consultation des fournisseurs, essentiellement du secteur du bâtiment et ce, pour trois types d'opérations :

- 1) Pour les travaux à réaliser dans les immeubles dès lors que la demande de travaux a été estimée supérieure à 200 kF par les techniciens (environ 50 par an).
- 2) Pour l'élaboration ou le renouvellement des contrats de maintenance des matériels des 4 sites (environ 25 par an sachant que le bureau des achats gère un portefeuille de 120 contrats).
- 3) Pour les contrats de prestations de main d'oeuvre (intérim, gardiennage : 10 contrats).

Quel que soit le type d'opérations il interroge les utilisateurs des sites pour connaître leurs besoins.

Dans le cas des contrats de maintenance à caractère répétitif, il se fait préciser s'il convient de procéder à une résiliation, à une reconduction ou à un nouvel appel d'offres.

Pour les travaux, il sollicite le technicien ou le responsable de l'affaire sur le site pour qu'il fournisse le descriptif technique (fiche de travaux indiquant la nature, la quantité et la qualité des fournitures souhaitées).

Il propose au responsable du bureau des achats les fournisseurs auprès desquels une consultation peut être organisée, sachant qu'au minimum trois fournisseurs sont consultés.

Il détermine les clauses administratives, juridiques et commerciales en se référant au guide du SCM (Service Central des Marchés).

Il rédige l'appel d'offre, le soumet au responsable du bureau des achats pour contrôle et envoi au signataire.

Il veille à l'envoi de l'appel d'offre aux différents fournisseurs choisis et à la réception des plis.

### **Analyse des offres**

Il dépouille les offres en présence du technicien et d'un responsable hiérarchique.

Il demande au technicien de réaliser une première analyse portant sur la conformité du descriptif technique.

Le titulaire procède à une vérification rapide des données techniques et concentre son analyse sur le contrôle des clauses administratives, commerciales et juridiques.

Il recherche, le cas échéant, auprès des techniciens des sites ou dans la documentation dont il dispose, des éléments complémentaires pour faciliter le choix du fournisseur (par exemple : précisions sur le matériel correspondant aux références figurant dans la réponse à l'appel d'offre).

La négociation des prix est réalisée par le responsable d'Ingénierie de Services ou par le responsable du Bureau d'Achat. Dans ce dernier cas, le titulaire de l'emploi assiste à la négociation.

Il propose au responsable hiérarchique le fournisseur à retenir pour prise de décision.

Il rédige la commande ou les contrats correspondants.

Il procède à la relecture de ces documents, les remet au responsable hiérarchique qui après contrôle les envoie au signataire.

Il saisit les principaux éléments des contrats sur l'application informatique (PROCOP) pour faciliter la facturation.

## **Rôle de suivi et de conseil aux utilisateurs des sites**

Il conseille les techniciens des sites sur les fournisseurs, sur les clauses juridiques, commerciales et administratives.

A cet effet, il fait vivre un fichier d'environ 400 fournisseurs : retrait de fournisseurs ayant fait l'objet de critiques, intégration de nouveaux noms sur proposition des techniciens ou d'après des informations recueillies personnellement (journaux, publicité, ...).

Il s'informe à l'aide du compass, du minitel (service GREFFE), auprès du SCM sur les références des fournisseurs et leur situation financière.

Il en reçoit certains et diffuse sur les sites les informations recueillies.

Il veille au renouvellement des contrats arrivés à échéance.

Il intervient auprès des fournisseurs en cas d'irrespect des clauses du contrat.

Il fait procéder aux actualisations des prix.

Il réalise les avenants aux contrats.

## **Finalités**

### **Finalité primordiale**

Il garantit le respect des procédures réglementaires en matière d'achats.

## **Finalités contributives**

Il contribue à l'adéquation entre les besoins des techniciens et les achats réalisés en lançant des enquêtes de besoins, en conseillant les techniciens, en recherchant des fournisseurs potentiels et en assurant un suivi des contrats.

Il contribue à défendre les intérêts des utilisateurs en recherchant un bon rapport qualité/prix des prestations.

**Exemple de description d'emploi n° 10**

**Famille professionnelle :**                    **Exploitation des installations**

**Métier :**    **Technicien d'exploitation transport gaz**

## **Mission générale**

Dans le cadre de la réglementation externe et de la doctrine d'exploitation définie par la Direction de la Production et du Transport, animer, superviser et coordonner l'activité de l'équipe de la zone afin d'assurer sur son territoire, le fonctionnement, et la disponibilité du réseau de transport de gaz dans les meilleures conditions techniques et de sécurité pour les biens et les personnes.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

L'emploi est rattaché directement à l'Adjoint au Chef de l'Exploitation transport de xxx au même titre que :

- un autre Chef de zone,
- un contrôleur de travaux
- un chef de groupe principal,
- un cadre d'exploitation,
- un chef d'échelon.

Son organisation subordonnée est composée de 2 agents de maîtrise et de 3 agents d'exécution.

Le planning d'activités des agents de la zone est établi par le titulaire de l'emploi et le Contremaître principal pour la semaine à partir notamment des travaux planifiés dont le calendrier est arrêté sur l'année civile. Ces activités sont la plupart du temps réalisées en équipe de deux.

L'Adjoint au Chef d'exploitation réunit les Chefs de zone une fois par mois afin de faire le point sur les activités les concernant.

## **Contexte**

La zone dont le titulaire est responsable, est rattachée à l'Exploitation de xxx et est chargée de la surveillance, la sécurité, l'exploitation et l'entretien de l'ensemble des ouvrages de transport de gaz dans les meilleures conditions de sécurité et de continuité de service (254 km de canalisations, traversant 42 communes, 18 postes de coupures, 6 postes de sectionnement, 7 postes de prédétente, 2 postes de livraison aux clients industriels et 20 postes de livraison aux Distributions Publiques) situés sur son territoire.

Par conséquent, elle doit veiller à leur bon fonctionnement et à les protéger des agressions éventuelles de l'environnement pouvant être d'ordre naturel ou du fait de

tiers (travaux, et ce plus particulièrement pour 100 km de canalisations se situant dans des zones urbaines et semi urbaines).

Son activité évolue dans un cadre réglementaire interne (Prescriptions Gazières Générales dites P.G.G.) et externe (arrêtés ministériels, préfectoraux et décrets) très précis.

L'ensemble de l'équipe se conforme au carnet de prescriptions au personnel.

Elle travaille en relation avec les autres services de l'Exploitation et de l'Unité : Equipement. Commercial (pour intervention sur les postes des clients industriels : problèmes de comptage ou défaillance technique) et en liaison étroite avec le Centre de Surveillance Régional (Service Etudes et Mouvements de Gaz) qui possède des informations sur le réseau et les mouvements de gaz, dans le cadre d'incident ou de travaux, et d'essais.

Elle peut être amenée à travailler avec d'autres Unités de la D.P.T (Centre Technique Opérationnel, Centre National d'Equipement) lorsqu'elles interviennent sur son territoire ainsi que les Agences EDF GDF SERVICES situées sur son territoire.

Elle entretient également des relations régulières avec les Services Techniques des collectivités locales (mairies), autorités départementales ou régionales et les entreprises extérieures pour les questions de travaux tiers à proximité des autres ouvrages de transport de gaz. Le titulaire de l'emploi est, dans ce cadre, le premier représentant de l'Unité sur le territoire.

Le titulaire de l'emploi est astreint, une fois toutes les quatre semaines, (astreinte d'action immédiate) sur deux zones (celle dont il a la charge et la zone voisine) avec un agent technique (maîtrise d'intervention) et un agent d'exécution. Il prend toute mesure nécessaire pour la sécurité du réseau.

## **Activités**

### **Activités de l'organisation subordonnée**

L'équipe de la zone (2 maîtrise, 3 exécution) assure la maintenance périodique et le dépannage du réseau et des installations (définis par les P.G.G.) tels que :

- "jambonnage" et bomage : reconnaissance pedestre du réseau, entretien des bomes (remplacement, mises en peinture) et balises aériennes, débroussaillage afin d'indiquer la présence des ouvrages et d'en permettre la reconnaissance aérienne,
- contrôle de protection cathodique (relève des valeurs de potentiel aux points prévus sur le réseau).
- entretien et révisions des divers types de poste (de sectionnement, de coupure),
- essais des alarmes et des télécommandes des postes de livraison en liaison avec le Centre de Surveillance Régional,
- contrôle de la chaîne de comptage (vérification des compteurs, démontage et vérification de tous les éléments mécaniques),
- manoeuvres et graissage des robinets (ou vannes) équipant les installations.

- surveillance des entreprises extérieures lors de la réalisation de travaux à proximité du réseau de transport,
- maintenance de premier niveau sur les systèmes de télétransmission.

### **Activites de management**

Le titulaire de l'emploi :

- anime, supervise et coordonne les activités de l'équipe de zone définies dans le paragraphe précédent,
- supervise et valide le planning des travaux de maintenance systématique établi par le Contremaître et l'agent technique pour l'année civil,
- organise avec l'assistance du Contremaître, le travail de l'équipe chaque semaine en fonction du planning et des urgences,
- prend connaissance de l'activité exercée par les agents de son équipe, chaque jour,
- organise des réunions d'informations afin de maintenir ou d'actualiser les connaissances de son équipe,
- conseille et participe éventuellement à l'activité de l'équipe dans les situations les plus délicates,
- gère le planning des absences et vérifie les restitutions des absences,
- surveille les travaux de la zone et s'assure du respect des modes opératoires, des consignes de sécurité et P.G.G,
- conseille les agents de son équipe en matière de formation qui sont reçus au titre de leur plan individuel de formation par l'adjoint au Chef d'exploitation.

### **Activités propres**

- En tant que responsable de la zone, il est l'interlocuteur des Services Techniques des collectivités locales et autorités départementales qu'il visite régulièrement afin de prendre connaissance des projets en cours et de vérifier qu'ils sont bien en possession des plans du réseau,
- Il examine les relevés mensuels de comptage et de pression (diagrammes) des postes afin de détecter d'éventuelles anomalies et valide les données. S'il constate un défaut, il demande l'intervention de l'équipe "Métrologie" du Service Technique,
- Il assure le suivi des travaux tiers à proximité et sur le réseau de transport du territoire de la zone et supervise le traitement des Déclarations d'Intention de Commencement de Travaux (D.I.C.T.) effectué par le contrôleur de travaux de l'exploitation avant signature par le Chef d'exploitation,
- Rédige des propositions de commande de matériel pour la zone et les soumet à l'Adjoint au Chef d'exploitation (il signe les commandes lui-même dans la limite d'un montant de 1500 F.) dans le cadre du suivi de son budget prévisionnel et entretient pour cela des relations avec les fournisseurs et les constructeurs,
- Il soumet des propositions à l'adjoint au Chef d'exploitation en matière de modification d'installations sur le réseau (modification d'un poste, d'une rampe de comptage) pour la sécurité ou les besoins du réseau,

- Il participe en tant que représentant du Gaz de France, aux réunions de chantiers lors de travaux importants prévus à proximité des canalisations afin de définir avec les entreprises concernées des règles de sécurité et de leur faire respecter la réglementation en vigueur. Il rédige ensuite un compte rendu,
- Il lance des appels d'offres auprès d'entreprises extérieures pour faire effectuer le débroussaillage des pistes dans le cadre du programme arrêté avec le Chef d'exploitation,
- Dans le cadre des travaux programmés ou non ou de manoeuvre particulière, il rédige une consigne de manoeuvre décrivant le détail du déroulement des travaux, le matériel prévu, les personnes concernées, les manoeuvres de sécurité. Cette consigne est signée par le Chef d'exploitation et envoyée pour information à la Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (D.R.I.R.E.),
- Il participe (ou le contremaître) ponctuellement à la surveillance des chantiers de pose d'ouvrages neufs (réalisés par le Service Equipement) et à leur mise en service,
- Il organise des réunions de protocoles de sécurité (une fois par an) avec les Centres EDF GDF SERVICES afin d'informer leurs agents des premières mesures d'urgence à prendre en cas d'intervention de leur part sur les installations de transport s'ils sont les premiers sur les lieux.
- Il établit un rapport mensuel destiné au Chef d'exploitation et à son adjoint retraçant l'activité de la zone : faits saillants, incidents survenus, travaux effectués qu'ils aient été programmés ou non, absences des agents. Les éléments de ce rapport sont incorporés dans le compte rendu mensuel d'activités de l'exploitation destiné à la Direction.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

- garantir la qualité des interventions effectuées par les agents de la zone sur les ouvrages de transport de la zone,
- garantir sur le territoire de la zone la continuité du service du transport et de la livraison du gaz dans les meilleures conditions de sécurité.
- garantir l'efficacité, la motivation et la compétence de son équipe.

### **Finalités contributives**

- contribuer à prévenir les faits pouvant léser les biens ou les personnes en faisant respecter les programmes de surveillance et de maintenance du réseau, en assurant une information à l'exteme (entreprises, administrations, EDF GDF SERVICES, particuliers...) et en faisant respecter l'application de la réglementation interne édictée par la Direction et la Région relative à l'exploitation et à la sécurité.

**Exemple de description d'emploi n° 11**

**Famille professionnelle :**                    **Exploitation des installations**

**Métier :**

## **Mission générale**

Dans le cadre de la doctrine interne définie par la Direction de la Production et du Transport et du contrat d'objectifs conclu entre le titulaire de l'emploi et son Chef d'Unité, animer, coordonner, organiser et contrôler l'activité de l'Exploitation afin d'assurer sur sa zone territoriale la disponibilité du réseau de transport de gaz et son exploitation dans les meilleures conditions de sécurité et de coût pour les personnes et les ouvrages.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

L'emploi est rattaché au même titre que les autres Chefs d'exploitation (au nombre de trois) et les Chefs de service (Administratif, Comptable, Equipement, Etudes et Technique) au Directeur de Région et à ses deux Adjoints.

Son organisation subordonnée est composée de 3 cadres, 17 maîtrise et 23 exécution, soit 43 agents :



Un contrat d'objectifs annuel pour l'Exploitation est signé entre le titulaire de l'emploi et son Chef d'Unité portant sur des données tant quantitatives que qualitatives dans les domaines suivants :

- Ressources humaines : s'engager sur la réalisation systématique d'entretiens individuels de formation et d'évaluation (objectif 1993) avec chaque agent, ainsi que sur la réunion des conseils d'atelier et de bureaux.
- Organisation : adaptation, mise en oeuvre des moyens nécessaires,
- Sécurité : objectifs quantitatifs en matière d'accidents du travail,
- Technique : s'engager sur des objectifs qualitatifs quant à la fiabilité des installations,
- Financier : maîtrise des coûts, suivi du budget de l'Exploitation.

L'équipe de Direction est composée du Directeur et de ses Adjointes, des Chefs d'Exploitation (dont l'emploi) et des Chefs de Service. Elle se réunit autant que de besoin sur les sujets d'actualité, l'élaboration du programme d'action et de la stratégie de la région.

## **Contexte**

L'Exploitation a en charge le fonctionnement, la surveillance, la maintenance, la sécurité et le dépannage de l'ensemble des ouvrages de transport de gaz (réseau et compression : 1400 km de canalisations, 3 stations de compression, 60 postes de sectionnement, 30 postes de prédétente pour alimenter 60 postes de livraison aux Distributions Publiques et 45 postes de livraison aux clients industriels) situés sur son territoire qui s'étend sur 5 départements.

Elle exerce ses activités dans le cadre de la doctrine interne (Prescriptions Gazières Générales dites P.G.G.) de la Direction en matière d'exploitation (programmes généraux des travaux de maintenance) et de sécurité définie par le Service Technique Central.

La qualité de service et la sécurité des personnes et des biens conditionne les règles de fonctionnement et les relations avec l'extérieur. Ainsi l'Exploitation entretient des relations régulières avec les collectivités locales pour des questions de travaux tiers à proximité des ouvrages de transport de gaz notamment, les Centres EDF GDF SERVICES, les clients industriels, les Directions Régionales de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (D.R.I.R.E.). Elle travaille également en liaison avec les autres services de l'Unité et d'autres Unités de la Direction (Equipement, protection cathodique...)

Le titulaire de l'emploi a en charge la sécurité des personnes et des biens sur le territoire de l'Exploitation et doit faire face à des situations intégrant des domaines variés : technique, sécurité, gestion financière, gestion des hommes, communication.

Il assure une astreinte d'action immédiate une semaine sur quatre.

## **Activités**

### **Activités de l'organisation subordonnée**

Pour assurer sa mission, l'emploi s'appuie sur l'organisation suivante :

- Deux arrondissements de transport (2 cadres, 9 maîtrise, 10 exécution) découpés en 3 zones comprenant 3 stations de compression et assurant la surveillance et l'entretien du matériel et des ouvrages du réseau de transport gaz ainsi que le suivi relationnel avec l'extérieur (collectivités locales, entreprises extérieures, propriétaires des terrains traversés, Centres EDF GDF SERVICES).

Chaque zone est, pour sa part, responsable sur son territoire de la sécurité et du bon fonctionnement de l'ensemble des ouvrages et de leur protection contre les agressions éventuelles de l'environnement (naturelles ou du fait de tiers).

- Un Echelon Intervention Entretien (1 cadre, 7 maîtrise, 9 exécution) composé d'une équipe Renfort réseau et d'une équipe Entretien turbines. A la demande des Chefs d'arrondissement, ce personnel intervient sur le réseau dans le cadre de la réalisation de postes neufs, de travaux de raccordement, de modifications de postes ou intervention sur incident ; ou pour des travaux d'entretien et de dépannage sur les installations des stations de compression.

L'équipe renfort-réseau peut également être amenée à être prestataire de service pour une exploitation voisine.

- Une équipe administrative (1 maîtrise, 3 exécution) chargée de la gestion du magasin (suivi des commandes, réception) et de la gestion primaire du personnel (Eléments Variables d'Activité, relations avec le Service Administratif de la Région).
- Un dessinateur qui réalise les travaux demandés par les arrondissements, effectue les mises à jour de plans, les repérages sur plan des canalisations dans le cadre des Déclarations d'Intention de Commencement de Travaux (D.I.C.T.) faites par les entreprises extérieures.

### **Activités de management**

- il fixe des priorités qu'il propose au Chef d'Unité d'inclure dans le contrat d'objectifs,
- il établit les prévisions budgétaires pour l'année n + 1 (dépenses d'exploitation, main d'oeuvre) et gère le budget de l'Exploitation (budget 1992 : 15 MF).
- il réunit les cadres de son Exploitation une fois par semaine afin d'organiser et de superviser la coordination de l'ensemble des activités.
- il établit, en concertation avec les cadres de l'Exploitation, les programmes de travaux particuliers définis au niveau de l'Exploitation,
- il définit les aptitudes des candidats sur les postes maîtrise et exécution en concertation avec les Chefs d'arrondissement et les Chefs d'Equipe, établit son choix et il soumet ses propositions à la Direction pour les cadres,

- il soumet à la Direction ses propositions en matière d'avancements et d'indemnités de travaux extra-horaire,
- il définit et propose au Directeur de Région les modifications d'organisation qu'il juge nécessaire au bon fonctionnement de l'Exploitation,
- il reçoit les cadres et les agents de l'équipe administrative dans le cadre des entretiens individuels de formation et veille à ce que ces entretiens soient réalisés au sein des autres équipes par la hiérarchie intermédiaire, en conformité avec les priorités définies par le plan de formation de l'Unité.

### **Activités spécifiques**

- responsable d'Exploitation au sein de l'Unité, il participe à la prise de décision en tant que membre de l'équipe de Direction. Il est en contact étroit avec les Chefs de Service Technique Gaz des Centres EDF GDF SERVICES, la Compagnie Française du Méthane, et la Direction Régionale de l'Industrie de la Recherche et de l'Environnement (D.R.I.R.E.).
- il participe au S/C.M.P. (qui regroupe trois Exploitations) en qualité de Président suppléant,
- il participe, comme membre de la Direction, à la Commission Secondaire du Personnel de l'Unité,
- il préside le C.H.S.C.T. de l'Exploitation,
- il instruit les réponses aux enquêtes lancées par le Service Technique Central, en particulier sur les retours d'expérience en matière de compression,
- il négocie avec les représentants des organisations syndicales locales (situation des agents, conditions de travail...),
- il rédige des notes d'application de la doctrine interne, des consignes de sécurité pour son Exploitation,
- il participe à des groupes de travail au niveau national de la D.P.T. dans le domaine de la compression notamment,
- il dispense des cours dans le domaine de la sécurité, au sein de stages organisés par le Service Prévention Sécurité.
- il est chargé de missions transverses à l'ensemble des services et exploitations de l'Unité, principalement dans le domaine de l'Assurance-Qualité

### **Finalités**

#### **Finalités primordiales**

- garantir l'atteinte des objectifs négociés avec le Directeur de Région,
- garantir sur le territoire de l'Exploitation la continuité de service du transport du gaz dans les meilleures conditions de sécurité et de coût,
- garantir l'intégrité des biens et des personnes sur le territoire de l'Exploitation,
- garantir et améliorer l'efficacité, la compétence, la formation, la motivation de ses subordonnés,

### **Finalités contributives**

- contribuer à l'évolution des techniques gazières en participant à des groupes de travail,
- contribuer à la qualité du dialogue social de l'Unité en participant aux séances des organismes statutaires : C.S., S/C.M.P., C.H.S.C.T.,
- contribuer à la pertinence des décisions prises au niveau de la Région.

**Exemple de description d'emploi n° 12**

**Famille professionnelle :** Conception et réalisation des ensembles industriels

**Métier :** Dessinateur

## **Mission générale**

Dans le cadre du planning des études d'exécution du contrôle commande informatisé de la centrale nucléaire de Chooz, réaliser les schémas de fonctionnement et la programmation des automates associés, afin de garantir les délais impartis et la qualité des documents correspondants "Bon pour Exécution".

## **Environnement**

## **Place de l'emploi dans l'organisation**

L'emploi est placé sous la responsabilité du Chef du Bureau de Dessin Informatisé (B.D.I.) du Service Electricité.

Il n'a pas d'organisation subordonnée.

Le Bureau de Dessin est composé du chef de bureau auquel sont rattachées 25 personnes effectuant des activités similaires au titulaire du poste.

Le Bureau de Dessin est organisé pour que chaque dessinateur s'appuie autant que possible sur le travail déjà réalisé, et également diffuse son expérience le plus largement et le plus rapidement.

En particulier, des fiches d'application, prenant en compte cette expérience, sont élaborées par les dessinateurs au fur et à mesure des systèmes étudiés.

Le chef du Bureau de Dessin confie l'ensemble de l'étude d'un Système Élémentaire à un seul dessinateur.

Après discussion avec l'ingénieur responsable du Système Élémentaire et le dessinateur, il en délègue complètement la responsabilité à ce dernier.

Chaque dessinateur gère un Système Élémentaire à la fois dans sa phase d'élaboration, dans le but de maîtriser les délais impartis.

En revanche, il gère en même temps tous les Systèmes Élémentaires en phase de modifications.

Il rend compte de l'avancement de ses travaux au chef du Bureau de Dessin, environ 2 fois par mois, ou plus fréquemment s'il rencontre des problèmes.

Ces problèmes peuvent concerner les outils informatiques, dont le chef du Bureau de Dessin lui assure le bon fonctionnement, mais aussi les glissements de délais dans son planning qui ont des conséquences sur le planning général suivi par le chef du BD.

L'ingénieur est l'interlocuteur privilégié du titulaire du poste :

C'est directement à lui qu'il peut faire part de son étude critique du schéma de fonctionnement.

C'est également l'ingénieur qui validera les résultats du travail de ce dernier, au vu des essais sur simulateur, puis des essais sur site (chantier).

Le titulaire du poste peut contacter autant que de besoin :

- la section Installation du service qui connaît les implantations des matériels et les chemins de câbles prédéfinis,
  - les spécialistes internes chargés des matériels,
- en particulier pour son étude critique du schéma de fonctionnement.

Pour la programmation,

- il peut demander conseil aux dessinateurs plus expérimentés du Bureau de Dessin, et utiliser les fiches d'application déjà réalisées,

- il peut conseiller les dessinateurs débutants ou moins expérimentés que lui,
- une information régulière faisant le point des expériences acquises par les dessinateurs est diffusée par le chef du Bureau de Dessin.

## **Contexte**

Le Service Electricité est responsable des études d'exécution du contrôle commande informatisé (C.C.I.) des tranches N4 de la centrale nucléaire de Chooz.

Le contrôle commande est réalisé notamment au moyen d'automates programmables Hartmann et Braun qui assurent l'interface entre la salle de commande et les matériels.

L'entité de base de l'étude d'une centrale nucléaire est le Système Élémentaire.

Par Système Élémentaire, on définit un ensemble d'équipements assurant une fonction d'un processus industriel plus complexe, étudiée en tant que telle.

Exemples : les fonctions Evacuation électrique principale, Excitation de l'alternateur, étanchéité de l'alternateur, ...

Chaque système peut mettre en jeu plusieurs dizaines ou centaines d'éléments.

Pour chaque Système Élémentaire, les ingénieurs du Service Electricité transmettent au Bureau de Dessin une ébauche des schémas fonctionnels appelés Diagrammes Logiques Informatisés et Diagrammes Analogiques Informatisés, et la note de fonctionnement associée qui définit en particulier les caractéristiques des matériels.

A partir de ces données, le Bureau de Dessin a pour missions de concevoir et de réaliser :

- les schémas logiques et analogiques correspondants,
- les schémas de câblage et de raccordement,
- les schémas de configuration,
- les schémas de programmation et le paramétrage associé.

Le travail est validé par l'ingénieur, dans un premier temps sur simulateur, et finalisé par la production de documents "Bon Pour Exécution".

L'essentiel du travail est réalisé par Conception Assistée par Ordinateur (CAO), au moyen d'applications informatiques centralisées "PHENIX" propres à la Direction de l'Équipement. Ces applications permettent la réalisation de schémas, l'utilisation d'une base de données gérant l'ensemble des caractéristiques des informations utilisées, et la traduction de programmations graphiques en équations directement utilisables par l'automate.

L'application des automates Hartmann et Braun aux centrales nucléaires est nouvelle.

Elle nécessite une adaptation permanente de Phénix, à laquelle participe chaque dessinateur, et des méthodes de travail, suite aux retours d'expérience mis en commun par les dessinateurs.

Chaque Système Élémentaire nécessite un travail de 15 jours à 3 mois, pour la phase d'élaboration, en fonction de sa taille et de sa complexité.

## **Activités**

Réalisation des Diagrammes Logiques et Analogiques Informatisés : (environ 25 % du temps)

A partir des spécifications fonctionnelles du Système Élémentaire et de l'ébauche du premier schéma de fonctionnement transmis par l'ingénieur, le titulaire du poste réalise une étude critique de ce schéma,

- pour en repérer les erreurs éventuelles de logique de fonctionnement,
- en identifiant les problèmes de compatibilité avec les possibilités et les caractéristiques de l'automate.

Après prise en compte éventuelle par l'ingénieur des remarques formulées, le titulaire du poste :

- finalise les schémas du Système Élémentaire au moyen des applications Phénix,
- les transmet à l'ingénieur qui en assure le contrôle interne.

Araignées de câblage et plans de raccordement (environ 25 %)

Le titulaire du poste élabore les plans de raccordement des matériels à l'automate, et de l'automate au poste de contrôle commande, qui comprennent les caractéristiques des câbles et celles des connections de ceux-ci aux matériels.

Il transmet ces plans à la section installation qui l'intègre dans une base de données qui gère les nomenclatures de câbles.

Il est également transmis "Bon pour Exécution", après contrôle interne de l'ingénieur, au constructeur chargé de la réalisation du câblage sur site.

Configuration, programmation et paramétrage de l'automate (environ 50 %)

Le titulaire du poste définit quelles cartes "Entrées-Sorties" seront insérées dans l'automate, en fonction des matériels utilisés dans le Système Élémentaire, et de la nomenclature de cartes existante.

Cette étude donne lieu à l'élaboration d'un document de configuration, le Bloc Général d'Interface.

A l'aide des applications Phénix, il élabore les schémas de programmation et transpose la programmation graphique en équations directement utilisables par l'automate.

Il définit le paramétrage associé à la programmation et aux caractéristiques des matériels.

Il transmet à l'équipe de simulation pour préparation du simulateur :

- tous les schémas de fonctionnement et de programmation et la liste paramètres associés,
- les fichiers utilisables directement par l'automate.

Après ou en cours de simulation, il modifie les programmations erronées jusqu'à obtention de résultats satisfaisants des essais sur simulateur.

Après que l'ingénieur y ait apposé son Bon Pour Exécution, il intègre tous les schémas dans une base de gestion des données d'études (G.D.E.) commune à EDF et aux constructeurs, pour détection des incohérences éventuelles avec d'autres Systèmes Elémentaires et pour mise à disposition des données au chantier.

Suite aux essais sur site, et après accord de l'ingénieur, il met à jour les schémas et fichiers concernés.

Le titulaire du poste participe à la rédaction de fiches de référence décrivant l'application des automates Hartmann et Braun au contrôle commande des différents Systèmes Elémentaires étudiés par le Bureau de Dessin.

Autres activités :

- Le titulaire du poste assure une activité identique pour des Systèmes Elémentaires utilisant des automates décentralisés.
- Il assure alors la programmation complète de l'automate, directement dans le langage de celui-ci.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Garantir la qualité de la configuration et de la programmation de l'automate,

Garantir la qualité des documents de câblage,

Garantir la tenue des délais de réalisation.

### **Finalités contributives**

Contribuer à une bonne définition du schéma fonctionnel d'un Système Elémentaire, en y apportant sa connaissance et son expérience des automates.

Contribuer à l'amélioration des méthodes de travail et de l'utilisation des automates Hartmann et Braun en participant au retour d'expérience.



## **Mission générale**

Dans le cadre des règles générales d'exploitation et des gammes de travail en découlant, l'emploi constitue et conduit des équipes chargées d'assurer l'exécution de la maintenance et des modifications des automatismes analogiques afin de contribuer à la sûreté et à la disponibilité des tranches.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

L'emploi appartient, au sein du service Automatismes-Electricité d'une centrale nucléaire de 2 tranches 900 Mw, à la section Automatismes/Analogiques. Il est rattaché au contrôleur technique (CT). Les emplois collatéraux sont tenus par un contremaître principal chargé de la préparation des modifications et un autre contremaître principal ayant le même rôle que l'emploi.

Son organisation subordonnée comporte 16 techniciens et 2 agents d'exécution.

Dans le domaine des Ressources Humaines, l'emploi est contrôlé mensuellement sur l'évolution des éléments variables d'activité (heures supplémentaires, etc.) de son équipe.

Dans le domaine technique, l'emploi est contrôlé par le CT à partir d'indicateurs mensuels et d'appréciations hebdomadaires sur l'état des portefeuilles de Demandes d'Intervention formulées par les services clients (volume et qualité, traitement des priorités).

## **Contexte**

L'emploi exerce son activité dans une centrale nucléaire (2 tranches 900 Mw) à l'intérieur d'un service Automatismes/Electricité qui assure des dépannages, la maintenance lourde en arrêt de tranches et les modifications. La section "Automatismes Analogiques" intervient sur l'installation soit pour effectuer des réparations (travaux fortuits), elle répond ainsi à des demandes d'intervention émises quotidiennement par les entités clientes, soit des travaux systématiques (programmes annuels préventifs de base locaux ou nationaux), soit des travaux de modifications (définies nationalement pour l'année). La répartition de l'activité est fonction de l'état de la tranche (en fonctionnement ou en arrêt).

## **Marges de manoeuvre**

Après analyse des différentes sollicitations fortuites ou systématiques, notamment au regard de leur urgence, l'emploi planifie, en accord avec le représentant du service Conduite, les travaux sur une semaine. Les contraintes de temps prises en compte sont constituées d'échéances liées, d'une part à la sûreté de l'installation (respect de la périodicité sur le préventif et des délais de réalisation), d'autre part à la disponibilité de la tranche.

Tous les travaux sur les matériels ou process importants pour la sûreté (IPS) sont réalisés selon des procédures écrites (gammes). Tout non respect de procédure peut avoir un impact sur l'environnement.

Les autorités de sûreté et leurs mandataires (DRIRE, DSIN, SCPRI) viennent régulièrement faire des visites d'inspection de l'installation nucléaire. Les inspections ont un caractère formel et portent notamment sur la vérification des dossiers des interventions réalisées.

L'emploi respecte et fait respecter les règles techniques et de sécurité, en particulier, il se conforme au carnet de prescription du personnel.

## **Conditions d'exercice**

L'emploi est astreint. Pendant l'astreinte, il peut être appelé à intervenir lui-même sur l'ensemble du matériel dans son domaine technique.

Il a également un rôle d'astreinte en cas de Plan d'Urgence Interne (PUI = Plan de coordination des moyens internes mis en place en cas d'incident ou d'accident). Il est

chargé des moyens techniques de liaison (moyens de télécommunication) dans un des postes de commandement de gestion de la crise.

## **Activités**

Les activités sont liées à l'état des tranches. Pendant la période conditionnée par un arrêt de tranche (environ 3 mois/an/tranche), un des 2 contremaîtres principaux est responsable de l'arrêt de tranche dans la spécialité "automatismes analogiques", tandis que l'autre l'est pour la tranche en service. Les rôles sont assurés en alternance. Quand la tranche est en fonctionnement, la répartition des interventions entre les deux contremaîtres et la constitution des équipes se fait chaque semaine lors d'une réunion pilotée par le contrôleur technique.

## **Tranche en fonctionnement**

### **Activités de management**

L'emploi gère le planning des absences,

il organise les équipes en fonction des complémentarités,

il planifie l'activité de sa section en respectant les priorités,

il donne son avis sur les avancements au choix des agents,

il assure pour ses techniciens des séances de formation et d'information sur les nouveaux process installés.

### **Activités spécifiques**

L'emploi sensibilise les équipes d'intervention sur les risques de déclenchement de la tranche lors de travaux et insiste sur les précautions à prendre.

Sur les matériels importants pour la Sûreté les interventions se font avec des gammes à qualité surveillée. La requalification de ces matériels (vérification de la capacité des matériels à être à nouveau opératoires intrinsèquement et à l'intérieur d'un process) est réalisée systématiquement par le technicien et particulièrement contrôlée à travers une analyse des comptes-rendus par l'emploi, qui va la prononcer en liaison avec l'exploitant.

Il effectue un suivi des équipes sur les chantiers, de façon à exercer un double rôle de conseil technique (apport d'expertise dans les cas difficiles) et de contrôle.

Par une analyse de l'intervention projetée, il adapte le régime d'intervention (prévision des consignations de matériels) et en informe l'exploitant.

A l'occasion de modifications de matériels, il anime des réunions d'information ou de courtes séances de formation, à destination des exploitants, centrées sur les nouvelles fonctionnalités développées.

## **Arrêt de tranches**

### **Activités de management**

Il évalue la charge de travail et détermine le volume de personnel nécessaire. Au cas où ce volume excède les possibilités internes, il demande au contrôleur technique de passer commande pour les compétences et la période souhaitée à des entreprises extérieures.

Il planifie les différentes interventions où la section est autonome. Pour les chantiers où différentes spécialités sont concernées la section Planification impose les dates.

Il répartit en fonction des compétences les dossiers (fortuits, préventifs, modifications) aux différents techniciens.

Il renforce le professionnalisme de ses équipes en confiant des chantiers à des binômes constitués d'un agent ayant déjà réalisé ce type d'intervention avec un agent à former (compagnonnage). Il équilibre ainsi les savoir-faire et assure la polyvalence.

Il organise les interventions des entreprises extérieures.

Il organise la réalisation par des techniciens du suivi des interventions des entreprises extérieures. Il contrôle la qualité de ces interventions par une analyse des comptes-rendus de travaux.

### **Activités spécifiques**

Il participe aux réunions de préparation d'arrêt de tranches avec les représentants de chaque spécialité et analyse l'enclenchement des travaux en repérant les prestations demandées par les autres sections.

Il lance les travaux et révisé les prévisions initiales en fonction du Planning réel et du suivi des chantiers

Il analyse le déroulement du chantier, détecte les opportunités ou nécessités de faire accélérer tel ou tel chantier.

Il participe chaque jour à la réunion d'arrêt de tranches qui permet la coordination entre les différentes sections et explique à cette occasion au Chef d'Arrêt et aux représentants des autres sections les impératifs techniques de sa spécialité.

Il vérifie le dossier de fin de travaux en s'assurant de l'exhaustivité du dossier et de la concordance entre les opérations prévues et réalisées, après une première vérification de celui-ci par l'autre contremaître affecté à la tranche en exploitation.

Il participe à la mise à jour de l'historique et au retour d'expérience en renseignant les bases de données d'une application de gestion informatisée de la maintenance et en y précisant les éventuelles modifications souhaitables de gammes d'intervention.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Garantir la bonne qualité des interventions en effectuant un choix judicieux des agents intervenant, en les sensibilisant à la qualité du travail et en effectuant un suivi des équipes sur les chantiers en terme de conseil et de contrôle.

Garantir la sécurité des intervenants en adaptant correctement le type de régime d'intervention et en assurant une bonne communication entre les différents services (maintenance, conduite)

Garantir le renforcement du professionnalisme individuel et collectif de son équipe en organisant les chantiers par compagnonnage, et en conseillant ses subordonnés dans les cas difficiles.

Garantir l'encienchement optimal des interventions en déterminant le volume de personnel nécessaire, en répartissant les dossiers entre les techniciens, en révisant les prévisions initiales.

### **Finalités contributives**

Contribuer à la bonne coordination des différentes spécialités de la centrale en participant aux réunions d'arrêt de tranche et en intégrant dans son activité les contraintes des autres sections.

Contribuer au respect des priorités, en planifiant les activités de sa section.

Contribuer au bon déroulement des interventions futures en renseignant l'historique et en participant au retour d'expérience.

**Exemple de description d'emploi n° 14**

**Famille professionnelle :** Commercial et approvisionnements

**Métier :** Négociateur d'affaires

### Mission générale

Dans le cadre de la politique de développement des ventes en direction des clients actuels ou potentiels alimentés en haute tension, être à EDF l'interlocuteur des entreprises pour négocier des contrats ou des avenants conformes aux normes commerciales internes avec comme objectif d'améliorer le niveau des ventes.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

- Le rattachement hiérarchique de l'emploi

L'emploi est rattaché directement au Chef de la Division Commerciale.

- Les emplois de même rattachement hiérarchique

Quatre attachés commerciaux se répartissent l'ensemble des clients Haute Tension. L'un d'eux a en charge plus particulièrement les clients Centres d'EDF-GDF SERVICES (DEGS), les trois autres se partagent la quarantaine d'autres clients.

- L'organisation subordonnée

Il ne possède pas d'organisation subordonnée;

- La marge de manoeuvre

Dans le cadre des règles commerciales élaborées par la Direction du Développement et de la Stratégie Commerciale et des orientations nationales, l'attaché commercial négocie les dispositions spécifiques des contrats de fourniture ou des conventions pouvant entraîner des participations financières très importantes (plusieurs dizaines de KF).

Le responsable de la Division Commerciale assure a posteriori, c'est-à-dire à la signature des contrats ou conventions, le contrôle sur l'emploi décrit.

## **Contexte**

L'Unité Energie assure une activité de production, de transport d'exploitation du réseau et de fourniture à la clientèle ainsi qu'une activité commerciale à l'égard des clients alimentés en haute tension sur la région administrative.

L'emploi analysé relève de cette seconde activité qui concerne 60 clients industriels et 7 centres d'EDF-GDF Services pour un total de 14,5 MF environ de recettes.

Les clients industriels "nationaux" vont d'X (230 MW, environ 1 MF/jour), Y (80MW, 70MFtan), Z (3MW,3MF).

Le titulaire de l'emploi "gère" une dizaine de clients nationaux.

En qualité de partenaire privilégié du client, il répond à toutes sollicitations (incidents techniques, conséquences des perturbations atmosphériques, défauts de qualité, etc ...) ce qui constitue environ 40% de son activité.

De plus, l'exigence qualitative de cette clientèle nécessite le développement de relations contractualisées plus contraignantes en terme de responsabilités techniques et financières de l'entreprise (nécessités d'investissement dans du matériel plus fiable, pénalisation financière du non-respect des dispositions contractuelles, ...).

L'activité de l'attaché commercial s'exerce dans un cadre régional. Cependant, il doit coordonner son activité avec les autres Unités Energie dès lors que les clients sont implantés sur leurs territoires ou participer à des rencontres avec des clients potentiels étrangers souhaitant s'implanter localement.

## **Activités**

- L'attaché commercial négocie les contrats de fournitures d'énergie ainsi que les avenants à ces contrats (5 par an environ). A partir de l'évolution connue et prévue des éléments contractuels en vigueur, l'attaché propose ou négocie les évolutions de puissance souscrite, les engagements de l'entreprise en terme d'impératifs qualité, les données tarifaires, etc, ...

- Sur la base des contrats-types établis entre EDF et ses clients industriels, l'attaché commercial assure le suivi technique (alimentation, puissance, facturation) du contrat ou de l'avenant, élabore les documents techniques, contrôle et avalise le contrat établi par la branche Gestion-Facturation, signé ensuite par le Chef de la Division Commerciale.
- Dans l'élaboration des conventions d'exploitation (soit 2 par an environ) explicitées ci-après, l'attaché commercial assure la coordination (réunions) des partenaires concernés (le client directement intéressé, les autres clients éventuellement impactés, les unités concernées de la DEGS, les responsables du transport d'énergie, ceux du dispatching, le cas échéant la Direction des Etudes et Recherches).

La convention qui fixe notamment les contraintes respectives dans le domaine technique (installation client, opération d'entretien avec ou sans interruption de la fourniture, intervention d'exploitation, etc) est établie par les services techniques de l'Unité Energie (UE) sous le contrôle de l'attaché.

Pour la réalisation des conventions de raccordement, l'attaché commercial rencontre au préalable le client potentiel pour définir et préparer un projet technique et économique et formaliser la demande initiale.

Il assure le suivi du dossier (étude de faisabilité par les services techniques de l'UE, définition des conditions financières, etc) et négocie ensuite avec le client (durée de négociation de quelques mois à 3 ou 4 ans).

En moyenne, l'attaché réalise une convention de raccordement par an pour 10 clients.

- L'attaché commercial négocie le financement des opérations ci-dessus avec ou non l'engagement financier d'EDF, selon la nature de contrat et le client concerné, pour lequel il a une totale autonomie sous réserve de validation de la convention.
- L'attaché commercial développe également, dans le cadre des conventions nationales, une démarche qualité qui se traduit par la négociation avec certains clients sélectionnés d'une amélioration de la qualité de la fourniture en contrepartie de contraintes techniques (respect des interruptions, réactif, etc).
- Il participe à la constitution des dossiers de litige avec la clientèle réalisés par des experts (assurance). Il assure notamment la recherche des informations permettant l'élaboration du dossier, organise la réunion préparatoire, fait appel le cas échéant à des tiers (cabinet d'avocats).

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

- Garantir le respect des règles et procédures commerciales internes dans l'élaboration des conventions
- Garantir la pertinence des engagements financiers pris au nom d'EDF

## **Finalités contributives**

- Contribuer au développement des ventes en créant et améliorant les relations avec des clients alimentés en haute tension
- Contribuer à l'amélioration qualitative de la fourniture en participant à la démarche qualité d'EDF par la négociation de contrats spécifiques.

**Exemple de description d'emploi n° 15**

**Famille professionnelle :** Commercial et approvisionnements

**Métier :** Gestionnaire de clientèle

## **Mission générale**

Dans le cadre des règles de gestion de la clientèle courante, assurer le suivi des comptes clients et participer aux activités "contrats" et "accueil", afin de répondre aux demandes de la clientèle et permettre le recouvrement des factures dans les meilleurs délais.

## **Environnement**

### **Contexte**

L'Agence Clientèle gère 85 000 clients (57 000 en électricité et 28 000 en gaz) répartis sur 6 communes urbaines.

Le délai moyen de recouvrement des factures y est de 18 jours (pour un délai demandé de 10 jours ouvrés).

Le montant quotidien des factures émises est d'environ 9 000 kF.

Différentes documentations internes nationales existent concernant tant les applications informatiques de la TGC, que les règles commerciales et clientèle.

### **Activités principales de l'agence clientèle**

- Modifications de contrats (augmentation, diminution de puissance, arrêt de compte ou mise en service ...).
- Renseignements sur la facturation.
- Examen des demandes de délais de paiement.
- Gestion des comptes clients.

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

L'Agence X, outre l'exploitation des réseaux électricité et gaz, est composée de deux agences clientèles.

L'Agence Clientèle à laquelle appartient l'emploi est composée de 43 agents qui se répartissent en 2 cadres, 6 agents de maîtrise et 35 agents d'exécution.

Les activités de cette Agence Clientèle sont d'ordre administratif et comptable (gestion des comptes et des contrats des clients) et technique (petites interventions et branchements).

L'activité "Gestion clientèle" de l'Agence est supervisée par le Chef d'Agence Clientèle.

Le rédacteur clientèle assure un rôle de synthèse des activités "Comptes et Contrats" sous l'autorité du Chef du Groupe Gestion Clientèle (Cf organigramme).

Pour la partie "contrats" du groupe, deux emplois d'Agents Accueil/Comptes/Contrats (dont l'emploi décrit) assurent une démultiplication d'informations vers les 5 autres agents du groupe et peuvent être amenés à faire "remonter" certains problèmes pour examen et prise de décision par la hiérarchie.

## **Marges de manoeuvre de l'emploi**

Dans le domaine comptable lié à la Caisse, l'emploi est soumis, outre les contrôles ponctuels de la hiérarchie, à des contrôles mensuels et annuels du Service Comptable et Financier.

Lorsqu'il intervient dans la gestion des comptes des clients dits "sensibles" l'emploi est amené à accorder des délais de paiement, donc de maintien de la fourniture d'énergie, qui sont pré-définis :

- localement, pour tous les clients débiteurs, à un report de délai limité au plus à la date de facturation suivante (soit 2 à 6 mois selon l'importance de la consommation annuelle et la fréquence de la relève et dans le cadre de consignes de gestion) ;
- par des organismes "sociaux" externes (Mairies, Caisses d'Allocations Familiales, Conseil Régional ...) qui, dans le cadre notamment de conventions "pauvreté-précarité", certifient la situation des intéressés et précisent, par écrit, le montant des prises en charge qu'ils assurent.

## **Activités**

L'activité principale de l'Agent Accueil - Comptes - Contrats est la gestion des comptes clients au sein du groupe "comptes".

Il s'assure, en particulier, avec l'autre titulaire d'un emploi de même nature, que la clientèle dite "sensible" (au regard de leur "qualité payeur") est bien suivie.

Le contact clientèle (accueil physique, téléphone, courrier)

Il s'agit de toutes les demandes de la clientèle concernant son contrat ou la position de son compte exprimées par téléphone, par courrier ou en se présentant à l'accueil (questions relatives aux tarifs, à la puissance, à la facturation, à l'abonnement...).

Le titulaire de l'emploi peut répondre à ces demandes, comme chacun des autres agents du groupe clientèle. Il intervient notamment en cas d'affluence.

Il distribue le courrier arrivé dans le groupe "comptes", courrier préalablement examiné et dispatché par le rédacteur.

Pour le courrier départ, les courriers-types sont réalisés et signés par l'un ou l'autre des gestionnaires de comptes . Pour les cas particuliers, le titulaire de l'emploi rédige des courriers personnalisés qu'il soumet à la signature du Chef d'Agence Clientèle ou de l'encadrement intermédiaire, selon les cas.

Il vise, également, avant envoi, les redressements de facturation calculés par les agents "contrats" (avoirs ou débits complémentaires).

## **La gestion des comptes**

Le titulaire de l'emploi participe aux activités générales de gestion des comptes confiées au groupe. En ce qui concerne les comptes-clients, le titulaire de l'emploi peut "basculer" les clients dits "sensibles" hors du système automatisé de Quittancement Elaboré pour qu'ils soient suivis manuellement.

Une dizaine de clients est ainsi suivie manuellement par l'agent chargé de la comptabilité.

Le titulaire de l'emploi peut proposer des délais de paiement plus importants dans des limites pré-définies citées plus haut ; il est alors établi une reconnaissance de dettes et un échéancier de paiement pour le client concerné.

Dans le cadre de cette activité, il est amené à recevoir quelques clients qui lui sont adressés par les Assistantes Sociales de certains organismes pour instruire des demandes de délai de paiement. Il établit pour ces clients les échéanciers précités dans la limite de ses marges de manoeuvre. Les cas particuliers sont soumis à l'appréciation du Rédacteur ou du Cadre Clientèle.

Par ailleurs, chaque jour, une trentaine de clients est proposée à la coupure de la fourniture d'énergies. Une des activités de l'emploi est de suivre les retours des bons de coupure pour imputation des frais et autres exploitations (motif de non coupure, ...).

## **La gestion du portefeuille**

En premier lieu, il s'agit de l'enregistrement des paiements de la clientèle (chèques, virement, ...) et de la tenue à jour des documents comptables. Cette activité est confiée à un agent d'exécution qui est suivi par l'Agent Accueil-Comptes-Contrats.

A l'externe, en ce qui concerne les cas litigieux, il est en contact avec :

- des Assistantes Sociales de divers organismes sociaux (mairies, caisses d'allocations familiales ...)
- les banques, pour des recherches d'informations complémentaires (coordonnées bancaires, ...).

Au sein des Services EDF GDF, ses interlocuteurs privilégiés sont :

- les contremaîtres du groupe technique pour la programmation de rendez-vous urgents pour les clients "sensibles" et pour la planification des tournées de coupure pour impayés ;
- le rédacteur clientèle qui assure le lien avec le groupe "contrats".

Chaque fin de mois comptable (exploitation de comptes rendus restitués, ajustement de comptes, ...), préparée par le titulaire de l'emploi, est vérifiée par le Rédacteur Clientèle qui s'assure de l'exactitude des montants et du respect des délais.

Il fait contrôler certains comptes "à risques" tous les 15 jours. Il doit être capable de donner, à la demande, la situation quotidienne du compte bancaire de l'Agence Clientèle. Il utilise, à cet effet, les applications informatiques dont il dispose.

## **Autres activités**

Le titulaire de l'emploi, ainsi que le 2ème Agent Accueil-Comptes-Contrats, assure un rôle de transmission d'informations et de distribution de certaines tâches au sein du groupe "comptes".

Les activités qu'il convient d'exploiter dans le groupe sont identifiées par des restitutions informatiques, comme par exemple :

- SE 40 : relance des mauvais clients,
- SE 26 : proposition de coupure,
- SE 27 : apurement des comptes avant nouvelle facturation,
- SE 143 : Suivi des frais de coupure
- ...

L'emploi trie les lots de documents en provenance de l'ATIC (micro-fiches, factures réservées, restitutions diverses, ...).

En fonction du volume d'activité généré et des disponibilités, le titulaire de l'emploi distribue ensuite dans le groupe les tâches entre les différents agents.

En cas de retard, il a pour rôle d'alerter sa hiérarchie qui peut alors modifier les plannings des traitements programmés et de décider de renforcer telle ou telle activité.

En fin de journée, le Rédacteur Clientèle établit, sur les indications des 2 Agents Accueil-Comptes Contrats et du Chef de Groupe "Contrats" la synthèse de la journée.

Pour ce faire, le titulaire de l'emploi consigne sur le tableau de bord journalier les tâches restant à effectuer (restitutions informatiques non traitées) et le nombre de domiciliations et de mensualisations proposées aux clients.

Le titulaire de l'emploi vise - avant signature du Rédacteur-Clientèle - les liasses-absences de courte durée (2 ou 3 jours) ; au-delà ce rôle est dévolu au Rédacteur Clientèle qui, par ailleurs, supervise le planning de l'absentéisme des deux groupes.

## **Finalités**

### **Finalités contributives**

Contribuer à une bonne répartition des tâches au sein du groupe "comptes" en assurant la distribution des restitutions informatiques à exploiter entre les agents présents.

Contribuer au recouvrement des factures par un suivi permanent des comptes clients et en surveillant, notamment, les comptes des clients dits "sensibles".

Contribuer à la qualité des services aux clients de l'Agence Clientèle en participant, en cas d'affluence, aux activités d'accueil des clients et de gestion de leurs contrats.

**Exemple de description d'emploi n° 16**

**Famille professionnelle :** Comptabilité-Finances

**Métier :** Encadrement comptable

## **Mission générale**

Dans le cadre des règles et procédures nationales et locales, centraliser, contrôler et faire rectifier, si nécessaire, les enregistrements comptables de l'Unité afin de contribuer à l'exactitude et à la sincérité de la production comptable dans le respect des échéances.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

L'emploi décrit est rattaché au chef de section principal de comptabilité chargé d'animer la section "comptabilité centralisatrice Electricité et Gaz". Son organisation subordonnée se compose de deux comptables principaux.

En cas d'absence du chef de section principal de comptabilité, il coordonne et supervise l'activité des quatre comptables principaux de la section (les deux déjà cités, qui lui sont directement rattachés, et deux autres, responsables de la comptabilité des opérations fiscales pour l'un et de la comptabilité centralisatrice "recettes" pour l'autre).

Le chef de section principal de comptabilité est directement rattaché au chef de la Division "Résultats-Bilans-Clients-Facturation (R.B.C F.).

Cette Division assure :

- La comptabilité centralisatrice Electricité,
- la comptabilité centralisatrice Gaz,
- la relation comptable avec les 4 agences de l'Unité,
- les opérations comptables inter-organismes,
- la comptabilisation des paiements et des encaissements,
- le suivi des comptes clients,
- le redressement et le suivi des anomalies de facturation,
- la comptabilisation et le suivi du domaine fiscal.

## **Contexte**

### **Domaine**

L'emploi contribue à la qualité de la production comptable de l'Unité. Il exerce son activité dans un domaine en évolution progressive :

- réglementaire : plan comptable national, droit commercial, procédures comptables et financières internes aux Etablissements...
- technologique : applications comptables informatisées (traitement des écritures directes T.E.D. mis en place en 1992) ; base flux, nouveau traitement des écritures comptables, à mettre en place en 1993, dans le cadre d'une première approche de l'application "base comptes, base gestion".

L'effectif de l'Unité est d'environ 1300 agents.

Au 31. 12. 1991 :

le chiffre d'affaires est de :	2 350 000 KF pour l'électricité
	830 000 KF pour le gaz

le nombre de clients est de :	
BT	415 000 pour l'électricité
MT et gros clients	5 000 " "
QE	226 000 pour le gaz
gros consommateurs	1 600 " "

### **Marge de manoeuvre**

L'emploi est soumis à des contraintes de temps constituées par les échéances liées aux traitements comptables périodiques (mensuels, annuels,...) ainsi qu'à des contraintes réglementaires (règles comptables, obligations légales, organisation interne).

L'exactitude de la comptabilité dépend de la qualité des imputations. Le titulaire de l'emploi a pour objectif de les vérifier, a posteriori. Il entre en relation, en fonction des

besoins (plusieurs fois par semaine) avec des agents des 6 services, 4 agences principales et 10 agences clientèle du Centre, soit pour rappeler la doctrine, soit pour décrire et suivre des procédures de redressements d'anomalies; ceci, à la demande ou dans le cadre du contrôle interne dont il est chargé.

L'emploi est contrôlé au travers de la qualité de la production comptable de l'Unité (exactitude des comptes, nombre de redressements, délais,...). Ces éléments sont examinés mensuellement par la hiérarchie du Service.

## **Activités**

Principales activités de la section :

- Centraliser, vérifier et fiabiliser les enregistrements comptables de l'unité (détection des anomalies par la comparaison, la vérification de la conformité aux règles, l'étude des variations).
- Fournir des analyses comptables et financières obligatoires ou non, au moment voulu (exemple : notices adressées à la D.S.F.J. en justification des enregistrements figurant aux comptes de comptabilité générale ou analytique).
- Contribuer à la production comptable en procédant à des enregistrements non automatisés (par saisie écran-clavier) dans les domaines :
  - de la fiscalité (taxe professionnelle, taxe foncière, taxes municipales et départementales, redevances aux mairies...),
  - des achats d'énergie (E et G) et des ventes d'énergie (recettes E et G).
  - du redressement des anomalies (quel que soit le domaine).
- Conduire les investigations nécessaires aux arrêtés comptables (vers le 15 de M + 1) et déclencher ceux-ci (signal de fin de mois interdisant toute écriture relative au mois comptable écoulé).

## **Activités spécifiques**

Le titulaire de l'emploi exerce son activité en binôme (partage des tâches et concertation étroite) avec son supérieur hiérarchique direct, le chef de section principal de comptabilité.

Il vérifie la conformité des enregistrements comptables :

- aux procédures définies par les Directions des Services Financiers et Juridiques et relayées par l'inspecteur comptable et financier régional,
- aux procédures arrêtées localement.

Il procède lui-même, ou fait procéder aux redressements des anomalies d'imputations qu'il détecte en exploitant les documents de contrôle comptable et financier. Il s'assure que les autres sections, que son organisation subordonnée et que les services et agences traitent correctement et rapidement les messages d'anomalies et consignes reçues.

Il procède à l'analyse des variations et invraisemblances constatées ou supposées et s'assure de la suite réservée aux messages d'avertissements ou aux rejets d'écritures en provenance des traitements informatiques.

Il établit des analyses ponctuelles à la demande de sa hiérarchie. (ex: recherche des éléments comptables détaillés permettant d'expliquer l'évolution ou la position d'un compte).

Il s'assure de la compatibilité entre les enregistrements de la comptabilité générale et ceux de la comptabilité analytique, toujours à partir des restitutions reçues et des messages y afférents mais également par balayage systématique des différents comptes suivis :

- classe 6 : Comptes de charges,
- classe 7 : Comptes de produits
- classe 9 : comptabilité analytique.

Il conduit les investigations nécessaires aux arrêtés comptables et détermine lui-même le déclenchement du signal dit de fin de mois comptable. Il Justifie, en liaison avec le chef de section principal, les annexes explicatives mensuelles destinées aux D.S.F.J.

Il centralise, vérifie et met en forme les annexes aux bilans EDF et GDF de fin d'année.

Il participe aux réunions semestrielles de l'inspecteur comptable et financier régional avec le chef de la division "Résultats-Bilans-Clients-Facturation" et le chef de section principal de comptabilité.

Il contribue au rappel de la doctrine aux autres sections du service comptable et financier ainsi qu' aux interlocuteurs des services (1).

Il s'assure de la fiabilité des éléments relatifs aux bilans comptables du tableau de bord mensuel de l'Unité.

Il veille à l'efficacité des deux comptables principaux chargés de production comptable de la comptabilité centralisatrice" qui lui sont rattachés.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Garantir la pertinence des analyses d'éléments comptables qui lui sont demandées.

Garantir, pour les comptes des classes dont il effectue le suivi, la compatibilité entre les comptabilités générale et analytique.

---

1 Un autre chef de section de comptabilité est l'interlocuteur privilégié des agences pour tous les problèmes comptables courants relevant de la gestion spécifique des comptes clients.

## **Finalités contributives**

Contribuer à l'exactitude et à la véracité des enregistrements comptables en effectuant les contrôles et analyses nécessaires, en faisant procéder aux redressements éventuels et en déclenchant les arrêtés comptables dans le respect des procédures et délais.

Contribuer à la production et à la qualité des bilans comptables de fin d'année en centralisant, et en vérifiant les éléments constitutifs.

**Exemple de description d'emploi n° 17**

**Famille professionnelle : Conception et réalisation des ensembles industriels**

**Métier : Manager 1ère ligne - Conception et réalisation des ensembles industriels**

## **Mission générale**

Dans le cadre des orientations générales techniques et budgétaires du SEPTEN, il dirige une division chargée d'établir la doctrine en matière de "fonctionnement et conduite des centrales nucléaires" afin d'en garantir une application cohérente pour les différents partenaires.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

Bureau d'études central de la Direction de l'Équipement, le SEPTEN (Service Etudes et Projets Thermiques et Nucléaires) est, au travers de l'ensemble de ses missions, au service de l'ensemble des moyens de production thermiques et nucléaires, passés, présents et futurs, sur le territoire national.

L'organisation du SEPTEN, à dominante disciplinaire, est complétée d'une organisation par projet.

La structure disciplinaire est représentée par les départements qui regroupent des divisions techniques (voir organigramme page suivante).

La structure transversale s'organise autour de chefs de projet par projet et de responsables d'affaire par affaire.

Le SEPTEN comporte 5 départements, 15 divisions et certaines d'entre elles des groupes.

Le chef de la Division Fonctionnement Conduite est placé sous l'autorité, au même titre que les autres chefs de division (PX, CC, IN, GC), du chef de Département Systèmes et Installation qui est assisté d'un adjoint. Le chef de Département est membre du Collège de Direction du SEPTEN.

L'organisation subordonnée du chef de division comporte 41 agents dont :

- 1 agent d'exécution et 2 agents de maîtrise qui constituent le secrétariat de la division,
- 38 cadres parmi lesquels on recense notamment 9 agents détachés d'autres Directions, 10 responsables d'affaires et de projet.

Les 38 personnes sont réparties en 3 groupes : le groupe Fonctionnement Général (FG), le groupe Etudes Probabilistes de Sûreté (EPS), le groupe Procédure et Accidents Graves (PAG) à la tête desquels on trouve un chef de groupe.



## **Marge de manoeuvre**

Le Chef de Division est chargé de rédiger la note d'organisation qui définit les missions permanentes de sa division et son organisation.

Dans le domaine technique :

Il propose des orientations techniques dans son domaine qui tiennent compte des choix stratégiques de l'Unité et des décisions des comités techniques. Ces propositions sont validées par le collège de Direction.

Il présente de façon périodique (8 fois par an) l'avancement des "affaires en cours" de sa division devant le Collège de Direction.

L'ensemble des notes d'études et des documents prescriptifs émis par la division est contrôlé par le Chef de Division et signé par le Chef de Département.

Le Chef de Division fait réaliser une vérification indépendante pour les notes d'études du domaine "hors pratique industrielle courante". Il décide de la pré diffusion des notes d'études.

Il peut être contrôlé dans le cadre d'audits qualité sur l'application et le respect des règles (Manuel d'Assurance Qualité, Manuel d'Ingénierie de Référence, notes d'organisations). Des fiches de demandes d'actions correctives peuvent être émises dans le cas d'audit de la mission contrôle externe des études.

Dans le domaine financier :

Il élabore des prévisions budgétaires pour 3 ans et les soumet au service financier. Il contrôle les projets de contrat sous l'angle des objectifs budgétaires.

Il est contrôlé sur le respect de l'enveloppe budgétaire et rend compte des écarts prévu/réalisé au Chef de Département et au Directeur Adjoint responsable de la gestion.

Dans le domaine du management :

Il réalise des prévisions quantitatives d'activités en heures d'études, en liaison avec les chefs de groupe d'une part, les responsables de projets et d'affaires SEPTEN d'autre part.

Sur le plan qualitatif, il reçoit l'ensemble de son personnel à l'occasion des entretiens de fixation d'objectifs.

Il est contrôlé sur toutes ses propositions dans le cadre de l'évaluation des hommes et des moyens.

Il est reçu annuellement par le Chef d'Unité qui contrôle la bonne marche de sa division (réalisation des objectifs fixés) ainsi que ses capacités d'animation d'équipe.

## **Contexte**

La Division définit la doctrine en matière de fonctionnement conduite, en partenariat avec l'ensemble des divisions du SEPTEN, par la réalisation de prestations d'études.

De manière synthétique, les missions de cette division concernent 3 grands domaines :

- le domaine des études de fonctionnement général (conception, dimensionnement et optimisation en conditions normales ou accidentelles).
- le domaine de la conduite de l'installation et des systèmes en conditions normales, incidentelles et accidentelles.
- le domaine des études probabilistes de sûreté et des études de fiabilité.

Au niveau de la Direction de l'Equipement, elle énonce la "LOI" auprès des autres Unités, jouant ainsi un rôle de prescripteur. En contrepartie, elle a un devoir d'assistance et de conseil auprès de ces unités en cas de difficultés.

Au niveau de l'Exploitation du Parc Nucléaire (EPN), elle établit une relation de client/fournisseur, soit directement, soit en soutien d'une Unité de la Direction de l'Equipement.

Elle procède dans certains domaines à un travail d'harmonisation à l'échelon européen (conduite, interface homme-machine, insertion dans le réseau).

Le Chef de Division quant à lui doit tenir compte des choix stratégiques décidés par l'entreprise au niveau européen et des évolutions technologiques préconisées.

Il a par ailleurs le souci de concilier les orientations de la Direction de l'Equipement avec les attentes de l'EPN et faire admettre des choix techniques lors de négociations régulières.

Il joue un rôle important et permanent de médiation à l'intérieur de sa division et avec l'extérieur pour concilier des avis techniques éventuellement divergents.

Il donne des priorités aux agents en tenant compte de la cohérence des choix techniques, en veillant à garantir un équilibre de charge entre les différents groupes concernés.

## **Activités**

### **Techniques**

Il oriente et contrôle l'ensemble des études émises par la division.

Il est responsable de l'ensemble du courrier qui engage la division, et à ce titre veille au bon usage des délégations qu'il est amené à accorder.

Il participe à l'élaboration des documents prescriptifs (recueil de Règles de Conception et de Construction, Cahier des Spécifications Techniques, Cahier des Règles Techniques, Dossier des Règles d'Installation) pour la réalisation des contrats et des ouvrages de production.

Il prépare des conclusions techniques et les soumet en Comité Technique.

Il participe à la préparation des fiches d'options techniques intéressant la division.

Il représente son Unité voire sa Direction dans un certain nombre de comités inter-Unités nationaux ou internationaux.

Il élabore et fédère les choix techniques et technologiques relevant de son domaine d'activité pour la Direction de l'Équipement, en les négociant au préalable avec les centres d'ingénierie et avec la DEPT.

Il est chargé de maintenir et développer des compétences techniques au sein de sa division pour les missions de sa Direction.

Il est chargé de développer, de maintenir ou d'essayer auprès des différents Centres d'ingénierie de la Direction de l'Équipement, des techniques et études nouvelles dans le domaine du fonctionnement.

## **Ressources Humaines**

L'organisation de la Division est définie par le Chef de division (note d'organisation), sans être subordonnée à un accord formel du Chef de Département, mais dans le respect des organisations environnantes.

Il met en évidence l'adéquation des moyens aux missions par thèmes d'activité selon l'évolution préconisée (décroissance - augmentation) en cohérence avec le plan stratégique.

Il négocie les moyens techniques alloués aux responsables de projets ou d'affaires.

Il propose les prévisions d'heures pour les années à venir.

Il est chargé d'élaborer les Projets Professionnels Personnalisés (PPP) pour la totalité de ses subordonnés ainsi que le plan de formation en cohérence avec le plan stratégique de l'Unité.

Il propose les promotions fonctionnelles cohérentes et précise l'évolution de carrière potentielle de chacun.

Il propose les avancements au choix, les indemnités annuelles des cadres.

Il recherche les candidatures des postes à pourvoir, de façon générale, et propose les nominations.

Il est responsable de l'harmonie et de la bonne entente des agents au sein de sa division. Il décèle et anticipe la résolution de conflits éventuels.

## **Economique et Financier**

Il propose le budget de sa division dans le double cadre, technique et de soutien des affaires et projets.

Il choisit les priorités des dépenses sans les qualifier.

Il est responsable du suivi continu des prévisions de dépenses avec le budget alloué.

Il est responsable de la négociation des contrats et une fois signés, il contrôle la gestion de ces contrats.

Il contrôle les ordres de missions en métropole et les dépenses de l'ensemble des agents.

Il doit évaluer les conséquences économiques et financières des choix proposés.

Il a le pouvoir de signature d'engagement de dépenses dans les limites prescrites par le Chef d'Unité.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Il garantit la pertinence de l'ensemble des propositions techniques émises ainsi que le respect des règles de qualité en cohérence avec le budget établi selon les objectifs prioritaires de la division.

Il est garant de l'application par les centres d'ingénierie des spécifications techniques pour la construction des ouvrages de production d'électricité.

Il garantit le développement des compétences nécessaires à l'expertise de sa division dans un souci d'efficacité et de motivation à l'endroit de chacun de ses subordonnés.

### **Finalités contributives**

Il contribue à la cohérence d'ensemble de l'évolution de la doctrine de conduite en présidant le comité de gestion des "règles générales d'exploitation".

Il contribue à l'évolution de l'organisation de la division en actualisant en permanence ses missions et ses priorités, et en tenant compte de l'évolution de l'organisation des partenaires.

Il contribue au niveau local et au niveau national, à l'adéquation des moyens aux missions de la division, en effectuant des prévisions techniques, budgétaires et d'effectifs par une analyse de charge, et en participant à différents groupes de réflexion (carrières, formation, compétences des agents).

**Exemple de description d'emploi n° 18**

**Famille professionnelle :** Moyens internes

**Métier :** Gestionnaire de moyens internes

## **Mission générale**

Dans le cadre de la réglementation générale en matière d'immeubles, de logements, d'assurances...., animer et de coordonner l'activité de la section Affaires Générales, afin de garantir la mise en oeuvre des politiques en matière d'utilisation des moyens internes (à l'exception de l'informatique).

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

L'unité conduit la réalisation des nouvelles centrales nucléaires sur le territoire national et à l'export. L'effectif est d'environ 770 agents. L'unité est composée d'un siège et d'équipes basées sur des aménagements.

L'emploi est affecté au siège de l'unité et directement rattaché au Chef de Division Moyens Intemes.

Il rend compte de ses activités soit au Chef de Division, soit au Secrétaire Général adjoint soit au Secrétaire Général.

Les emplois de même rattachement hiérarchique : Chef de Section Informatique  
L'organisation subordonnée représente environ une trentaine d'emplois :

- deux rédacteurs principaux,
- trois rédacteurs,
- un agent technique principal,
- sept chefs de groupe principaux,
- un contremaître mécanicien,
- un agent technique,
- un chef de groupe,
- deux standardistes,
- cinq huissiers,
- un chef employé,
- un agent administratif,
- un conducteur mécanicien,
- trois employés.

### **Marge de manoeuvre en matière financière**

Le titulaire a une subdélégation de pouvoirs pour passer tous les marchés pour travaux, prestations ou fournitures, pour un montant de 20.000 F (dépenses de fonctionnement). Le titulaire peut ordonnancer sans limitation les paiements pour les travaux, prestations ou fournitures d'affaires générales.

### **Points de contrôle**

Le titulaire de l'emploi rend compte de façon régulière à sa hiérarchie de l'activité de sa section, et de l'état d'avancement des projets par rapport aux objectifs fixés. Ses principaux interlocuteurs sont : le Chef de Division et le Secrétaire Général Adjoint. Lors de l'entretien annuel, des objectifs sont fixés pour l'année à venir.

### **Contexte**

Le champ d'intervention couvert par le titulaire est limité au siège de l'Unité ; les aménagements ayant une structure administrative propre. Toutefois, dans son domaine il peut intervenir, à la demande des aménagements pour expliciter des points de réglementation en matière de LOGEMENT, d'ASSURANCES ou d'utilisation de véhicules de l'unité, lors des mutations d'agents.

Les situations évoluent en fonction des cas individuels à résoudre dans des domaines variés. Le titulaire est amené à proposer des solutions en interprétant les aspects réglementaires afin de permettre le bon fonctionnement de l'unité.

A cet effet, le titulaire de l'emploi se réfère, en priorité, aux documents de base (ils constituent un cadre de référence), dans certains cas les met à jour et veille à la jurisprudence qui peut en découler :

- en matière d'immobilier :
  - à la doctrine logements,
  - à la doctrine accession à la propriété,
  - au schéma directeur immobilier de l'Unité,
  - aux différentes circulaires (N70.48, N70.49) et notes de la Direction de l'Équipement.
- en matière de courrier :
  - au guide du courrier, qui est examiné périodiquement pour tenir compte des changements.
- en matière d'assurance :
  - au guide des assurances édité par la Direction des Affaires Générales.
- en matière de déplacements (frais et indemnités) :
  - aux règles en vigueur, issues du manuel pratique.
- en matière de gestion des immeubles :
  - à la réglementation générale sur la protection des biens et des personnes physiques,
  - aux différentes notes de la Direction de l'Équipement sur la protection et la conservation du patrimoine.

## **Activités**

### **Activité technique**

Il examine et affecte tout le courrier "arrivée" et vise tout le courrier "départ".

Il vise et contrôle toute la facturation des fournisseurs relevant de son domaine d'activités.

Il signe le courrier administratif de sa section.

Il participe à l'élaboration et au suivi du schéma directeur logements.

Il prend part aux décisions concernant l'attribution du logement à un agent.

Il prend les décisions (qui relèvent de sa compétence) en matière de travaux de réfection à effectuer dans les logements, en respectant les règles énoncées.

Il participe en interne aux réunions concernant la construction de nouveaux logements, dans le cas d'ouverture de nouveaux chantiers et pour la construction de nouveaux bâtiments (siège de l'unité).

Il participe à la Commission Logement (éménagement du C.M.P.) pour tout ce qui concerne le logement du personnel et les bâtiments. A cet effet, il fournit des éléments chiffrés (tableaux de bord ou points particuliers de l'activité), pour les organismes statutaires (s/C.M.P., C.M.P., Commission logement) qu'il peut être amené à justifier.

Il analyse et interprète la doctrine logement en fonction des problèmes posés.

Il reçoit tous les nouveaux fournisseurs ou entreprises pour ce qui concerne l'achat de mobilier et de matériels et les prestations de travaux.

Il renégocie tous les contrats annuels ou les contrats arrivant à échéance. Pour ce faire, il est amené à faire des appels d'offre, à les dépouiller et à effectuer des choix (Principaux contrats : gardiennage - nettoyage - reprographie - transports - maintenance).

Il suit en ce qui concerne l'ensemble des commandes, l'évolution budgétaire et effectue les prévisions (budget annuel 60 millions de francs).

Il prend les décisions pour remplacer les véhicules (Siège de l'Unité et aménagements).

Pour ce qui concerne les remboursements de frais, il appose son visa technique sur toutes les feuilles de frais afin de permettre au Chef de Division de donner le "bon à payer", délivre le "bon à payer" en cas d'absence de ce dernier.

Globalement, pour l'ensemble des activités de sa section, il est amené à régler les cas limites par rapport à la réglementation. Il fournit à la demande de sa hiérarchie, pour des situations devenant conflictuelles, les éléments de réflexion nécessaires à la prise de décision (problèmes de logement et de son régime, d'assurances, de déplacements) concernant en particulier les problèmes de mutation des agents. Pour ce faire, il présente les solutions possibles (avantages-inconvénients).

Ses principaux interlocuteurs à l'extérieur de l'Unité, sont les services de la Direction des Affaires Générales pour les questions de logement, accession à la propriété, véhicules, voyages et devises.

A l'intérieur de l'Unité, il entretient des relations avec :

- l'ensemble du personnel, et notamment les agents nouvellement arrivés afin d'examiner leurs problèmes de les régler ou de les orienter auprès des responsables du groupe.
- la Section Personnel pour ce qui concerne les mouvements d'agents et le déclenchements d'indemnités diverses.

Il met en forme toute l'information concernant les affaires générales pour aviser les différents intéressés.

Il participe aux différents Audit "Qualité" relevant de son domaine (contrôle Direction des Affaires Générales sur l'accession à la propriété, les logements, la gestion du parc auto).

## **Activités de management**

Il apporte aide et conseil à l'ensemble des agents du groupe sur l'intégralité des questions traitées.

Il propose les actions de formation nécessaires pour l'ensemble de ses agents, afin d'améliorer leurs compétences.

Il met en place, en liaison avec le chef de Division, de nouveaux outils informatiques destinés à améliorer l'organisation du travail de ses groupes (applications : fournitures, commandes, courrier électronique) et à suivre les activités de sa section (par le biais d'indicateurs de résultat).

Il répartit la charge de travail entre les groupes et est amené à proposer des solutions pouvant parfois modifier l'organisation en place, afin de respecter les objectifs fixés ou de les modifier à la demande de la hiérarchie. Il fixe les priorités en cas de surcharge d'activité au sein de chacun de ses groupes.

Pour ce qui concerne le recrutement (candidatures sur postes vacants pour sa section), il reçoit, soit individuellement, soit avec le Chef de Division, les candidats. La décision est prise en concertation avec le Chef de Division.

Pour ce qui concerne les avancements au choix, il examine les possibilités et effectue des propositions en concertation avec le Chef de Division.

Il suit le planning prévisionnel de la section.

Il organise le remplacement des agents en cas d'absence prolongée.

Il contrôle les documents hebdomadaires établis par son équipe pour les absences, les activités et les notes de frais.

## **Activités diverses**

Il participe :

- au groupe de coordination qui établit le guide courrier,
- au C.H.S.C.T. pour répondre aux questions des représentants du personnel et afin de mener les actions nécessaires dans ce domaine. Il est à ce titre le seul représentant du SECRETARIAT GENERAL,
- à l'organisation mise en place dans la transmission des informations d'importance Nationale (pour le siège de l'Unité).

Il est amené à définir, au regard de la réglementation, les mesures de sécurité et de protection à prendre vis à vis des locaux (contrôle d'accès, gardiennage, consignes de sécurité).

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Garantir la bonne application des politiques en matière d'utilisation des moyens internes (sauf informatique).

Garantir que les dépenses de l'unité au regard des frais de fonctionnement du domaine couvert sont justifiées.

Garantir l'efficacité et la motivation de son équipe de travail.

### **Finalités contributives**

Contribuer à assurer la gestion au meilleur coût, des domaines dont il a la charge en renégociant les contrats, en suivant les indicateurs de résultats du domaine couvert.

Contribuer à l'évolution de l'organisation de ses équipes de travail, en participant à la mise en place d'applications informatiques.

Contribuer au fonctionnement des organismes statutaires en produisant les éléments chiffrés sur l'activité de sa section, en veillant à la bonne application des décisions prises lors de la tenue de ces instances.

**Exemple de description d'emploi n° 19**

**Famille professionnelle :** Conception et réalisation des ensembles industriels

**Métier :** Contrôleur de travaux et de fabrication

## **Mission générale**

Dans le cadre du Manuel d'Assurance de la Qualité du CNEN et de celui de l'aménagement nucléaire responsable de la construction de 2 tranches du palier N4, assurer la surveillance de la réalisation du génie civil du Bâtiment Réacteur et du réservoir d'eau borée (PTR) de la 1ère tranche, afin que ces ouvrages soient réalisés en conformité avec les prescriptions, les plans et les procédures contractuels de réalisation et de sécurité.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

L'Aménagement est rattaché au CNEN (Centre National d'Equipement Nucléaire) dont dépendent tous les projets de centrales nucléaires du palier N4.

L'Aménagement est organisé en lots.

Chaque chef de lot, rattaché directement au chef d'aménagement, a sous son autorité plusieurs chefs de section.

Le Lot « Génie Civil » comprend 3 sections : Génie Civil Usine, Génie Civil Site et Finitions.

La section « Finitions » comprend un chef de section et 2 contrôleurs de travaux. Chaque contrôleur a en charge le suivi d'un marché de finitions ouvrant l'ensemble des bâtiments (ex. : le marché de peinture, les charpentes secondaires, ...).

La section « Génie Civil Usine » comprend un chef de section et 7 contrôleurs de travaux, dont l'emploi.

Chaque contrôleur de cette section a en charge la surveillance du génie civil d'un bâtiment.

L'emploi est responsable de la surveillance du génie civil du Bâtiment Réacteur (BR) et du réservoir d'eau borée (PTR) de la tranche 1.

Il est subordonné au chef de section pour la réalisation du gros oeuvre du BR et du PTR.

Il est en relation également avec le chef de la section « Finitions » pour la surveillance des travaux de finitions.

L'emploi n'a pas de personnel subordonné.

## **Contexte**

La réalisation des ouvrages de génie civil de la centrale nucléaire donnent lieu à des marchés passés pour EDF par les Services Etudes du CNEN et du CNEPE pour l'ensemble du gros oeuvre des bâtiments d'exploitation et des finitions.

Le titulaire du poste a en charge la surveillance de la réalisation du Bâtiment Réacteur (BR) de la tranche 1 pour le gros oeuvre (50 000 m<sup>3</sup> de béton armé le plus gros volume de béton de la centrale) et le marché d'installation du pont tournant

jusqu'aux essais non compris. Il est également responsable de la surveillance sur le BR des marchés de charpentes métalliques, viroles et sas, portes et peinture qui sont gérés plus probablement par d'autres contrôleurs.

Enfin il surveille la réalisation du gros oeuvre du PTR pour 25 % de son temps.

Les activités de surveillance sur ce bâtiment sont relativement analogues à celles concernant le BR.

Un autre contrôleur est responsable pour le BR de la tranche 2. Ils se remplacent mutuellement en cas d'absence.

Le délai de réalisation du BR est de 6 ans jusqu'à sa mise en service, dont 4 ans pour le gros oeuvre.

La mission du chef de section consiste essentiellement à superviser l'ensemble des bâtiments et à établir une homogénéité de la surveillance du chantier et de la résolution des problèmes par ses contrôleurs.

Il prend le relais du contrôleur auprès des entreprises en cas de difficultés.

Il contrôle le travail du contrôleur, d'une part à partir des documents que ce dernier lui soumet pour signature, et d'autre part lors des visites régulières du chantier qu'il fait avec lui.

Le titulaire du poste assure le contact permanent de sa hiérarchie avec le terrain.

Dans le cadre de l'organisation du travail d'équipe, il doit savoir faire la synthèse de ce qu'il doit régulièrement rapporter ou soumettre à hiérarchie.

Il doit également entretenir un climat de coopération et de confiance avec les interlocuteurs des entreprises, afin de faciliter la résolution des problèmes.

Il passe la moitié de son temps sur le chantier, le reste à son bureau ou en réunion.

Les Interlocuteurs de l'emploi

Hormis le chef de lot et le chef de section auxquels il rend compte de ses activités, le titulaire du poste est en relation avec :

- les conducteurs de travaux et les chefs d'équipes des entreprises; il traite avec eux des problèmes techniques, et parfois financiers, et coordonne les plannings d'intervention,
- l'encadrement des entreprises ; occasionnellement il assiste son chef de section, A la demande de celui-ci, lors de réunions traitant de problèmes techniques et de gestion (en particulier contentieux),
- les responsables « Topographe » des entreprises; il analyse les relevés de contrôle topo pour les comparer aux plans contractuels et déterminer si les écarts sont dans les tolérances,

- le contrôle externe des entreprises (Contrôle Qualité - une ou plusieurs personnes par entreprise) ; il peut lui faire part de ses observations sur le respect par les entreprises des programmes d'Assurance Qualité,
- les responsables des métrés des entreprises dont il contrôle les métrés de site rémunérant les travaux demandés par ordres de service,
- les dessinateurs et ingénieurs des services Etudes du CNEN responsables du suivi des contrats et des plans contractuels; il peut leur demander des compléments d'informations sur les plans fournis et discuter les modifications à apporter sur le plan technique comme sur le plan des coûts,
- l'ingénieur Sécurité d'EDF ou le cadre Sécurité du Comité inter Entreprises d'Hygiène et Sécurité (CIEHS) ; il les informe des problèmes de sécurité rencontrés et résolus à son niveau avec les entreprises, et leur soumet les problèmes de sécurité à caractère générique,
- les autres contrôleurs de l'aménagement pour coordonner les interventions des entreprises.

#### Les informations de base

Le titulaire du poste dispose des sources d'informations suivantes :

- Les documents contractuels qui définissent les caractéristiques des ouvrages à réaliser, les délais, les bordereaux de prix, les matériaux utilisés, leur mise en oeuvre et les obligations des entreprises en matière d'Assurance Qualité,
- les plans d'exécution validés par les services Etudes (1000 à 1500 pour le BR), qui sont son principal outil de travail. L'étude et la connaissance de ces plans sont essentielles pour anticiper et maîtriser la réalisation des travaux,
- les notes des services Etudes et services centraux de la DE sur les points de contrôle obligatoire à valider avant d'autoriser l'Entreprise à poursuivre ses travaux,
- le Manuel d'Assurance Qualité du CNEN et celui propre à l'aménagement qui définissent les schémas généraux de procédures de surveillance et de contrôle,
- les documents des entreprises en matière de sécurité, méthode, procédures de réalisation, contrôle qualité, sur lesquels il donne un avis ou un accord en liaison avec son chef de section, et dont il contrôle l'application sur le terrain,
- les relevés topométriques des entreprises ou d'EDF pour s'assurer que les écarts entre la réalisation et les plans sont dans les tolérances,
- le planning général de l'aménagement et les plannings des entreprises dont il se sert pour coordonner les travaux.

#### **Activités**

Le titulaire du poste analyse et classe les plans « Bon Pour Exécution » des entreprises, validés par les Services Etudes.

Il valide les fiches d'exécution par lesquelles les entreprises définissent le découpage de la réalisation de l'ouvrage en phases élémentaires et mentionne la liste des plans utilisés et leurs indices.

Après validation, les entreprises peuvent lancer les approvisionnements et démarrer les travaux.

A partir des caractéristiques du marché et du bâtiment, il rédige le programme de surveillance qu'il mettra en oeuvre, et le soumet pour accord à sa hiérarchie qui peut y apporter des amendements.

Ce programme n'est pas restrictif, mais constitue l'engagement minimum du titulaire du poste.

Il peut être mis à jour en cours d'exécution des travaux.

Le cadre général qui sert à définir l'architecture du programme de surveillance est le Manuel d'Assurance Qualité de l'aménagement.

En liaison avec les Services Etudes, il définit les parties les plus importantes de la réalisation, les phases ou les points les plus délicats sur lesquels il opérera un contrôle exhaustif, qu'il formalise sur les fiches de surveillance.

En particulier, il repère toutes les parties qui deviendront invisibles et inaccessibles à l'issue du chantier, et/ou pour lesquelles toute modification ultérieure entraînerait une moindre qualité et des coûts et des délais supplémentaires très importants.

Il notifie au début des travaux les points d'arrêt obligatoire pour les entreprises qui ne pourront continuer leurs travaux qu'après son accord.

Ces points sont déterminés par des services de la Direction de l'Equipement extérieurs à l'aménagement (TEGG, services Etudes,...).

Pour chaque type de réalisation, il donne son avis sur les spécifications et procédures de réalisation que proposent les entreprises.

Pour chaque action de surveillance :

- il rédige une fiche de surveillance qui mentionne les éventuels écarts entre les spécifications de l'ouvrage, les plans de référence et les procédures de réalisation utilisées par les entreprises, et la réalité constatée.
- il s'assure de la conformité de la réalisation des travaux par rapport aux plans,
  - En particulier, il contrôle le positionnement des ouvrages à partir des relevés topométriques, et vérifie que les écarts sont dans les tolérances.
  - Pour les travaux de coffrage et de ferrailage, il contrôle la mise en oeuvre et la qualité de la réalisation, le positionnement, les dimensions et la nature des armatures.
  - Pour les travaux de béton précontraint sur l'enceinte de confinement, il vérifie toutes les fiches de mise en tension des câbles de précontrainte. Il assiste par sondage à des mises en tension.

Il contrôle les injections des gaines de précontrainte pour ce qui concerne la fabrication et la mise en oeuvre du coulis d'injection.

Pendant ces travaux qui durent 10 mois, il y consacre la moitié de son temps.

- Il vérifie que les entreprises respectent les modes opératoires et le programme d'Assurance Qualité des entreprises prévus aux contrats.

En particulier, il surveille la réalité des propres contrôles des entreprises et leur conformité aux procédures préétablies.

- Il vérifie que les entreprises utilisent les moyens appropriés (matériels et personnels).

En cas de malfaçon, d'imprécision ou d'incohérence entre les documents contractuels et la réalité du terrain, il fait ses observations à l'entreprise concernée par oral et/ou par écrit et participe à l'élaboration des solutions à mettre en oeuvre pour résoudre les problèmes.

Il décide de la consignation par écrit, en fonction de l'importance et/ou du caractère irréversible des conséquences du dommage ou de la malfaçon détectée, sur l'intégrité du bâtiment.

Il consigne par écrit 50 à 70 % de ses observations aux entreprises, afin de pouvoir justifier à tout moment et rapidement des travaux et de leurs conditions de réalisation, en particulier en cas de contentieux ou de demande des Autorités de Sécurité.

Il communique au conducteur de travaux les modifications, reprises ou annulation de travaux par rapport aux plans.

Il prépare les négociations avec les entreprises sur certaines affaires ponctuelles.

Il établit par écrit les ordres de service qui sont signés par son chef de section, et les attachements pour le règlement des travaux.

Il propose à son chef de section les ordres de travaux.

En cas de difficulté avec une entreprise, il fait intervenir sa hiérarchie.

Il tient à jour le planning de réalisation du BR en fonction du planning général de l'aménagement et ceux des entreprises.

Pour cela, il doit surveiller la comptabilité des plannings d'intervention des différentes entreprises et des différents corps de métier.

Il alerte sa hiérarchie des éventuels retards sur la tenue du planning.

Il assiste à l'examen des Plans d'Hygiène et Sécurité (PHS) des entreprises mis en oeuvre pour la réalisation des travaux dont il est responsable.

Il peut y apporter des modifications sur des points particuliers en fonction de sa connaissance des travaux correspondants.

Il intervient directement auprès du conducteur de travaux en cas de non conformité avec les règles de sécurité, en particulier les PHS.

Il transmet les problèmes importants ou à caractère générique à l'ingénieur Sécurité EDF ou le cadre Sécurité du CIEHS.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

- Garantit que l'ouvrage a été réalisé par les entreprises selon les procédures et règles prévues au contrat.
- Garantit que les plans des entreprises remis au futur exploitant de la centrale sont conforme aux ouvrages réalisés.

**Exemple de description d'emploi n° 20**

**Famille professionnelle : Exploitation des installations**

**Métier :**

## **Mission générale**

Dans le cadre des règles de sûreté et de sécurité, et de la réglementation des appareils, diriger un Service chargé de la Maintenance dans les domaines automatismes, électricité et une partie du domaine Mécanique-Chaudronnerie-Services Généraux, concevoir et mener les adaptations d'organisation nécessitées par l'accroissement des exigences en matière de sûreté et de performances des installations, afin d'assurer au meilleur coût la sûreté et fiabilité optimales des matériels nécessaires au fonctionnement de deux tranches nucléaires.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

L'emploi fait partie d'une Sous-Unité Centrale de 291 agents composée d'un Service Production (148 agents), d'un Service Maintenance (122 agents), d'une Section Sécurité Radioprotection et d'un Bureau Administratif.

Il appartient au collège de Direction de la Sous-Unité et est rattaché hiérarchiquement au Chef de Sous-Unité Centrale. Les emplois de même rattachement hiérarchique sont le Chef de Service Production, le Chef de Section Radioprotection, le Chef du Bureau Administratif.

Son organisation subordonnée comporte 8 cadres, 76 agents de maîtrise et 37 agents d'exécution répartis dans 5 pôles métiers différents.

### **Marge de manoeuvre**

L'emploi est lié au Chef de Centrale par un contrat de gestion annuel comportant des objectifs budgétaires, des objectifs techniques (prolongations d'arrêts, incidents significatifs, nombre de Plans Qualité Sûreté...), des objectifs en matière de Gestion des Ressources Humaines (renforcement de la pyramide culturelle, développement de l'entretien individuel...) et des objectifs organisationnels.

Une partie de ce contrat de gestion est imposée et résulte d'engagements pris au niveau des contrats de gestion de l'Unité et de la Sous-Unité. Une autre partie, propre au service, est négociée avec le Chef de Centrale et élaborée de manière participative avec les Chefs de section.

Des indicateurs sont associés au contrat de gestion et suivis mensuellement par le Chef de Service à partir de restitutions fournies par le contrôleur de gestion de l'Unité. Lorsque des dérives sont constatées, le Chef de Service effectue des arbitrages qui permettent de rectifier la trajectoire (par exemple dans le domaine budgétaire : report de commandes de travaux sur l'année suivante).

Un point à mi-année est effectué entre le Chef de Service et le Chef de Centrale et permet de constater les écarts, de les justifier et d'engager les actions correctrices. Un bilan du contrat de gestion est effectué en fin d'année.

### **Contexte**

La Sous-Unité Centrale a en charge au sein d'un Centre Nucléaire de Production d'électricité de quatre tranches de 900 MW électrique, l'exploitation et une partie de la maintenance de 2 tranches.

L'emploi exerce ses activités dans un service maintenance qui assure :

- dans les domaines automatismes et électricité des dépannages, la maintenance lourde et les modifications,
- dans les domaines Mécanique-Chaudronnerie-Services Généraux la maintenance courante et une partie de la maintenance lourde des installations . En effet la Sous Unité Technique est chargée de la maintenance lourde des installations dans ces domaines en particulier en arrêt de Tranche.

Le service répond ainsi à des demandes d'intervention émises quotidiennement par le Service Production, à des programmes de travaux systématiques (programmes annuels préventifs de base locaux ou nationaux), à des programmes de modifications (définis nationalement pour l'année).

Le souci d'améliorer la sûreté et la disponibilité des installations amène une intégration permanente du retour d'expérience dans les activités de maintenance.

Ce même souci a amené le Parc Nucléaire à engager des évolutions socioorganisationnelles et culturelles fortes (gestes professionnels, missions...) regroupées au sein de la Démarche Sûreté Maintenance, que l'emploi est chargé de promouvoir et d'adapter dans son Service.

### **Marge de manoeuvre**

Tous les travaux sur les matériels ou Process Importants pour la Sûreté (IPS) sont réalisés selon des procédures écrites (gammes). Tout non respect de procédure peut avoir un impact sur l'environnement.

Les Autorités de Sûreté et leurs mandataires (DRIRE, DSIN, SCPRI) viennent régulièrement faire des visites d'inspection de l'installation nucléaire. Les inspections ont un caractère formel et portent notamment sur la vérification des dossiers des interventions réalisées et sur les gammes d'entretien. L'emploi est un des interlocuteurs de ces inspecteurs, et est amené à apporter des justifications sur les écarts constatés.

Les Services Centraux (Inspection Nucléaire) mènent régulièrement des inspections notamment sur le degré d'avancement de la démarche Sûreté Maintenance.

### **Conditions d'exercice**

L'emploi est astreint. Au titre de l'astreinte technique, il prend, en coordination avec l'astreinte Production et l'astreinte Direction, des décisions techniques et contrôle le bon déroulement des interventions qu'il a ordonnées. Pendant les Plans d'Urgence Interne, il dirige le Poste de Commandement Liaison ou anime l'équipe locale de crise n° 2 suivant la localisation de l'incident.

## **Activités**

### **Activités de l'organisation subordonnée**

Pour assurer sa mission l'emploi est entouré :

- d'un état-major composé d'un adjoint et de 3 ingénieurs. Ces ingénieurs assurent dans le domaine technique les activités de temps réel, tranche en marche en liaison avec leurs homologues de la conduite, ainsi que l'analyse de fonctionnement. Lors des arrêts de tranche (6 mois par an) un ingénieur est détaché dans la structure d'arrêt, où il représente sa centrale,
- d'un secrétariat technique chargé de la gestion documentaire, de la frappe, de la diffusion et de l'archivage des documents pour l'ensemble de la Sous-Unité,
- d'une section chargée de la planification des activités journalières, du suivi budgétaire et de la passation des commandes pour l'ensemble de la Sous-Unité,

- de quatre sections spécialisées :
  - Mécanique-Chaudronnerie-Services Généraux, chargée de l'entretien préventif et fortuit des matériels hors arrêt de tranche et d'une partie de l'entretien annuel en appui de la Sous-Unité Technique.
  - ANalogique chargée de l'entretien préventif et fortuit d'une partie du matériel d'automatismes en et hors arrêt de tranche.
  - Tout Ou Rien (TOR) chargée de l'entretien préventif et fortuit d'une partie du matériel d'automatismes en et hors arrêt de tranche
  - ELEctricité chargée de l'entretien préventif et fortuit des matériels électriques en et hors arrêt de tranche.

## **Activités de management**

Il formalise les missions du Service et des sections.

Il établit après concertation les contrats de gestion de chaque section.

A partir d'objectifs transverses à l'Unité qui lui sont fixés par le Directeur d'Unité dans une lettre de mission, il est chargé :

- de piloter dans certains domaines de la maintenance (Implantation du schéma directeur informatique, multicompetence TOR ANA ELEC, nouvelles missions de chargés de contrôle et de chargés d'affaires) les réflexions et études nécessitées par l'accroissement des exigences de Sûreté, de sécurité et de performance,
- de formuler les propositions d'évolutions organisationnelles qui en découlent pour le CNPE,
- de piloter leur mise en oeuvre au sein de sa Sous-Unité.

A titre d'exemple, il a été chargé de piloter le rapprochement des sections TOR et ANA au sein d'une section Automatismes. Son rôle a été :

- de mener une analyse approfondie de l'intérêt de ce rapprochement en intégrant aux préoccupations locales les réflexions nationales sur la Démarche Sûreté Maintenance,
- de convaincre de cet intérêt l'encadrement et les agents, par la production d'argumentaires,
- de définir une stratégie détaillée de mise en oeuvre,
- de créer des groupes de travail chargés de formuler des propositions sur des thèmes particuliers (astreinte, rapprochement des méthodes de travail, nouveaux locaux, formation..), et d'assurer leur coordination,
- de consulter les partenaires sociaux sur la modification d'organisation projetée en liaison avec son Chef de Centrale
- de préparer la phase de consultation des organismes statutaires en liaison avec le Chef de Centrale,

- de prendre en charge le cas de chaque agent individuellement afin de faire émerger les intérêts réciproques et les actions d'adaptation nécessaires.
- de suivre la période expérimentale de très près afin d'apporter des corrections au dispositif,

Il prépare l'appréciation des Chefs de section et ingénieurs et participe aux entretiens individuels entre ceux-ci et le Chef de Centrale.

Il mène, en collaboration avec ses Chefs de section, les entretiens individuels de ses autres subordonnés jusqu'aux contremaîtres inclus. Cet entretien constitue une évaluation du professionnalisme sur la base de critères connus et sert donc à la régulation du parcours professionnel des agents. Des axes de progrès sont détectés en commun et servent à l'élaboration du Plan Individuel de Formation de l'agent.

Il incite ses Chefs de section à pratiquer les entretiens individuels avec les agents d'intervention.

Il arbitre les propositions d'avancement au choix formulées par les Chefs de section.

Il recrute ses agents par embauche extérieure ou par appel de candidature jusqu'au GF 12 et participe au recrutement pour des GF supérieurs.

Il élabore le budget de son service (65 MF) en liaison avec le Chef adjoint de la Sous-Unité. A cet effet, il propose des options techniques et développe sur certaines affaires une approche de type temps de retour sur investissement.

Il suit le budget en cours et effectue des arbitrages en anticipant ou en différant des opérations de maintenance initialement programmées.

Il révisé régulièrement le plan de formation pour prendre en compte les évolutions techniques et socioprofessionnelles qui découlent de démarches nationales (Sûreté Maintenance) ou du Plan Stratégique d'Unité.

Il propose à ses agents et au Chef de Centrale les habilitations techniques et Sûreté Nucléaire après s'être assuré qu'ils avaient le niveau de connaissance et l'expérience professionnelles requis.

Il anime hebdomadairement une réunion des Chefs de section et ingénieurs au cours de laquelle il recueille des avis sur les évolutions projetées, effectue des arbitrages (mise à disposition d'agents vers d'autres Sous-Unités) et prend des décisions.

Il visite les chantiers et veille à l'application stricte des règles de qualité et de sûreté.

### **Activités spécifiques**

Il participe au Collège de Direction de la Sous-Unité et à ce titre donne son avis lors de l'élaboration de politiques de l'Unité et effectue des propositions sur les choix organisationnels de la centrale.

Il négocie à chaque arrêt de tranche avec ses interlocuteurs de la Sous Unité Technique les chantiers sur lesquels ses équipes détachées de la section Mécanique-Chaudronnerie-Services Généraux vont être amenées à intervenir. Les chantiers sont sélectionnés par l'emploi de manière à faire progresser, par leur diversité d'un arrêt de tranche à l'autre, le professionnalisme des agents et de manière à conserver des équipes constituées. Il rencontre les organisations syndicales dans le cadre des préparations de commissions secondaires ou pour traiter de cas individuels ou collectifs.

Il participe à la demande du Chef de Sous-Unité au Sous-Comité Mixte à la Production.

Il participe à des groupes de travail transverses à l'Unité (exemples : démarche Plan Qualité Sûreté, impact de la démarche PQS sur les métiers de maintenance, comité de rédaction « Priorité-Sûreté », groupe de travail critères de compétences...).

Il participe au comité de la politique industrielle de l'Unité et donne son avis sur la répartition des activités de maintenance entre les équipes EDF et la sous-traitance.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Garantir la réalisation des objectifs du contrat de gestion du Service Maintenance en matière budgétaire, Gestion des Ressources Humaines, technique et organisationnelle.

Garantir les conditions favorables à l'évolution du professionnalisme et au maintien de la motivation de ses subordonnés.

Garantir la qualité des adaptations d'organisation du Service nécessitées par l'accroissement des exigences de sûreté, sécurité et performances des installations.

### **Finalités contributives**

Contribuer à la maîtrise des coûts de maintenance en proposant des options techniques lors de l'élaboration du budget et en effectuant des arbitrages en cas de dérive des dépenses.

Contribuer à la définition de la politique de l'Unité en réalisant les études transverses qui lui sont confiées et à la définition des orientations organisationnelles de sa Centrale en participant activement au collège de Direction de la Sous-Unité.

Contribuer à la sécurité des personnes et des biens et à la sûreté des installations en veillant à l'application stricte des règles de Sûreté et de sécurité et en proposant les habilitations de ses agents.

**Exemple de description d'emploi n° 21 A**

**Famille professionnelle : Exploitation des installations**

**Métier : Responsable de groupement d'usines hydrauliques**

## **Mission générale**

Dans le cadre des consignes générales d'exploitation des ouvrages hydrauliques, diriger un groupement d'usines afin de satisfaire les objectifs de production au meilleur coût en assurant la disponibilité des installations, la sécurité des personnes et des biens.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

### **Le rattachement hiérarchique de l'emploi**

Le Chef de groupement d'usines hydrauliques est placé sous l'autorité directe du Directeur de Groupe d'Exploitation Hydraulique.

### **Les emplois de même rattachement hiérarchique**

Au sein du Groupe d'Exploitation Hydraulique de l'unité Energie, il existe 3 groupements d'usines dont celui dirigé par le titulaire de l'emploi et un atelier de groupe d'exploitation hydraulique sous l'autorité du chef d'atelier.

## **L'organisation subordonnée**

La structure subordonnée comporte 10 agents répartis comme suit :

- une branche exploitation composée de deux surveillants d'usines et d'un technicien d'exploitation placée sous l'autorité du sous/chef de groupement
- une branche entretien comprenant 3 emplois d'exécution en mécanique, un technicien d'entretien et un emploi d'exécution en électricité sous l'autorité du contremaître principal.

## **La marge de manoeuvre**

Dans le cadre d'un contrat de gestion et après notification du programme annuel, le chef de groupement organise l'activité de son groupement en effectuant périodiquement un point avec le Directeur du G.E.H.; il évoque chaque semaine avec lui les faits saillants d'exploitation.

Il participe au recrutement du personnel en recevant les candidats et en proposant son choix qui, en principe, est confirmé par le Directeur du G.E.H..

Il propose les avancements au choix au 1er janvier du personnel du groupement.

Trois fois par an, l'adjoint au Directeur du Groupe d'Exploitation Hydraulique (G.E.H.) effectue un contrôle comptable.

## **Contexte**

Le groupement d'usines a en charge l'exploitation et l'entretien de 4 usines d'une puissance installée de 33 MVA réparties sur la même vallée et équipées de matériels relativement anciens nécessitant un entretien important. Le productible annuel est de 107 GWh.

Le groupement a également en charge deux barrages (hauteur : entre 10 et 20 mètres dont l'un est soumis à la surveillance particulière des ouvrages hydrauliques), 20 km de galeries ainsi que les conduites forcées (dont 2 datent de 1900).

Dans sa lettre de mission, le chef du groupement est chargé d'exploitation par délégation du Directeur du G.E.H..

Cette délégation lui donne les pouvoirs, dans le cadre de l'UTE 510, de délivrer les autorisations de travail et de consignations. Il exerce la responsabilité de coordinateur au sens du décret de février 1992 (plan de prévention), élément important pour l'exploitation en régime de crues.

En qualité de chargé d'exploitation, il est responsable de la sécurité des personnes et des biens et du respect des consignes qui en découlent.

Il est responsable également du respect des consignes d'exploitation générales des installations hydrauliques de production et de celles propres au groupement d'usines.

Son budget annuel d'exploitation, hors main d'oeuvre interne, validé par le G.E.H., est de l'ordre de 1MF.

Il coordonne l'activité du groupement d'usines sachant que l'exploitation et les relations avec l'atelier du G.E.H. sont placées sous l'autorité du s/chef de groupement, le contremaître principal ayant en charge l'entretien.

La gestion par télé-exploitation et télé-MECEP (Méthode de Contrôle Et d'Entretien Préparé) est en cours d'installation sur une usine du groupement à titre expérimental, nécessitant la formation des agents.

Le groupement d'usines connaît une mobilité importante, l'ancienneté moyenne étant comprise entre 2 et 3 ans. Les agents bénéficiaient d'une indemnité d'isolement jusqu'en 1990, mais résident dorénavant dans la ville voisine distante de 20 km, ce qui a nécessité d'adapter l'organisation à cette nouvelle configuration.

Le chef de groupement participe à un roulement d'astreinte de second niveau avec son adjoint et le contremaître principal, le premier niveau d'astreinte étant assuré par les surveillants et le technicien d'exploitation, remplacés, le cas échéant, par le technicien d'entretien.

## **Activités**

### **Activités techniques**

Avec ses collaborateurs de l'encadrement, le chef de groupement élabore le budget annuel (programme des opérations d'un coût unitaire inférieur à 100 KF) et le transmet au Directeur du G.E.H..

En fonction du budget attribué par le Directeur du G.E.H., il finalise ses propositions.

Il se réfère aux indicateurs SEDOR (Système d'Evaluation Décentralisé des Objectifs et Résultats) pour assurer la gestion de son groupement (productivité, heures supplémentaires, incidents, indisponibilité, sécurité, etc...).

Il élabore les prévisions d'entretien pour les années A+1 à A+3 à partir des informations issues de la MECEP.

Il applique les consignes de crues et éventuellement le plan d'alerte en ce qui concerne les barrages.

Il participe avec les autres chefs de groupement aux réunions mensuelles animées par le Directeur du G.E.H. pour modifier éventuellement le programme travaux, faire le point sur le programme sécurité et le contrat de gestion, justifier les dérives éventuelles.

Il établit les fiches d'aide à la décision pour les opérations d'entretien d'un montant supérieur à 100 KF qui seront ensuite inscrites au budget pluriannuel. Il surveille la réalisation des travaux du plan pluriannuel.

Il signe les commandes d'un montant inférieur à 15 KF et engage les dépenses correspondantes.

Il règle directement les petites commandes à l'aide d'une avance permanente de 10 KF.

### **Activités relationnelles**

Il représente EDF auprès des responsables de travaux des administrations telles que la Direction Départementale de l'Équipement -D.D.E.- ou la Direction Départementale de l'Agriculture -D.D.A.-, auprès des maires (relations de « bon voisinage », contacts préalables en vue d'acquisition ou de cession de biens immobiliers tels que terrains, etc...), des riverains, des présidents des associations de pêche et des responsables des pisciculture en cas d'incident pour préciser les responsabilités d'EDF.

Il participe aux réunions préparatoires aux vidanges de barrages - la coordination étant assurée par le Directeur du G.E.H.- avec les ingénieurs de la Direction Régionale de l'Industrie -D.R.I.R.E.- de la D.D.E., de la D.D.A., de la Direction Régionale de l'Environnement -D.I.R.E.N.- ainsi que des présidents des sociétés de pêche.

Il anime toutes les semaines la réunion d'exploitation à laquelle participent tous les agents du groupement au cours de laquelle le bilan de la semaine écoulée et les actions prévues pour la semaine qui débute sont examinés.

Il a occasionnellement des contacts avec les dispatchers du Centre Régional d'Exploitation du Système (le CRES qui adresse les programmes d'exploitation pour deux des usines du groupement) pour traiter les problèmes d'exploitation.

Il s'informe sur l'état de ses installations auprès des ingénieurs de la Division Technique Générale chargés de l'auscultation des ouvrages et des équipes de terrain qui assurent les relevés hydrographiques.

Il tient à jour les registres de barrages.

### **Activités managériales**

Il accueille les nouveaux agents, les informe du fonctionnement technique et hydraulique des installations et contrôle ultérieurement l'acquisition des connaissances dispensées par l'encadrement du groupement.

Tous les 6 mois, il reçoit chaque agent pour examiner avec lui le suivi de son plan individuel de formation, la nécessité de formations complémentaires, plus généralement la satisfaction de l'agent dans son emploi.

L'entretien annuel d'évaluation des agents est réalisé par le chef de groupement, le Directeur du G.E.H. assurant l'entretien de « carrière ».

Le plan individuel de formation des agents du groupement est arrêté par le Directeur du G.E.H. sur la base de la proposition élaborée en commun par le chef de groupement et l'agent au cours de l'entretien d'évaluation.

Par ses compétences en la matière, il participe à la formation des agents en électricité et dans le domaine du contrôle commande.

S'étant engagé à promouvoir la sécurité auprès des agents du groupement d'usines, il met en oeuvre « L'ACTION COORDONNEE SECURITE » (plan d'action, séances de formation, contrôles internes, visites hiérarchiques de sécurité, etc...).

Il propose les habilitations au Directeur du G.E.H., seul autorisé à les délivrer.

Il valide la collecte des éléments variables d'activité concourant à l'élaboration de la paie.

Il traite les incidents de pointage liés à l'application informatique de saisie avec la Division Personnel de l'U.S.I..

Il renseigne les agents sur les questions administratives ou interroge les personnes compétentes pour apporter les réponses aux agents.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Garantir la sécurité des personnels intervenant sur les ouvrages et installations et les populations concernées ainsi que celle des biens.

Garantir la disponibilité des installations, notamment celles qui sont soumises aux programmes de production du CRES.

Garantir le respect des consignes et instructions d'exploitation ainsi que les règles en matière de sécurité par la formation et la sensibilisation des agents.

### **Finalités contributives**

Contribuer aux objectifs de production en optimisant les moyens techniques et budgétaires.

Contribuer au développement des compétences en réalisant les entretiens individuels et en proposant le plan de formation des agents du groupement d'usines.

Contribuer à l'étude des évolutions techniques et de leurs conséquences sur l'organisation de son groupement par sa connaissance des installations.

Contribuer à la bonne insertion du groupement dans le tissu local en entretenant des contacts permanents avec les administrations, municipalités ou associations pour régler au mieux les différends susceptibles d'intervenir.

**Exemple de description d'emploi n° 21 B**

**Famille professionnelle : Exploitation des installations**

**Métier : Responsable de groupement d'usines hydrauliques**

## **Mission générale**

Dans le cadre des consignes générales d'exploitation des ouvrages hydrauliques et dans le respect des objectifs techniques et de gestion définis par le Groupe d'Exploitation Hydraulique (GEH), diriger un groupement d'usines d'importance nationale et proposer un programme technique de renouvellement afin d'assurer la disponibilité et le niveau de performance de ses moyens de production en garantissent la sécurité des personnes et des biens.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

- L'emploi est placé sous l'autorité directe du Directeur du GEH, au même titre que les deux autres Chefs de Groupement d'usines et que le contremaître, responsable de l'équipe d'intervention et d'entretien.

- Son organisation subordonnée comprend 25 agents : un sous-chef de groupement, un cadre technique, 2 agents techniques (électricité et mécanique) chargés d'études, une branche exploitation (6 surveillants), une branche entretien mécanique, une branche ouvrages extérieurs et entretien électrique.

### **marge de manoeuvre**

- L'emploi a une délégation de chargé d'exploitation. A ce titre, il a la responsabilité des installations tant du point de vue de la production que de la sécurité des personnes et des biens, notamment en régime perturbé.
- L'emploi exerce la responsabilité de coordinateur (au sens du décret de février 92) pour les chantiers intéressant son groupement.
- Dans le cadre du planning annuel et du volume de « tickets » négocié (cf. Activités liées à des interlocuteurs internes ou externes), l'emploi discute avec le CRES des possibilités d'indisponibilité des groupes.
- L'emploi propose au Directeur du GEH les habilitations du personnel du groupement.
- L'emploi a la responsabilité du suivi du budget du groupement qu'il a proposé et qui a fait l'objet d'arbitrages au niveau du GEH et de l'unité.
- Conformément aux orientations particulières du GEH dans le cadre du plan stratégique de l'unité :
  - L'emploi est chargé de proposer au Directeur du GEH les programmes de renouvellement du matériel dont il a la charge et a la responsabilité de la coordination des travaux qui en résultent.
  - L'emploi à travers un contrat d'objectifs avec le Directeur du GEH, a la responsabilité d'actions permettant d'atteindre les engagements du contrat de gestion du GEH avec l'Unité Energie (disponibilité des groupes, interventions d'astreinte sur renvoi d'alarmes, pertes d'énergie...).

### **Contexte**

- L'emploi appartient à un GEH (Groupe d'Exploitation Hydraulique) d'une Unité Energie qui comporte huit autres GEH et 2 GET (Groupes d'Exploitation Transport).
- Le GEH comprend trois groupements d'usines ainsi qu'une équipe d'intervention et d'entretien.
- Le GEH entretient des relations de partenariat avec l'USI (Unité Services et Ingénierie) régionale qui possède des moyens d'entretien hydraulique (mécanique, électromécanique, génie civil) et télécoms ainsi qu'avec la DTG (Division Technique Générale) pour certains contrôles (plus particulièrement en matière d'auscultation géniecivil).
- L'emploi a la responsabilité d'un groupement d'usines qui s'étend sur une large zone géographique de montagne (10 communes) et qui comprend :
  - deux usines d'une puissance de plus de 570 MW :

- L'usine principale est équipée de six groupes PELTON de 92 MW qui sont télécommandés par le poste de commande hydraulique du CRES -Usine d'intérêt national. L'absence de contraintes en aval (pas d'autres usines) entraîne un recours fréquent à cette usine (2 200 démarrages annuels) ce qui nécessite un taux de disponibilité élevé pour intervenir sur le réseau national en moins de 3 mn en particulier aux heures de pointe. Elle débite sur les réseaux 220 et 400 KV
- les usines sont alimentées par trois barrages de grande hauteur dont un de 150 m (une retenue principale de 187 millions de m<sup>3</sup> d'eau et deux autres retenues de 13 millions de m<sup>3</sup> chacune).
- une trentaine de prises d'eau dont l'entretien et l'exploitation nécessitent des interventions par tout temps dans des conditions parfois difficiles.
- La plus grande partie des installations notamment les parties électromécaniques datent de l'équipement des usines (plus de trente ans).
- Le budget annuel d'exploitation annuel du groupement est de l'ordre de 32 MF (20 MF d'entretien courant et 12 MF de gros entretien).
- Le titulaire de l'emploi est intégré à un roulement d'astreinte d'action immédiate de 2ème niveau. En raison de la dispersion des installations et des consignes de sécurité liées à l'utilisation d'un téléphérique, il peut être appelé à intervenir exceptionnellement en premier niveau.

## **Activités**

### **Activités de l'organisation subordonnée**

L'activité des agents du groupement se répartit en trois fonctions :

- une fonction exploitation pilotée par le cadre technique,
- une fonction « ouvrages extérieurs » pour le suivi des barrages (ex : télémesure d'auscultation),
- une fonction entretien.

En outre, deux agents techniques participent aux activités d'études dans les domaines mécanique, électricité et contrôle commande ainsi qu'à la gestion comptable magasin.

La moitié des prises d'eau sont situées sur le territoire d'un autre GEH. Ce sont les barragistes de ce GEH qui en assurent le suivi. Cette particularité implique une bonne coordination entre les cadres techniques des groupements concernés.

### **Activités de management**

L'emploi anime et coordonne l'activité des agents du groupement.

- Il organise la circulation de l'information dans le groupement.

- Il assure la communication avec l'encadrement du groupement (réunions hebdomadaires) et avec l'ensemble des agents sur les sujets importants.

(ex. : présentation du plan stratégique d'unité, activité de l'année à venir...).

- Il s'assure de la pérennité de la connaissance des installations (transmission du savoir et du savoir-faire, MECEP - Méthode de Contrôle et d'Entretien Préparé).
- Il conduit les entretiens individuels de ses agents (en particulier pour la partie formation-établissement des PIF).
- Il répond aux questions posées dans le cadre des conseils d'atelier.
- Il participe, en liaison avec le Directeur de GEH, au choix des candidats (recrutements externes ou sur publication de poste) et aux avancements de fin d'année.
- Il propose les habilitations au Directeur de GEH.
- Il a la responsabilité de la préparation et du suivi du budget de son groupement. Le budget est élaboré par le sous-chef de groupement à partir des fiches travaux qui sont entrées en continu sur un programme informatique et des programmes annuels de gros entretien.
- Il s'assure du respect des règles des marchés lors du lancement des affaires.
- Il soumet au Directeur de GEH des propositions d'évolution de son organisation dans le but d'optimiser les structures d'exploitation (ex : astreinte) et de développer les compétences de ses agents.

## **Activités spécifiques**

### **Activités liées à la sécurité des personnes et des biens.**

- En qualité de chargé d'exploitation, il doit prendre toutes dispositions en vue d'assurer la sûreté des biens et des ouvrages, ainsi que la sécurité des personnes.
- En particulier, en raison des crues possibles sur le barrage principal, il doit veiller à :
  - l'application des consignes de crues et des dispositions prévues dans le plan d'alerte,
  - la mise en oeuvre opérationnelle, en tant que de besoin, d'explosifs pour permettre l'évacuation de l'eau par des fonds sautables (problèmes de stockage des explosifs et de développement d'une compétence d'artificier parmi les agents). La décision de recours à ce moyen ultime relève du Directeur d'Unité.
- L'emploi est coordinateur (au sens du décret de février 1992) pour les chantiers confiés aux entreprises extérieures. Pour chaque chantier de plus de 400 heures, un plan de prévention doit être établi et transmis à la DRIRE. Un retour d'expérience est également réalisé à l'issue du chantier.
- Il doit s'assurer que les entreprises sont informées des conditions de sécurité.

## **Activités liées à des interlocuteurs Internes ou externes**

- En interne
  - Avec le CRES (Centre Régional d'Exploitation du Système) : l'emploi négocie un volume de « tickets » (possibilités d'indisponibilité de 8 h avec 2 h de délai de restitution) correspondant à des opérations élémentaires (ex : graissage des robinets sphériques) qui permet de diminuer la durée des arrêts programmés. En cas de difficulté pour l'octroi de ces « tickets », l'emploi peut être amené à intervenir auprès du CRES.
  - Avec les prestataires internes (USI, DTG) : il conclut la réalisation des gros chantiers d'entretien qui leur sont confiés (ex : réparation de roue de turbine) : modalités techniques, moyens, délais, éléments contractuels...
  - Il peut être à l'origine des contrôles qu'ils sont chargés de conduire sur les installations (ex : barrages, régulateur vitesse...).
- En externe
  - Avec le public : les installations - barrages et usines - font l'objet de très nombreuses visites du public ou des écoles (tourisme industriel) mais aussi de visites plus techniques (étrangers, personnalités...) nécessitant l'intervention de l'encadrement du groupement.
  - Des manifestations exceptionnelles ont également lieu dans le cadre des installations (concerts, trophées sportifs : ski, nautisme, pêche...). L'emploi doit s'assurer de la bonne organisation de ces activités et de la satisfaction du public.
  - Avec les collectivités locales et les riverains (ex : alpagistes). Les installations étant dispersées sur le territoire de dix communes, l'emploi intervient en premier niveau sur les problèmes de droit d'eau (ex : irrigation), de servitudes, de débits réservés soit pour faire respecter les conventions existantes, soit pour cadrer les activités pouvant avoir une incidence sur la sécurité ou l'exploitation, en essayant d'aboutir à un compromis avant l'intervention des services spécialisés (juridique, contentieux).
  - Il veille pour l'ensemble des terrains privés et concédés du groupement à ce qu'il ne se développe pas d'activités anormales (ex : carrières sur marinages) et garantit les droits d'antériorité de l'activité EDF.
  - En revanche, les relations avec les médias et les responsables politiques sont du ressort du Directeur de GEH.

## **Activités d'ordre technique**

- Lors d'une réunion annuelle, l'emploi propose une répartition des activités de gros entretien entre le personnel d'entretien du groupement et l'équipe d'intervention du GEH. Lorsque l'affaire n'est pas confiée au groupement (équipe d'intervention, autre service EDF, entreprises...), l'emploi doit s'assurer de la mise au point d'un cahier des charges, de la préparation des dossiers d'intervention, de la réalisation du retour d'expérience sur les chantiers.
- Compte tenu de l'âge des installations, l'emploi a été chargé d'une mission de réflexion sur la rénovation du matériel.

Pour ce faire, il doit :

- Acquérir une connaissance approfondie des installations (analyse de l'historique des matériels, schémas hydrauliques et électriques, incidents et solutions apportées).
- Faire un diagnostic de l'ensemble des installations du groupement.
- Construire un programme pluri-annuel (sur plus de dix ans) de gros entretien, de remplacement, voire de reconstruction, pour un budget d'au moins 120 MF. Ce programme concerne aussi bien les parties électromécaniques (altemateurs, régulateurs, transformateurs), la remise en conformité du contrôle-commande que le génie civil (ex : prises d'eau).
- Proposer des actions visant à l'amélioration des performances techniques des installations.

Cette réflexion fait l'objet d'un document de synthèse incluant des scénarios de programmation, réalisé avec le Directeur de GEH pour présenter les propositions à la Direction de l'Unité.

- Le groupement ayant été retenu comme site pilote pour l'expérimentation d'un prototype de diffuseur d'alarmes et appels téléphoniques hydraulique (D.A.A.T.H.), l'emploi en assure l'implantation en liaison avec les services concernés. Le but de ce dispositif est l'amélioration des conditions d'astreinte et le remplacement du matériel existant.

Il nécessite la mise en place d'une organisation du travail particulière.

- L'emploi pilote le « retour d'expérience » sur des affaires délicates (rapport sur incidents, amélioration de la qualité, suivi de chantiers particuliers).
- Lors de gros chantiers (ex : remplacement d'un altemateur soit 25 MF), il est chef de projet et assure la coordination des différents ingénieurs d'affaires de l'USI.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Garantir la disponibilité et le niveau de performance des usines dont il a la charge.

Garantir la sûreté des installations et la sécurité des personnes.

Garantir la bonne exécution des chantiers dont il est chef de projet.

### **Finalités contributives**

Contribuer à l'évolution des matériels, des ouvrages et des systèmes en proposant un programme technique de renouvellement.

Contribuer au développement des compétences de ses agents en assurant la réalisation des entretiens individuels et en proposant des évolutions d'organisation.

Contribuer à l'optimisation de son budget en veillant à la qualité des cahiers des charges et en assurant le retour d'expérience des chantiers.

Contribuer à la qualité des relations avec les collectivités locales, les riverains et le grand public en intervenant dans la résolution des litiges et permettant le bon déroulement des manifestations.

**Exemple de description d'emploi n° 22**

**Famille professionnelle : Moyens internes**

**Métier : Chargé de documentation**

## **Mission Générale**

Dans le cadre des obligations réglementaires de gestion de la documentation et des règles internes d'organisation de la qualité, repérer les défauts de qualité des fonds documentaires, procéder à des actions correctrices, apporter un appui technique lors de la recherche et de l'identification des documents, participer à des projets d'amélioration des modalités de mise à disposition documentaire, afin d'assurer l'exhaustivité et la qualité de l'historique de maintenance et de contribuer à la mise à disposition, lors des interventions de maintenance, de documents de qualité.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

L'emploi fait partie d'une section documentation composée d'un cadre technique, d'un rédacteur, de 2 techniciens documentation, de 2 chefs de groupe et de 7 agents d'exécution.

Il est rattaché hiérarchiquement au Cadre technique lié au Chef de Service par un contrat de gestion.

L'emploi ne possède pas d'organisation subordonnée. Il assure cependant vis-à-vis des chefs de groupe et des employés un rôle d'appui technique lorsqu'ils sont confrontés dans le domaine de la documentation à des demandes de recherche pointues.

L'emploi possède un pair qui assure la gestion des dossiers de modifications et des plans. Il s'efforce lors des absences de ce pair de renseigner ses interocuteurs sur le domaine de compétence de ce dernier.

Un contrôle est effectué hebdomadairement par le Cadre technique à partir d'une restitution graphique de base de données renseignée par l'emploi sur l'état d'avancement de la mise à jour du fonds documentaire.

Marge de manoeuvre :

La mission de la documentation est d'assurer la qualité et l'exhaustivité du fonds documentaire, l'emploi propose à sa hiérarchie les domaines prioritaires d'intervention en fonction des dysfonctionnements qu'il a pu détecter. Chaque année la hiérarchie lui fixe ses domaines d'intervention.

Lors de l'élaboration du contrat de gestion annuel passé entre le cadre technique et le Chef de Service, les objectifs associés aux domaines prioritaires d'intervention choisis par sa hiérarchie, sont fixés à l'emploi par le cadre technique (exemple : 70 % de dossiers réglementaires versés au fond documentaire pour l'année 1993).

L'emploi a vis-à-vis de ces objectifs annuels une obligation de résultat, et élabore une partie des outils méthodologiques pour y parvenir (création de la base de donnée, choix des applicatifs et de la trame de saisie associée...).

Lorsque la méthode de travail nécessite le recours à des moyens complémentaires (internes ou externes), ceux-ci sont sollicités auprès du rédacteur.

## **Contexte**

L'emploi se situe dans un service Moyens d'Entretien d'une Sous-Unité Technique chargée de la maintenance lourde de plusieurs tranches nucléaires de 900 MW électrique chacune. A l'intérieur de la SUT, le service Moyens d'Entretien est chargé de la planification et de la logistique des opérations de maintenance lourde. Au sein de ce service la documentation centralisée garantit la qualité de la documentation de référence et assure pour l'ensemble des intervenants susceptibles d'opérer sur les matériels la mise à disposition de documents supports d'intervention à qualité surveillée (gammes, plans, schémas,...).

L'emploi assure la mise à disposition vis-à-vis de l'ensemble des préparateurs du site de « dossiers réglementaires » exhaustifs retraçant l'historique du matériel depuis sa conception jusqu'aux contrôles dont il a fait l'objet, en passant par les modifications qu'il a subies. Ces dossiers, dont la présence et le contenu sont imposés par la

législation de droit commun, sont indispensables aux préparateurs lorsqu'ils souhaitent procéder à des modifications sur ces matériels, intégrant de nouvelles exigences en matière de sûreté, de sécurité et de maîtrise des coûts. En outre ces dossiers peuvent faire l'objet d'inspections par les représentants des Autorités de Sûreté.

Le formatage des « dossiers réglementaires » (certificat d'épreuve du matériel, état descriptif, notes de calcul, plans, certificat de visite avant épreuve...) provient de normes extérieures édictées par décret. Les évolutions réglementaires communiquées par l'AFNOR sont analysées sur le plan des conséquences en matière de contrôle à effectuer et de contenu par l'Ingénieur Expert Matériel.

Les dossiers réglementaires sont au nombre de ~ 3000 et concernent des matériels très divers du circuit secondaire de l'installation comme les ballons, les sècheurs surchauffeurs, les accumulateurs, la partie secondaire des générateurs de vapeur, les matériels de levage et de manutention. Tous ces matériels sont soumis réglementairement à épreuve par des organismes de contrôle extérieurs (APAVE, AIF,...).

Les techniques de conservation et de mise à jour des documents sont régies par des règles internes d'organisation de la qualité.

L'emploi est amené à utiliser au quotidien des outils bureautiques et informatiques complexes dont il contribue à établir certaines fonctionnalités. Il doit utiliser des connaissances techniques diverses (lecture de plans de fabrication et de schémas de fonctionnement, connaissance de la localisation et du fonctionnement des matériels...) et documentaires (thésaurus, mots clefs, repères fonctionnels...).

## **Activités**

L'emploi constitue une bibliothèque technique à partir des textes de référence réglementaires (décrets).

L'emploi formalise les modes opératoires qui permettent de vérifier l'exhaustivité des documents contenus dans chaque dossier réglementaire.

L'emploi conçoit et maintient la base de données nécessaire au repérage physique des dossiers réglementaires, à la description de leur contenu et leur état (soldé ou examiné...). Les masques de saisie et les procédures d'extraction et de recherche sont élaborées par l'emploi.

L'emploi sollicite auprès du rédacteur le concours d'employés ou de prestataires qui vont effectuer l'enrichissement des bases de données. Il assure le contrôle qualitatif de chaque document saisi et quantitatif de l'état d'avancement.

Lorsque le dossier réglementaire est incomplet l'emploi utilise diverses méthodes pour rechercher les documents manquants :

- la recherche dans d'autres fonds documentaires (rapports de fin de fabrication, consultation par arborescence d'autres applications informatiques, cartes à fenêtres, archives...).
- La prise de contact et les échanges avec les préparateurs (environ une centaine sur le site). Le rôle de l'emploi est alors de détecter le bon interlocuteur (recherche d'un pilote de spécialité), de solliciter celui-ci afin qu'il recherche dans sa documentation personnelle le document idoine.
- La prise de contact avec la Structure Commune de Modification lorsqu'il s'agit d'un dossier de modification.
- La prise de contact avec les constructeurs par l'envoi de courriers types conçus par l'emploi. Afin d'éviter des sollicitations multiples les demandes sont groupées par le biais d'extraction de la base de données conçue par l'emploi.

L'emploi reçoit les procès-verbaux d'épreuve de matériels pour l'ensemble du site et après une première vérification formelle avec la société de contrôle (APAVE...), adresse le document pour validation au préparateur concerné.

A cet effet, il est amené, afin de faciliter le suivi de ces dossiers réglementaires, à solliciter certains préparateurs pour devenir interlocuteurs privilégiés sur des matériels déterminés.

En cas de difficulté dans la mise à disposition à un intervenant de dossiers réglementaires ou de documents techniques, l'emploi apporte un appui technique au personnel du guichet (Chefs de groupe et employés) et s'efforce par sa connaissance du domaine d'activité de donner une suite favorable à cette recherche.

Lors de la réception de documents contractuels (par exemple guides d'entretien et d'exploitation provisoires des matériels) en provenance des constructeurs, l'emploi identifie la nature du document, recherche sur le site le bon interlocuteur apte à identifier et à valider le document.

L'emploi effectue la vérification de l'identification dans le système informatique de gestion documentaire de tous types de documents techniques. Les Fiches d'Identification des Documents ont été préalablement renseignées par les préparateurs et l'emploi en assure un contrôle de cohérence globale de la manière de procéder des différents acteurs (mots clefs, adéquation du repère fonctionnel...). Les anomalies détectées par l'emploi sont traitées par le préparateur.

Lors des vérifications et de ses investigations dans la recherche de documents, il repère les défauts de qualité des fonds documentaires traités par la section et propose ainsi à sa hiérarchie les domaines d'intervention ultérieurs prioritaires.

L'emploi participe au projet de gestion Electronique des documents associant des préparateurs, des informaticiens et des documentalistes.

Ce projet, initié par la Direction du site, consiste à mettre à disposition des différents interlocuteurs (intervenants, préparateurs, ingénieurs, documentalistes...) des documents techniques scannerisés qu'il sera possible de consulter et d'imprimer à

partir d'un poste de travail décentralisé ; cette consultation évitera des déplacements au guichet et garantira la délivrance d'un document au dernier indice.

L'emploi apporte au groupe projet sa connaissance des fonctionnalités de saisie, de conservation et de recherche documentaires ainsi qu'une bonne connaissance des capacités des logiciels bureautiques. Il participe au choix des fonctionnalités développées et des logiciels, et procède aux essais de validations des options retenues par le groupe projet.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Garantir l'exhaustivité et la qualité de fonds documentaires traités par la section en repérant les défauts de qualité, en proposant les domaines d'intervention prioritaires, en formalisant les modes opératoires de certains documents techniques et en procédant ponctuellement à des actions correctrices telles que la mise à niveau des dossiers réglementaires.

Garantir la pertinence de l'orientation des documents contractuels et de leur identification dans le fonds documentaire, afin de permettre la recherche future lors d'interventions.

Garantir aux intervenants une mise à disposition de documents complets pour les opérations de modifications en apportant un appui technique aux employés et en recherchant les pièces manquantes.

### **Finalités contributives**

Contribuer à l'amélioration de la qualité de mise à disposition des documents pour les opérations de maintenance des installations en participant à un groupe projet de gestion électronique des documents.

**Exemple de description n° 23**

**Famille professionnelle : Electricité courants forts**

**Métier : Technicien d'intervention électricité**

## **Mission Générale**

Dans le cadre des réglementations techniques et de sécurité, réaliser des branchements et effectuer sur le réseau des interventions et dépannages de qualité, dans des conditions de délais permettant de réduire au maximum les temps de coupure à la clientèle et contribuer ainsi à sa satisfaction.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

Le titulaire est rattaché au contremaître principal et n'a pas d'organisation subordonnée. Il travaille la plupart du temps en équipe de 2 agents, constituée par un chef ouvrier et un monteur. Le chef ouvrier est le responsable du chantier.

Il existe 3 autres monteurs qui effectuent les mêmes tâches que le titulaire.

## **Contexte**

Le titulaire intervient sur la totalité du territoire de l'agence d'exploitation, soit 17 communes représentant 38 000 clients. En cas d'intempéries ou de besoins particuliers, il peut être amené à intervenir sur le territoire du centre, voire des centres voisins.

Le titulaire a reçu une habilitation à travailler sous tension BTA, il doit se conformer aux textes en vigueur : UTE 510, au carnet de prescriptions du personnel, et respecter scrupuleusement toutes les règles de sécurité.

L'emploi requiert des connaissances techniques de base, au niveau du produit électricité et une connaissance de l'utilisation des matériels à mettre en oeuvre.

L'emploi est soumis à une astreinte d'action immédiate une fois toutes les 6 semaines.

## **Activités**

Le titulaire de l'emploi travaille le plus souvent en équipe de 2 : chef ouvrier et monteur. Cette équipe est constituée à la semaine. Le titulaire de l'emploi ne travaille seul que dans le cadre de son activité de coupures pour impayés. Tous les matins le contremaître distribue les bons de travail et les bons d'intervention (BT, BI). Les bons sont examinés par le chef ouvrier et le monteur afin de se répartir les tâches sur le terrain.

Les bons, qui sont réalisés à l'avance par un agent technique (ATIC), indiquent le travail à réaliser, la localisation du chantier, les éléments particuliers qui permettront la faisabilité technique de l'intervention.

Les matériels à utiliser sur le chantier sont retirés tous les matins, auprès du magasinier du dépôt ; les bons de sortie de matériels sont remplis au préalable par l'ATIC ou le contremaître.

L'emploi contribue à la réalisation des tâches suivantes :

- dépannage réseau, branchements, coupures pour impayés, relève (tarif jaune et vert), protection de réseaux pour chantiers de tiers, élagage, visites de lignes en préparation de travaux d'entretien, consignations de réseaux pour travaux d'entreprises en équipe avec un chef ouvrier. La préparation de la coupure est effectuée par un contremaître ou un agent technique.

Le titulaire peut être amené, en concertation avec le chef ouvrier, à apporter des modifications techniques de faible importance par rapport aux ordres de travail portés sur le bon initial.

Les activités sont différentes en fonction de la semaine d'astreinte :

- semaine hors astreinte : les activités sont de 2 ordres
  - avec rendez-vous et traitées dans l'ordre des bons d'intervention
  - en délibéré, et traitées en fonction de la durée du travail et de la mise en oeuvre des matériels (exemples : coupures pour impayés)
- semaine d'astreinte : les activités confiées tiennent compte du fait que le titulaire peut être appelé d'urgence en dépannage, la nature de ses activités et l'encadrement restent du même ordre.

## **Réalisation d'un branchement neuf**

Pour ce branchement, il existe un bon de travail et une affaire en cours (AC), le titulaire de l'emploi et le chef ouvrier préparent le chantier à réaliser en fonction du choix technique arrêté par l'ATIC (aérien, souterrain, aéro-souterrain).

Les tâches sont réparties entre le chef ouvrier et le monteur dès l'arrivée sur le chantier ; le monteur monte au poteau et réalise la descente du câble, installe le coffret de comptage, « tire » du câble jusqu'à la partie haute du disjoncteur (coupe-circuit, CC), le raccordement au réseau est la dernière tâche effectuée ; si l'installation électrique intérieure du client est réalisée le raccordement au réseau est effectué, dans le cas contraire, le câble est mis en attente.

Avant de mettre en service l'installation du client, le titulaire s'assure que le CONSUEL a été délivré (certificat de conformité de l'installation électrique). Si ce n'est pas le cas, la mise en électricité n'est pas réalisée. Le titulaire procède aux relevés d'informations techniques et administratives qui alimenteront les fichiers de la TGC (n° compteur, puissance, ampérage...).

Le titulaire saisira ensuite les éléments en TGC :

- il soldera l'AC si tous les éléments sont réunis,
- il éditera éventuellement une nouvelle AC qui sera mise en attente d'intervention, si tous les éléments ne sont pas réunis (ex: CONSUEL).

## **Intervention sur le réseau (BT. ou HTA hors tension)**

L'emploi peut contribuer, en équipe ou en complément d'agents TST, à des extensions, des modifications, des réparations et dépannages d'incidents sur le réseau (renforcement, remplacement de conducteurs, d'isolateurs, de consoles, implantation de poteau, mutation de transformateur,...)

### **Mutation de transformateur**

Exemple détaillé d'activités :

Il existe à l'origine du travail un BT qui indique le chantier à réaliser et les partenaires qui interviendront en complément de l'équipe (agents TST, entreprises privées).

Le titulaire de l'emploi doit respecter les heures de coupure indiquées sur le bon, afin d'éviter au maximum une gêne à la clientèle.

La répartition des tâches est effectuée entre les équipes en place et dans le respect des textes en vigueur :

- le chef d'exploitation désigne un chargé de consignation, le chef ouvrier, qui est également le chargé de travaux.

Le titulaire effectue les tâches de dépose et pose de transformateur dans le cadre de directives précises données par le chargé de travaux, il est aidé, dans ces tâches, par les autres agents du groupe.

Le travail effectué, les données techniques (puissance installée, n° transfo...) sont remises au contremaître et acheminées vers le service technique pour mise à jour de la GDO (gestion des ouvrages).

### **Traitement des bons d'intervention coupure pour impayés**

Avant de partir sur le terrain, le titulaire classe les bons de coupures en fonction de la tournée à effectuer et contrôle sur la TGC (écran), si les clients n'ont pas réglé leur facture depuis l'édition du bon de coupure.

Le déplacement s'effectue seul, si la coupure est réalisable au niveau du compteur client, à deux agents si la coupure doit s'effectuer sur le réseau.

Dans la mesure du possible, le titulaire rencontre les clients.

Lorsque le client a la possibilité de régler la somme due, il est amené à encaisser des sommes en liquide. Pour ce faire, il possède un carnet de reçus D 25.

## **Finalités**

### **Finalités contributives**

- contribuer à la continuité de la fourniture électrique en réalisant sur le réseau des interventions et dépannages dans les meilleures conditions de délais et de sécurité afin de réduire au maximum le temps de coupure à la clientèle
- contribuer au maintien d'un réseau de qualité par la réalisation de branchements respectant les règles techniques et de sécurité.
- contribuer à la qualité des fichiers de l'application T.G.C. par l'introduction quotidienne d'informations fiables relatives aux activités réalisées.

**Exemple de description n° 24**

**Famille professionnelle : Ressources humaines**

**Métier : Gestionnaire du contrat de travail**

## **Mission Générale**

Dans le cadre de la réglementation générale en matière de droit du travail et de la sécurité sociale, du statut national du personnel des Etablissements EDF GDF et conformément aux dispositions techniques de l'application G.P.S.O., assurer la bonne tenue des fichiers et des dossiers des agents qu'il gère afin de déterminer leurs droits et d'établir leur paie.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

#### **. Rattachement hiérarchique de l'emploi**

L'emploi est directement rattaché à un agent de maîtrise lui-même rattaché au chef du Département Personnel, Adjoint au chef du Service Ressources Humaines.

#### **Emplois de même rattachement hiérarchique et organisation**

7 autres agents de gestion de personnel, gérant environ 160 agents chacun.

1 chef de groupe, 2 rédacteurs assistants et 1 rédacteur principal, chargés de la mise à niveau et de l'entretien des connaissances des agents de gestion ainsi que des collecteurs d'éléments variables d'activité des services et agences, de la maintenance des données collectives (tables des structures administratives et comptables, des restitutions automatisées) de l'établissement de restitutions autoprogrammées (listes et comptages à la demande) des travaux de fin d'année (déclarations fiscales, à la sécurité sociale, aux caisses de retraite des agents non statutaires...) de la gestion des 1200 retraités demeurant sur le territoire de l'Unité et de contrôles internes.

Chaque rédacteur assistant gère en outre une quinzaine d'agents pour maintenir ses connaissances techniques à niveau.

*l'emploi n'a pas d'organisation subordonnée.*

## **Contexte**

L'effectif géré de l'Unité est d'environ 1300 agents fin 1992.

L'Unité est organisée en 4 agences et 6 services.

## **Domaine**

L'emploi exerce ses activités dans les domaines suivants :

- règlementaire : droit commun du travail, droit de la sécurité sociale, statut national du personnel et notes de réglementation qui le complètent (circulaires pers, notes D.P.R.S., notes D.S.F.J....)
- technique : applications G.P.S.O. (E.V.A., GEORGE, IRMA, CECILE, SCEPTRE... (2))

## **Marge de manoeuvre**

Le titulaire de l'emploi est soumis à des contraintes :

- de temps (échéances liées au fonctionnement des commissions secondaires, échéances d'ouverture, d'extinction de droits, calendrier mensuel des traitements G.P.S.O...);
- règlementaires (application de la réglementation générale, du statut national, des circulaires...)

Il est également tenu à l'obligation de réserve.

---

2	G.P.S.O.	: Gestion du Personnel sur Ordinateur
	E.V.A.	: Eléments Variables d'Activité
	GEORGE	: Gestion des Organigrammes et des Emplois
	I.R.M.A.	: Informations sur la Retraite, les Médailles, l'Ancienneté
	C.E.C.I.L.E	: Collecte et Calcul des Indemnités Liées à l'Evolution des prix
	SCEPTRE	: Système de Collecte et de consultation des Eléments de Personnel
	en	
		transactionnel sur Ecran clavier

Il a reçu délégation (pour les seuls agents dont il assure la gestion) pour :

- introduire dans l'application G.P.S.O. les éléments constitutifs des fichiers, puis les modifications successives, en fonction des événements (professionnels ou familiaux) dont il est informé ou qu'il est chargé de recueillir ;
- calculer et introduire dans l'application G.P.S.O. (sous forme de « rubriques de paie ») les éléments variables constitutifs des paies (par exemple : primes de mariage, de naissance... retenues pour saisie-arrêt, remboursements de prêts...) découlant des droits des agents au regard des pièces justificatives fournies et de la réglementation.

Par ailleurs, chaque fois qu'il constate ou est informé d'une erreur ou d'une incompatibilité entre informations du fichier, au niveau de la population qu'il gère, le titulaire de l'emploi (ainsi que ses homologues) a pour mission de s'assurer par une liste à la demande concernant l'ensemble des fichiers G.P.S.O. de l'Unité, qu'il n'existe pas d'autre configuration du même type afin, si tel est le cas, que l'agent de gestion concerné puisse procéder aux redressements nécessaires.

### **Contrôle de l'emploi**

L'application G.P.S.O. assure des contrôles automatiques de compatibilité ou de vraisemblance sur certaines informations saisies. Elle produit, a posteriori, des messages d'avertissements sur écran SCEPTRE.

Des contrôles mensuels relatifs à un thème donné, ou complets et par sondages (portant alors sur une dizaine de bulletins de paie) sont effectués par le chef de département.

La section chargée du suivi des dépenses de main d'oeuvre du Service Comptable et Financier analyse le positionnement et le contenu des comptes mouvementés par la saisie de rubriques de paie ou issus de la configuration des fichiers G.P.S.O.

### **L'emploi dispose :**

*1. - d'une documentation constituée :*

- du statut national,
- du manuel pratique des questions de personnel,
- du recueil des circulaires Pers ainsi que des circulaires et notes de la D.P.R.S qui le complètent,
- des procédures ou instructions locales,
- du planning mensuel de l'application G.P.S.O.,
- des tomes d'instruction GPSO et du recueil des codifications nationales édités et mis à jour par la D.P.R.S.,
- des barèmes divers (salaires, indemnités, prestations familiales...)

2. - d'un micro-ordinateur équipé d'un logiciel de traitement de texte lui permettant la rédaction et l'édition des notes et lettres-type qu'il est chargé de produire ;

3. - d'une console SCEPTRE lui permettant de saisir dans l'application G.P.S.O. les informations visant à créer, modifier, supprimer les fichiers et de consulter ceux-ci ainsi que les messages et les conseils en provenance de l'application elle-même et de la D.P.R.S.

## **Activités**

Principales activités de l'organisation en charge de la gestion du contrat de travail :

- Etablissement de la paie des agents de l'Unité et des agents rattachés (y compris prestations familiales pour les agents statutaires).
- Mise en oeuvre des opérations administratives se rapportant à la commission secondaire (préparation de l'ordre du jour, notifications, publication des postes vacants).

Activités spécifiques :

Le titulaire de l'emploi tient à jour le fichier G.P.S.O. pour les agents dont la gestion lui est confiée.

Il consigne les justificatifs au dossier administratif de chacun d'eux et transmet ce dossier en cas de mutation.

Il prend en compte les modifications individuelles, professionnelles et familiales (mutation, changement d'adresse, naissance d'un enfant, prise en compte d'un perfectionnement, d'un avancement au choix...) ou collectives (changements de barèmes...) en examinant chaque évènement au regard des textes dont il dispose et des justificatifs produits ou réclamés pour en tirer, en terme de droits, les conséquences administratives (paie, effectifs...).

Il gère les prestations familiales des agents statutaires conformément à la législation particulière en la matière qu'il reçoit de la D.P.R.S..

Il calcule et introduit dans l'application les montants à payer ou à retenir lorsque leur incidence sur la paie n'est pas automatique et en gère les échéances (exemple: remboursements de prêts divers).

Il accueille, à leur demande ou sur convocation, les agents pour régler des problèmes ponctuels ou pour examiner les conséquences administratives de certaines situations particulières (oppositions, divorces, enfants handicapés...).

Il prépare certains bordereaux destinés à la Commission Secondaire et notifie aux agents qu'il gère tout changement de situation administrative les concernant (admission au stage, titularisation, mutations...).

Il est amené à répondre aux questions en provenance tant des agents qu'il gère que de leur hiérarchie (exemple : droits à congés dans certains cas particuliers, ouvertures de droits, seuils et plafonds de ressources...).

Il établit les attestations et certificats demandés par les agents pour le compte d'organismes extérieurs (demandes de cure, crédits bancaires, crèches...).

Il participe, environ 2 fois par mois, aux réunions que le chef du Département anime dans le but d'informer des textes nouveaux et de s'assurer de l'opportunité des réponses apportées à certains cas particuliers.

Il participe à la formation des agents du groupe nouvellement nommés, à l'entretien réciproque des connaissances (cas peu fréquents déjà rencontrés et dont la manière dont ils ont été traités est susceptible de servir d'exemple ou d'orientation...).

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Garantir l'exactitude de la paie des agents qu'il gère ainsi que la conformité et l'actualisation des informations les concernant, au regard de la réglementation et de leur situation individuelle.

### **Finalités contributives**

Contribuer à faire connaître aux agents qu'il gère, leurs droits et obligations par la qualité des renseignements qu'il fournit.

Contribuer au bon fonctionnement de la commission secondaire de l'Unité par la fourniture, dans les délais voulus, des éléments administratifs nécessaires.

**Exemple de description d'emploi n° 25**

**Famille professionnelle : Exploitation des installations**

**Métier : Technicien d'exploitation de réseau électricité**

## **Mission Générale**

Dans le cadre des règles techniques, administratives et de sécurité, organiser le travail et gérer les moyens en matériel, en véhicules de l'agence d'exploitation afin de garantir l'efficacité des équipes et la continuité de la fourniture.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

## **LE RATTACHEMENT HIERARCHIQUE DE L'EMPLOI**

Le contremaître principal est rattaché au chef d'agence d'exploitation.

## **EMPLOIS DE MEME RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE**

### **2 AGENTS DE MAITRISE :**

- Le 3ème homme ou contremaitre supervise l'exploitation du réseau. Il autorise l'accès au réseau. Il décide des mesures à prendre pour préserver la continuité de fourniture. Il consigne ou fait consigner les installations (mise hors tension d'une partie du réseau). Il prend l'astreinte.
- Le 4ème homme ou agent technique d'exploitation électricité supervise les petites interventions, programme les branchements (études, devis, réalisation) de la clientèle basse tension. Il est l'interlocuteur des installateurs, architectes.  
Il prend l'astreinte maîtrise (remplacement du contremaître).

### **2 AGENTS D'EXECUTION :**

- L'agent d'accueil répond aux demandes de la clientèle.
- L'agent Petites Interventions-Monteur Distribution qui effectue des petites interventions (mises en service, coupures, réglage de disjoncteur) et des travaux sur le réseau.

Le chef d'agence d'exploitation définit les orientations du fonctionnement de l'agence d'exploitation et gère globalement le budget, Le contremaître principal gère les ressources de l'agence d'exploitation par rapport aux travaux à effectuer.

Toutes les 6 semaines les 4 responsables de l'agence d'exploitation se réunissent pour décider des priorités.

## **L'ORGANISATION SUBORDONNEE**

6 agents d'exécution dépendent du contremaître principal: 4 monteurs distribution, 2 chefs ouvrier.

Ils effectuent les branchements, les réparations suite à incident ou panne, l'entretien du réseau et éventuellement des petites interventions.

## **MARGE DE MANOEUVRE**

### **DELEGATIONS DE POUVOIRS**

Le Contremaître Principal est assermenté c'est-à-dire qu'il peut jouer le rôle d'huissier, constater les fraudes, les vols de courant, et de matériel pour les installations EDF.

Il signe les bons locaux jusqu'à 2000 F et initialise les commandes.

Il a la délégation de chargé d'exploitation et de conduite du réseau en l'absence du 3ème homme ou pendant son astreinte.

Il autorise l'accès aux ouvrages aux entreprises extérieures, aux agents de l'Agence d'Exploitation, aux équipes de travaux sous tension.

Il maintient le réseau dans un état optimal c'est-à-dire qu'il fait ou fait faire des manoeuvres pour minimiser les coupures en cas de panne ou de travaux.

## **POINTS SUR LESQUELS L'EMPLOI EST CONTROLE**

Un point semestriel des réunions de sécurité et des visites de chantier est effectué par l'adjoint d'agence.

Le taux de rattachement des clients dans l'application informatique Gestion Des Ouvrages Basse Tension, tâche supervisée par le titulaire est contrôlé mensuellement par le 3ème cadre de l'agence et doit être supérieur à 95 %.

Le chef d'agence d'exploitation contrôle tous les jours les imputations sur les RJA et tous les mois les soldes de congés et de repos compensateur.

Le chef d'agence contrôle le temps moyen de relève des clients moyenne tension qui ne doit pas dépasser 0,24 heure. Le contremaître principal supervise cette activité.

Le chef d'agence contrôle en fin d'année le nombre de clients coupés plus de 2 fois pour travaux, le nombre de réclamations (un objectif sera fixé pour 1993) et les actions engagées par le Contremaître principal dans ce domaine.

Le contremaître principal est responsable de l'imputation comptable des activités de l'agence d'exploitation. L'adjoint d'agence contrôle par sondage le respect de règles de 5 modifications de branchements par an (choix entre imputation sur le budget d'investissement et le budget d'exploitation).

## **Contexte**

Le champ d'intervention est celui de l'Agence d'Exploitation soit 4 communes (21 000 habitants)

NOMBRE DE CLIENTS : 16 970 tarifs bleus (jusqu'à 36 kva)  
121 tarifs jaunes (de 36 à 250 kva)  
203 tarifs verts (supérieur à 250 kva)

KM DE LIGNES: HTA : AERIEN: 110  
SOUTERRAIN: 100

BASSE TENSION : AERIEN: 168  
SOUTERRAIN: 137

L'agence d'Exploitation, uniquement électricité, a sur son territoire 500 postes de distribution publique: transformation de la HTA (20 KV) en basse tension (380 Volt qui est la tension de distribution de l'électricité pour les clients tarifs bleus et jaunes). 10 postes sont télécommandés.

L'agence d'exploitation fonctionne en Groupe responsable d'après un contrat signé entre le chef d'agence d'exploitation et le chef d'agence et qui concerne les missions, le cadre de cohérence, les délégations, les objectifs, les moyens et les contrôles effectués.

Le contremaître Principal prend l'astreinte toutes les 4 semaines en tant que chargé d'exploitation.

## **Activités**

### **SECURITE**

Le contremaître principal est responsable du respect des normes de sécurité au quotidien. Il effectue 8 visites de chantier par an, programme les réunions sécurité sur l'Agence d'Exploitation en coordination avec les animateurs comme l'ingénieur sécurité ou le Service Technique Electricité pour des présentations de matériel et les anime parfois.

Le lendemain des visites il réunit les agents de l'Agence d'Exploitation pour faire une synthèse et rédige un rapport pour le chef d'agence.

### **MATERIEL**

#### *VEHICULES*

Il effectue la programmation de l'entretien des véhicules et des réparations.

Il est l'interlocuteur du garage de l'unité ou des garages extérieurs mais c'est le Service Administratif qui négocie les prix.

#### *OUTILLAGE*

Il recense les besoins suite aux visites de chantier ou en fonction des remarques des agents et effectue les commandes de matériel d'entretien (fournitures de bureau, outils de valeur inférieure à 2000F).

Il fait l'inventaire et le contrôle du matériel une fois par an.

Il organise des réunions d'information du Service Technique Electricité 2 fois par an sur les améliorations du matériel.

#### *ORGANISATION - PROGRAMMATION*

Une fois par an il prépare un programme de travaux qu'il affine ensuite.

Lors de cette programmation, la gestion des priorités de l'année est examinée avec le chef d'agence d'exploitation.

Il effectue chaque fin de semaine la programmation des travaux de l'Agence d'Exploitation en relation avec le 3eme et le 4eme Homme en fonction de l'effectif, des moyens matériels, des entreprises extérieures, des véhicules.

Le Contremaître Principal effectue le programme d'élagage.

Il est responsable de programmes ponctuels (parafoudre).

Le contremaître principal est chargé de rencontrer les techniciens des communes et les entreprises pour coordonner les travaux.

Il est responsable de la minimisation du nombre de coupures et négocie ainsi que les autres agents de maîtrise les heures de coupures pour travaux.

L'objectif fixé dans le contrat de Groupe responsable est qu'un client ne doit pas être coupé plus de 2 fois par an pour travaux. Le contremaître principal est chargé de mesurer le nombre de réclamations de clients lors des coupures pour travaux afin de déterminer un objectif pour 1993.

### *GESTION ADMINISTRATIVE*

Il gère les demandes de congés annuels, de détachements, les absences diverses, afin d'avoir un effectif suffisant pour faire face à l'activité quotidienne.

Le chef d'agence d'exploitation intervient en la matière pour assurer une supervision en cas de phénomènes de « pointe ».

A partir des Bons de Travaux des équipes, il retire des informations à transmettre au 3eme et 4eme homme. Il prépare pour l'agent d'accueil la saisie des Rapports Journaliers d'Activité. Il contrôle les imputations comptables, les anomalies, les repas pris à l'extérieur et le nombre d'heures supplémentaires.

Il effectue le contrôle de la gestion des sorties de matériel du magasin de l'Agence d'Exploitation.

Lors de sinistres causés par des tiers au réseau EDF ou aux véhicules, le contremaître Principal ou l'équipe sur place fait une déclaration. Le contremaître Principal estime le coût pour EDF (Matériel, heures passées, véhicules) et transmet les éléments à la section contentieux du Service Administratif.

### *SUIVI DES TRAVAUX*

Il effectue le suivi des travaux programmés par le Service Technique Electricité pour les structures du réseau HTA ou par le Groupe Technique d'Agence pour le réseau Basse Tension ou les déplacements d'ouvrages.

De l'état d'avancement des travaux et du respect des délais dépend l'activité de l'Agence d'Exploitation en ce qui concerne le raccordement au réseau existant. Le Contremaître Principal détermine - après examen avec le chef d'agence d'exploitation pour les demandes de renfort à l'exteme - si le raccordement est effectué par l'Agence d'Exploitation ou par l'équipe Travaux Sous Tension du Service

Technique Electricité ou par une entreprise extérieure en fonction, notamment, de l'effectif disponible.

### *GESTION DES CLIENTS HTA - APPLICATION CLIO*

Il est l'interlocuteur du groupe CLIO de l'agence qui gère les clients moyenne tension.

Il contrôle la qualité de la relève des compteurs de ces clients qui est effectuée par les agents de l'Agence d'Exploitation.

Il fait des devis et établit les contrats pour alimenter les clients tarifs jaunes sans travaux.

Il voit les clients pour les devis d'alimentation (imprimé à remplir).

Il contacte l'électricien qui fait l'alimentation intérieure (5 à 6 par an) afin de coordonner les travaux.

Il prépare le chantier et programme l'équipe EDF qui fait le branchement.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Garantir l'organisation des activités par une gestion efficace des disponibilités en effectif et en matériel.

Garantir l'exactitude des informations enregistrées relatives aux activités des agents et aux mouvements de matériel.

### **Finalités contributives**

Contribuer à la sécurité des personnes et des biens vis-à-vis des risques électriques sur le territoire de l'agence d'exploitation en veillant au respect des règles et en sensibilisant le personnel.

Contribuer à la qualité et à la continuité de la fourniture d'électricité en minimisant l'incidence des coupures et en participant à la maintenance du réseau.

Contribuer à l'efficacité de l'Agence d'Exploitation en coordonnant les interventions des équipes internes et externes sur le réseau EDF.

**Exemple de description n° 26**

**Famille professionnelle : Conception et réalisation des ensembles industriels**

**Métier : Ingénieur de réalisation**

## **Mission générale**

Dans le cadre du Manuel d'Assurance de la Qualité du CNEN et de celui de l'aménagement chargé de la construction de 2 tranches nucléaires du palier N4, assurer la surveillance et la bonne exécution des marchés relatifs aux tuyauteries des auxiliaires nucléaires et des matériels connexes, afin de garantir la qualité de la réalisation dans le respect des délais et des coûts.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

Le titulaire du poste est placé sous la responsabilité du chef de lot mécanique nucléaire de l'Aménagement.

Il anime une équipe de 3 contrôleurs de travaux.

## Contexte

L'Aménagement a en charge la construction de 2 tranches de centrales nucléaires du nouveau palier « N4 ».

Dans ce cadre, le lot mécanique nucléaire est chargé de la gestion technique, financière et contractuelle des marchés dont il a la responsabilité depuis la livraison du matériel sur le site jusqu'à la mise en service des installations.

Le lot assure la coordination des travaux de l'ensemble des entreprises dans les bâtiments dont il est le pilote : Bâtiment réacteur BR, bâtiment combustible BK, bâtiment des auxiliaires nucléaires BAN, bâtiment des auxiliaires de sauvegarde BAS, bâtiment de traitement des effluents BTE, bâtiment d'exploitation BW, de la pince vapeur, et des marchés relatifs aux tuyauteries.

Il est constitué de 2 sections :

- SECTION CHAUDIERE NUCLEAIRE
- SECTION AUXILIAIRES NUCLEAIRES

La section AUXILIAIRES NUCLEAIRES est chargée de la gestion d'une trentaine de marchés relatifs aux tuyauteries des auxiliaires nucléaires, à la ventilation non contaminable, aux matériels relatifs aux traitements des effluents.

La section gère notamment le contrat de travaux « GREBAN » relatifs aux tuyauteries liées au circuit de sauvegarde, au circuit de fluide de service et au circuit d'effluents de la centrale.

Le montant total de ce marché s'élève à :

- 140 M.F. en tranche 1
- 125 M.F. en tranche 2

Le montant des autres marchés s'échelonne d'environ 1 à 29 M.F.

L'effet « tête de série » de ce site a généré au titre du principal contrat de tuyauterie d'auxiliaires nucléaires (GREBAN) de nombreuses modifications (80 % des 10846 vues isométriques du projet).

1250 demandes de modification auprès des services d'études du C.N.E.N. ont été établis par la section et 3300 ordres de service notifiés, ce qui a nécessité environ 25000 mètres supplémentaires.

Enfin la section coordonne les interventions des entreprises dans les bâtiments des auxiliaires nucléaires BAN, des auxiliaires de sauvegarde BAS, de traitement des effluents BTE, du bâtiment combustible BK, et le bâtiment réservoir PTR.

Le titulaire est pilote des bâtiments BAN, BW et BTE et est responsable du suivi de 20 systèmes élémentaires (soit 30 % des systèmes élémentaires nucléaires et 6 % de l'ensemble des systèmes élémentaires du site).

Le chef de section rend compte régulièrement de l'avancement des travaux et des difficultés rencontrées à son chef de lot.

Selon l'importance des difficultés non résolues, le chef de lot peut intervenir auprès du constructeur, des autres lots ou du chef d'aménagement.

Il a pour interlocuteurs habituels à l'intérieur d'EDF : le pilote du contrat (gestionnaire du marché appartenant au Service Réacteur du CNEN) ; les autres Chefs de lot de l'aménagement ; les contrôleurs et responsables des sections génie-civil, électricité, mécanique, essais ; le Service Projet du CNEN pour toutes les questions relatives à la planification et aux échéances ; les chargés du suivi des fabrications. Du côté des constructeurs, il est constamment en relation avec les chargés d'affaires et chefs de chantiers des différents contrats.

Il assure l'interface entre les services techniques du CNEN et les constructeurs ; entre les différents intervenants à l'intérieur du bâtiment ; entre les contrôleurs de travaux.

## **Activités**

Dès l'ordre d'engagement des travaux, le titulaire établit, en fonction des programmes d'interventions d'autres constructeurs, les plannings d'interfaces pour les bâtiments dont il est responsable.

Il notifie aux prestataires les objectifs à respecter.

Il organise les réunions d'encadrement avec les entreprises et le gestionnaire études.

Il examine les spécificités du chantier, s'assure de l'existence des notices de montage.

Il s'assure de l'existence et contrôle l'application des manuels d'assurance qualité par les constructeurs.

Il vérifie les plans d'hygiène et sécurité établis par les titulaires de contrat.

Le titulaire vise les procès-verbaux de début et fin de montage.

Pour les petits contrats de matériel, il vérifie et vise les factures.

Il suit l'évolution financière des contrats sur un logiciel micro-informatique et revoit les échéanciers de paiement tous les 6 mois.

Le titulaire signe les demandes de travaux à faire réaliser par d'autres lots.

Il vise les demandes de modification des isométries qui sont adressées aux services d'études du C.N.E.N. pour instruction.

En fonction de la complexité des difficultés rencontrées, le titulaire de l'emploi peut faire des propositions, au Service Etudes, de travaux provisoires. A cet effet, le titulaire négocie avec les constructeurs les aspects techniques en fonction de sa connaissance des systèmes en cause, des études d'installation, et du respect des engagements contractuels.

Il signe les ordres de services correspondants.

Pour les travaux supplémentaires, le titulaire négocie les aspects techniques et les niveaux de prix sur la base de son appréciation du temps nécessaire à la réalisation des travaux, du degré de complexité et de l'environnement de travail, de la référence à des prix pour des travaux similaires.

Il vise les ordres de travaux correspondants qui sont transmis au chef de lot pour accord et signature.

Le titulaire signe les métrés établis par les entreprises. Il les vérifie par sondage sur le terrain.

Il vérifie l'application des procédures constructeurs.

Il participe à des réunions périodiques avec le gestionnaire du contrat.

Dans le cadre du transfert des installations aux services de la D.E.P.T., il vise les procès-verbaux pour consignation des systèmes élémentaires dont il est responsable.

Il donne son avis, après s'être renseigné, le cas échéant, auprès des services extérieurs à l'aménagement (Service Etudes...) sur : les plans d'hygiène et sécurité du constructeur ; les plans qualité ; les fiches de non conformité ; les documents d'entreprise (si leur contrat le prévoit).

Le chef de section intervient auprès des constructeurs, en cas de litige, sur les modifications proposées par les contrôleurs de travaux.

Dans le cadre du contrat GREBAN

Au commencement des travaux, il établit le planning et l'ordre d'entrée en zone de travail des différents corps de métier, notamment, il vérifie l'adéquation des propositions de l'entreprise aux priorités de montage.

Il suit l'évolution financière du contrat à l'aide d'une application informatique spécifique « LUTSE ».

Il assure la gestion de la robinetterie de la Centrale. A cet effet :

Il réceptionne les demandes de robinets effectués par le titulaire du contrat.

Il complète ces demandes et les transmet au contrôleur chargé de la gestion.

Il s'assure du bon approvisionnement de ces robinets et effectue des relances auprès du gestionnaire du contrat Etudes ou des agents chargés du contrôle-usine en Direction Régionale.

Le cas échéant, il intervient auprès des pilotes de systèmes élémentaires aux services d'études pour faire corriger les nomenclatures de robinetterie.

Une fois les nomenclatures renseignées, il s'assure auprès du gestionnaire de contrat de la bonne affectation des robinets sur l'Aménagement de CHOOZ B.

Les réunions mensuelles avec le constructeur sont animées par le chef de lot.

## **ANIMATION D'EQUIPE**

Il répartit les tâches entre les contrôleurs de travaux et définit les priorités.

Chaque semaine il valide les heures supplémentaires effectuées, les frais de déplacement remboursables, il autorise les congés, par la signature de leur B.C.U. (Bordereau de Collecte Unique).

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Garantir la conformité des travaux réalisés aux spécifications contractuelles.

Garantir l'application du manuel d'assurance qualité du C.N.E.N. et de ses procédures internes.

### **Finalités contributives**

Contribuer à la qualité de réalisation des ouvrages, en vérifiant que les constructeurs respectent les procédures d'assurance de la qualité.

Contribuer au respect des délais et des coûts, en coordonnant les différents intervenants du site.

Contribuer à la prévention des accidents du travail, en contrôlant les plans d'hygiène et de sécurité des entreprises.

**Exemple de description d'emploi n° 27**

**Famille professionnelle : Exploitation des installations**

**Métier : Ingénieur prévisionniste en conduite de réseau**

## **Mission générale**

Dans le cadre des principes d'optimisation du système Production Transport Consommation, assurer la planification des consignations d'ouvrages et définir les schémas d'exploitation qui en résultent, afin de satisfaire au mieux les besoins de la clientèle en respectant les critères de sûreté du système et en recherchant le coût minimal pour l'entreprise.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

L'emploi, chargé de la gestion prévisionnelle à court terme, est rattaché directement au chef de service Optimisation et Gestion Prévisionnelle. Un autre ingénieur chargé de la gestion « Long et Moyen Terme » est également rattaché au Chef de Service.

L'organisation subordonnée comprend : 4 cadres et 3 agents de maîtrise.

L'ingénieur gestion prévisionnelle conduit personnellement l'élaboration des plannings prévisionnels des consignations prévues au cours des années A + 2 et A + 1. Il supervise, contrôle et prend des décisions dans la gestion prévisionnelle annuelle conduite par un Ingénieur Exploitation. Les cadres techniques assistés d'agents techniques assurent la gestion des cycles mensuels, hebdomadaires et bi-hebdomadaires en liaison permanente avec l'ingénieur gestion prévisionnelle.

Durant l'absence du chef de service, il assure en partie la responsabilité du service.

## **Contexte**

Le CRES exerce son activité sur un territoire comportant 2 Unités Energie (Production : 9 groupes de production thermique - Transport d'énergie : 7 groupes d'exploitation transport), 4 Centres Nucléaires de Production d'Electricité (CNPE : 12 groupes de production), environ 60 clients Haute Tension, 19 Unités DEGS et plus de 80 sous-stations SNCF.

La production des moyens ci-dessus a représenté en 1992 plus de 83 000 Gwh, les ventes environ 54 000 Gwh, le solde étant « exporté » hors du territoire du CRES.

Le Service Optimisation Gestion Prévisionnelle (SOGP) assure la préparation de la conduite du système Production Transport Consommation à court, moyen et long terme sur son territoire en collaboration avec le Centre National d'Exploitation du Système (CNES) et les Unités ci-dessus.

Le titulaire de l'emploi est plus particulièrement chargé de conduire l'élaboration des plannings dans le court terme, c'est-à-dire avec une anticipation allant d'une semaine (voire la demi-semaine) à 2 ans.

Cette planification doit respecter les règles de l'exploitation sur les pertes d'ouvrages, c'est-à-dire intégrer les risques acceptables et les conséquences inacceptables, le titulaire de l'emploi imposant ses contraintes par une connaissance approfondie des caractéristiques de la consommation.

Il est responsable des dépenses résultant des simulations de schéma optimal d'exploitation sur calculateur de la DER CLAMART soit environ 1 200 kF par an.

L'activité du titulaire est extrêmement dépendante (avec obligation de résultats) de l'échéancier exposé ci-après. Dans le cadre des missions qui lui sont confiées, il organise librement ses tâches propres et les diverses réunions de coordination des différents acteurs.

## **Activités**

### **Activités propres**

Planification des indisponibilités du réseau 400 KV de l'année A + 2

Au cours du 1er semestre, les groupes d'exploitation transport (GET) émettent des plannings de retraits de la conduite des réseaux pour réaliser les opérations de construction d'ouvrages et d'entretien des installations existantes envisagées au cours de l'année A + 2 et les adressent au service SOGP en vue d'accords sur les retraits de la conduite d'ouvrages.

L'ingénieur Gestion Prévisionnelle réalise un planning par ouvrage de ces indisponibilités et le transmet courant novembre au Centre National d'Exploitation du Système (CNES), ce dernier analysant l'ensemble des plannings des 7 CRES au regard des contraintes des Centres Nucléaires de Production d'Electricité (arrêt de tranches).

Au cours de cette phase, l'ingénieur Gestion Prévisionnelle, interlocuteur du CNES, doit négocier avec les groupes d'exploitation transport les modifications demandées par le CNES en raison de ses contraintes propres et des prévisions des CNPE.

En juin, le CNES envoie le planning prévisionnel concernant dès lors l'année A + 1 à l'ingénieur Gestion Prévisionnelle.

Ce dernier réunit courant juin dans chaque groupe d'exploitation transport les responsables du GET (adjoint, ingénieurs responsables), les interlocuteurs du Centre d'Equipement de Réseau du Transport (CERT) en qualité de constructeurs, des responsables de la division exploitation de l'Unité Energie à laquelle est rattaché le GET.

Le titulaire de l'emploi négocie avec chacun des participants le projet de planning à partir des prévisions d'enchaînement des chantiers (en fonction des moyens des constructeurs) de leur durée, des périodes concernées et des délais de restitution des ouvrages à l'exploitation du système.

L'ingénieur Gestion Prévisionnelle doit faire prévaloir ses contraintes en qualité d'exploitant du système, celles-ci imposant la restitution dans les meilleurs délais des ouvrages consignés. Il propose à cet effet les méthodes optimales d'organisation des chantiers, c'est-à-dire au moindre coût dans les délais les plus courts et en tenant compte des programmations des chantiers successifs.

En juillet, il adresse ce planning au CNES et aux CRES limitrophes, participe ensuite aux dernières négociations entre le CNES et l'ensemble des CRES et reçoit fin octobre la « tendance » du planning 400 KV pour A + 1.

En décembre, il participe à la réunion entre CNES et l'ensemble des CRES pour fixer le planning définitif 400 KV.

Planification des indisponibilités du réseau 220 KV et des transformateurs d'interconnexion 220/90 et 220/63 KV à court terme

En juin, l'ingénieur Gestion Prévisionnelle reçoit les plannings 220 Kv de retraits de la conduite des réseaux concernant l'année A + 1 établies par les groupes d'exploitation transport.

Sur le schéma réseau du CRES, il reporte l'ensemble des demandes de consignations, puis il élabore avant octobre un planning des consignations précisant la nature des travaux, les durées des consignations, l'organisation des chantiers successifs en intégrant les contraintes des groupes d'exploitation transport (remplacement et transfert des matériels, effectifs disponibles, activités agricoles ou touristiques, etc...) et de la SNCF (périodes de forts trafics).

Courant novembre, l'ingénieur Gestion Prévisionnelle rencontre dans chacune des deux Unités Energie le responsable de la Division Exploitation, des représentants des groupes d'exploitation transport (adjoint, ingénieur travaux, agent technique) et de l'USI (chef de division et ingénieur travaux) et les représentants du CERT pour lister les travaux sur réseau 400 et 220 KV, les travaux HT 90 et 63 KV, les réfections de matériels et de postes. Au cours de ces réunions, les dates de travaux sont arrêtées.

L'ingénieur Gestion Prévisionnelle « place » ensuite les demandes de consignment des transformateurs d'interconnexion 220/90 et 220/63 KV en fonction des consignations des ouvrages les alimentant.

Il obtient ainsi un « planning de référence » pour le pilotage des opérations dans les cycles annuels, mensuels et hebdomadaires. Ce planning est réexaminé courant janvier en réunion dans chaque groupe d'exploitation (avec la participation des chefs de groupement des postes, d'équipes lignes et équipes postes) et complété des consignations 90 et 63 KV.

L'ingénieur Gestion Prévisionnelle expose à cette occasion les contraintes liées à l'exploitation du système et les conséquences des remises en cause des plannings afin de sensibiliser les exploitants du réseau.

Enfin une réunion dite « réunion accord » associant les représentants des CRES limitrophes permet un ultime contrôle de compatibilité des indisponibilités avec les contraintes de qualité du service et de sûreté du système.

## **Activité de l'organisation subordonnée**

### *Cycle annuel*

L'ingénieur exploitation chargé de la gestion prévisionnelle annuelle assiste le titulaire de l'emploi dans les réunions du mois de novembre pour les principaux travaux en particulier pour le 90 KV et le 63 KV.

Il participe également aux réunions du mois de janvier dans les GET, son rôle étant plus particulièrement de suivre le réseau 90 KV et 63 KV.

Il participe également aux réunions spécifiques de chantier avec le titulaire de l'emploi au cours de l'année afin de réajuster les plannings de consignment avec les GET (Etat-Major), USI (Ingénieur ingénierie réseau), Entreprises (Ingénieur et Chef de chantier) et interlocuteurs DEGS (Centre, Agence), en fonction des aléas (permis de construire, autorisations, conditions atmosphériques, livraison de matériel...).

Il contribue aux études de réseaux par l'application SGEP (système de gestion énergétique prévisionnelle) pour vérifier la cohérence des travaux et la sûreté du système.

### *Cycles mensuels, hebdomadaires et bi hebdomadaires*

Une équipe composée d'un cadre technique et d'un assistant technique prend en charge le planning actualisé du mois M + 1 transmis par le GET et constitue un fichier destiné à alimenter l'application SGEP. Cette application permet d'ordonnancer les demandes de consignations afin de faire apparaître les incohérences et les conséquences en termes de sûreté du système.

Une réunion UE-GET-CRES est organisée par le cadre technique. L'ingénieur Gestion Prévisionnelle confirme les accords ou les reports sur les modifications de plannings demandées au cadre technique : il s'engage sur le schéma d'exploitation incident pour la clientèle. Il évoque les problèmes d'ordre général (difficultés, retards, etc...). En cas de litige, il prend les décisions nécessaires en fonction des contraintes respectives.

Chaque jeudi, le Cadre Technique assure le passage des consignes prévues pour la semaine S+1 aux exploitants du dispatching, l'ingénieur Gestion Prévisionnelle assistant pour décision en cas de divergences sur les schémas adoptés.

Les dernières consignes relevant de la gestion prévisionnelle sont communiquées le lundi après-midi aux exploitants du dispatching, le traitement des incidents relevant ensuite de la gestion en temps réel.

Par ailleurs, l'activité du cadre production, orientée principalement vers l'exploitation thermique et hydraulique ainsi qu'avec le CNES est réalisée sous l'autorité directe du chef de service.

### **Activités managériales**

L'ingénieur Gestion Prévisionnelle est responsable de l'organisation de l'activité gestion prévisionnelle à court terme. A ce titre, il contrôle l'activité de l'ingénieur exploitation chargé de la gestion prévisionnelle annuelle, organise l'évolution de la mission des cadres techniques, notamment en renforçant leur rôle en matière de coordination.

Il participe en donnant son avis sur le recrutement des agents de maîtrise.

Il reçoit les assistants techniques dans le cadre des entretiens individuels.

### **Finalités**

#### **Finalités primordiales**

Garantir la fiabilité en termes de sûreté et de qualité de service des schémas d'exploitation prévisionnels résultant des plannings de consignations

Garantir la cohérence des plannings de consignations sur les ouvrages communs avec les CRES limitrophes

### **Finalités contributives**

Contribuer à la qualité du service à la clientèle en conseillant les Unités Energie (Départements et Groupes d'Exploitation Transport) et en particulier les exploitants du réseau sur les solutions optimales de réalisation des chantiers afin de réduire les durées d'indisponibilité.

Contribuer à l'optimisation technique et économique du système national Production Transport Consommation en recherchant les meilleures configurations d'exploitation respectant au mieux les contraintes de sûreté et de moindre coût.

**Exemple de description n° 28**

**Famille professionnelle : Mécanique Chaudronnerie**

**Métier : Soudeur**

## **Mission générale**

Dans le cadre des gammes d'intervention définies par la préparation et des règles de sécurité des chantiers, effectuer des travaux de soudage, d'entretien de la robinetterie et, plus généralement, participer aux travaux confiés à la section chaudronnerie, afin de contribuer au bon état des installations et à la disponibilité de la centrale.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

## **Rattachement hiérarchique**

Le titulaire de l'emploi appartient à la section chaudronnerie du Service entretien d'une centrale thermique au charbon de 2 x 250 MW. Il dépend hiérarchiquement du

contremaître, responsable de la section chaudronnerie au même titre que les autres contremaîtres, les techniciens et les ouvriers professionnels (OP).

Il n'a pas d'organisation subordonnée.

La section chaudronnerie comme la branche ordonnancement et les deux autres sections électricité et mécanique sont rattachées au chef ordonnancement exécution qui détermine les charges de travail en liaison avec la préparation.

### **Marge de manoeuvre**

Le titulaire de l'emploi peut se trouver dans trois situations de travail différentes :

#### *- Participation à un chantier*

Il est intégré à une équipe d'intervention. En fonction de la taille et de l'importance du chantier (de quelques jours à plusieurs semaines, ex. : remplacement des corps broyants), le contremaître compose l'équipe et en confie la responsabilité à un technicien, chargé de travaux.

Le contremaître contrôle l'avancement des travaux au vu des bons de travaux. Le technicien organise et contrôle le travail des membres de l'équipe sur le chantier.

#### *- Responsabilité d'une petite intervention de robinetterie*

Le titulaire de l'emploi, eu égard à sa spécialité de robinetier, peut se voir confier un petit chantier de robinetterie (ex : robinet brûleur) (quelques heures à quelques jours) sur lequel il opère seul. Dans ce cas, il est Chef de Travaux pour lui-même ; il doit vérifier la validité des consignations et organiser son chantier.

#### *- Travail d'atelier*

Dans ce cas, il est généralement placé sous l'autorité directe d'un contremaître. Néanmoins, quand il s'agit d'un travail d'atelier directement lié à un chantier, il dépend du technicien, chargé de travaux.

Le titulaire du poste est également intégré dans un roulement d'astreinte exécution. Dans ce cadre, il peut être appelé pour des réparations suite à incident sous l'autorité d'un technicien ou d'un contremaître.

### **Contexte**

#### **- Domaine d'activité**

Au sein du Service entretien, la section chaudronnerie assure l'entretien courant, systématique et sur incidents, dans son domaine de spécialité de certains matériels de la centrale (broyeurs, tuyauteries, engins de manutention, transporteurs, convoyeurs, roues-pelles, capacités, robinetterie, dépoussiéreurs...) et participe aux opérations de révision de tranche (poste d'eau, générateurs de vapeurs...).

Tous les chantiers font l'objet d'un dossier de préparation.

## **- Conditions d'exercice**

Pour mener à bien les activités qui lui sont confiées, le titulaire de l'emploi doit posséder :

### *Une qualification de soudeur HP (Haute Pression),*

elle est reconnue par une habilitation délivrée par un organisme extérieur. Il doit confirmer cette habilitation tous les ans. Cette qualification est exigée pour réaliser les soudures soumises aux contrôles radio ou par épreuve hydraulique d'un organisme agréé (ex. APAVE). [C'est le cas des soudures sur les appareils soumis à des hautes pressions de vapeur (ex. : chaudière)].

En outre chaque soudure doit être réalisée conformément à une AQUAP (mode opératoire de soudage fonction de la nature du métal, son épaisseur, la position de soudage...). L'AQUAP correspondante est indiquée par le préparateur chaudronnier. L'agent technique doit néanmoins vérifier que les conditions de son application sont réunies.

### *Une qualification de spécialiste robinetier*

Elle est attribuée à la suite de stages spécifiques et d'une pratique satisfaisante. Cette qualification permet au titulaire de l'emploi de prendre en charge des petits chantiers de robinetterie.

Il doit de plus intégrer les impératifs de sécurité (individuels et pour l'ensemble de l'équipe d'intervention) inhérents à une activité en milieu industriel. Il se conforme au carnet de prescription du personnel. Par ailleurs, les activités de soudage nécessitent souvent un « permis de feu » délivré par le Chef de quart.

## **Activités**

### **Dans le cadre d'un chantier**

Selon le type d'intervention et de matériel, le titulaire de l'emploi est appelé à exécuter des tâches relevant de plusieurs métiers :

- soudeur (ex : soudage de tôleries, rechargement de plaques d'usure, rabouffement de métaux...),
- tuyauteur (ex : réparation de fuites sur les tuyauteries des circuits et les tubes de chaudière, modification de tracé des tuyauteries...),
- robinetier (ex : étanchéité des fuites sur les robinets, visites mécaniques de vannes...),
- mécanicien = il s'agit d'activités de « grosse » mécanique souvent alliées à du soudage (ex : remplacement des rouleaux des transporteurs, des marteaux et des enclumes des dépoussiéreurs ; sur les broyeurs, mesures de dureté des couronnes ou contrôles des boulets).

En outre, pour réaliser ses interventions, il est amené, dans le cadre de la préparation du chantier, à exercer des activités annexes :

- manutention de pièces lourdes (ex : boulets des broyeurs)
- mise en oeuvre de petits échafaudages (ex : pour accéder aux conduites de charbon pulvérisé)
- calorifugeage (ex : dépose de calorifugeage et éventuellement remplacement du tronçon à la fin du travail).

### **Dans le cadre du travail d'atelier**

Les activités qu'il est chargé de réaliser en atelier préparent ou prolongent ses activités de chantier. Elles relèvent principalement de la chaudronnerie (ex : fabrication de supports de tuyauterie, mise en forme de tôles, oxycoupage de tôles, soudures...) ou de la robinetterie (ex : réparation de vannes...).

Elles peuvent nécessiter l'utilisation de machines-outils (rouleuse, meuleuse, grignoteuse...).

### **Activités particulières**

Dans une équipe d'intervention comprenant un ou plusieurs ouvriers professionnels, l'agent technique a également un rôle particulier :

- dans la formation des OP auxquels il transmet son savoir faire pratique grâce à son expérience du matériel et des situations de travail,
- dans la sécurité du chantier où il participe au choix des moyens d'intervention et au maintien de la propreté,
- dans la collecte des éléments pour permettre au technicien de réaliser le compte rendu de fin de travaux (suivi de l'historique des matériels).

### **Finalités**

#### **Finalité primordiale**

Garantir la conformité des soudures qu'il réalise aux AQUAP et aux règles de l'art attestée par sa qualification de soudeur HP.

#### **Finalités contributives**

Contribuer à la maintenance du matériel et à la disponibilité des tranches en réalisant des interventions programmées ou suite à incidents,

Contribuer au développement du savoir faire, dans son domaine technique, des OP qui travaillent avec lui,

Contribuer à la sécurité des chantiers en participant au choix des moyens d'intervention et à leur propreté.

**Exemple de description n° 29**

**Famille professionnelle : Commercial et approvisionnements**

**Métier : Promoteur des ventes**

## **Mission générale**

Dans le cadre du plan stratégique de l'Unité et des objectifs commerciaux fixés au groupe « Marché Logements Résidentiels », assurer l'information des partenaires, les fidéliser et détecter de nouvelles affaires afin de maintenir et développer les placements commerciaux électricité et gaz.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

#### **• L'organisation subordonnée**

L'emploi, rattaché à un Cadre « Marché d'Affaires », anime un groupe de 3 Chargés d'Affaires et d'un Agent Administratif.

## **Contexte**

#### **• Quelques dimensions du groupe (année 1992)**

- Affaires en portefeuille : 250, dont 90 mises en service
- Primes commerciales : 6 000 kF
- Prêts octroyés : 2 300 kF

- **Partenaires habituels du groupe :**

- 15 offices d'H.L.M.
- 40 syndics
- 10 promoteurs privés
- 30 constructeurs de maisons individuelles
- 200 architectes environ

Installateurs et grossistes : non dénombrés.

- La mission du « Marché d'Affaires » est de vendre une énergie de qualité auprès des concepteurs (offices d'H.L.M., collectivités locales, ... autres partenaires) ou des particuliers, utilisée à des fins résidentielles ou par les collectivités locales.

L'emploi décrit oeuvre dans le domaine des logements résidentiels neufs et anciens. Son champ d'action comporte les opérations supérieures à 5 logements, envisagées aussi bien par les constructeurs privés que publics (promoteurs, collectivités locales, offices d'H.L.M...).

Le territoire d'intervention du groupe est celui de l'Unité.

L'emploi nécessite une connaissance actualisée des clients, de la concurrence et du marché sur lequel il intervient, ainsi que des principales structures et du fonctionnement général des institutions avec lesquelles il est en rapport (Office d'H.L.M., collectivités locales ...).

- **Marge de manoeuvre**

Les limites d'utilisation des moyens d'appui financier sont recensées dans un guide spécifique. L'Unité, par rapport aux offres possibles, s'est déterminé, par ailleurs, des objectifs particuliers.

Il existe également des fiches d'Actions Commerciales, définissant, par action, le cadre et les objectifs.

Le groupe « Marché Logements Résidentiels » a des objectifs commerciaux issus de la lettre de mission du cadre « Marché d'Affaires » et découlant du contrat de service (S.R.C.).

Ces objectifs, ainsi que les moyens financiers, sont formalisés annuellement pour l'Equipe par le Cadre Responsable.

Le groupe dispose d'une documentation fournie.

La connaissance de la réglementation du secteur d'activités (directives techniques unifiées régissant les installations intérieures, ...), des règlements locaux établis par les pompiers et la commission départementale de sécurité, ainsi que des notes « commerciales » TE et TG est aussi demandée.

La connaissance des produits et son actualisation est indispensable. Le groupe assure la mise à jour de la documentation sur les produits, commune au service.

Enfin, un suivi des activités du groupe par la hiérarchie est effectué par quinzaine, lors de réunions où sont abordés les difficultés ou problèmes rencontrés et qui permettent au responsable « Marché d'Affaires » d'orienter les actions commerciales.

## **Activités**

- Il répartit les différentes affaires entre les Chargés d'Affaires en tenant compte de la charge de travail et du domaine de spécialité de chacun.
- Il prospecte lui-même la clientèle potentielle demandant des techniques particulières.
- Il entretient des contacts avec les architectes, bureaux d'études, promoteurs, syndicats ..., en participant à des réunions, clubs de qualité, manifestations diverses, pour avoir connaissance des affaires en projet.
- Il établit des bilans de consommation aux clients, les renseigne sur les possibilités tarifaires à partir des puissances communiquées par les bureaux d'études en neuf, ou du parc d'appareils en ancien.
- Il est amené à négocier, dans le cadre du Plan d'Action Commerciale annuel du Centre et des objectifs du groupe, des conventions - signées par le Directeur - concernant des opérations dites « pilotes ». Il s'agit de mettre en oeuvre une technique expérimentale (ex : conduits pour chaudières à ventouse). Des bilans sont ensuite réalisés pour décider de développements éventuels.
- Il discute avec les clients ou les partenaires de l'octroi de primes commerciales ou de prêts, les propose pour accord à sa hiérarchie et gère ensuite ces primes dans le cadre des orientations locales d'utilisation des moyens d'appui financier à l'action commerciale.
- Il suit mensuellement l'adéquation objectifs / résultats du groupe. Il s'agit d'un suivi manuel à partir d'éléments collectés par l'Agent Administratif (affaires détectées / engagées / réalisées).
- Il organise son planning d'activités et gère le planning des absences du groupe. Son programme doit intégrer les objectifs annuels fixés au groupe.
- Il est en contact avec les Agences pour obtenir des devis pour lesquels il s'adresse aux Groupes Techniques.
- Il informe, lors de réunions, les partenaires et les Agences, sur les différentes normes de sécurité et les nouvelles techniques concernant les installations intérieures.
- A partir de fichiers de partenaires, d'extraits du Q.E., de divers fichiers d'adresses Il analyse le marché et propose au Cadre « Marché d'Affaires » des actions commerciales dont certaines seront traduites en Fiches d'Actions, rédigées avec le Cadre Responsable. L'emploi détermine, à partir de ces fiches, les opérations avec ses Chargés d'Affaires et les modes de réalisation pratique (temps à consacrer, moyens en publicité, ...).

- Lors d'opérations qu'il juge importantes ou que le Cadre lui signale, il accompagne le Chargé d'Affaires dans l'action commerciale, notamment lorsque la concurrence est présente sur l'affaire.
- Il contribue à la préparation de lettres-types (mailing) destinées à la branche « marketing ». En retour, il examine les réponses des clients et/ou partenaires afin d'en tirer des éléments susceptibles d'affiner les axes de l'action commerciale de son domaine
- Il fait connaître à ses partenaires l'offre des entreprises en matière de produits et services nouveaux afin de susciter de nouveaux placements d'énergie.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

- Garantir, pour le Marché « Logements résidentiels », une information de qualité aux partenaires sur les produits et services offerts par EDF GDF SERVICES.
- Garantir la qualité des relations commerciales avec les partenaires de son secteur.

### **Finalités contributives**

- Contribuer à la détermination des objectifs commerciaux du Marché « Logements Résidentiels » en analysant le marché potentiel et la concurrence.
- Contribuer au maintien et au développement des placements commerciaux en fidélisant les partenaires de son marché et en recherchant de nouveaux placements.
- Contribuer à l'image des Entreprises en animant des opérations commerciales.

**Exemple de description n° 30**

**Famille professionnelle : Commercial et approvisionnements**

**Métier : Technicien d'intervention clientèle**

## **Mission générale**

Dans le cadre des règles techniques et de sécurité et en fonction de la programmation des activités, effectuer des branchements de gaz et procéder aux petites interventions mixtes, afin de satisfaire les demandes de la clientèle, dans les meilleures conditions de qualité et de délais.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation.**

L'emploi décrit est directement rattaché au contremaître principal hors classe responsable de la branche technique clientèle de l'Agence clientèle ainsi que des 22 autres emplois suivants :

- 1 contremaitre principal,
- 2 chefs d'équipe principaux,
- 1 chef d'équipe,
- 2 agents principaux d'intervention (P.I.) chez le client,
- 2 chefs ouvriers mixtes,
- 3 chefs ouvriers (deux pour l'électricité, un pour le gaz),
- 1 agent petites interventions mixtes, monteur Distribution,
- 5 agents d'intervention gaz et électricité (P.I. mixtes, releveurs de compteurs),

- 3 monteurs Distribution,
- 1 plombier Distribution releveur de compteurs,
- 2 releveurs de compteurs.

Le contremaître principal hors classe responsable de la branche technique clientèle est directement rattaché au chef de l'Agence clientèle ainsi que deux chefs de groupes gestion clientèle de zone.

L'effectif de l'agence clientèle est de 50 agents.

## **Contexte**

L'Agence clientèle gère les branchements « électricité » et « gaz » jusqu'aux seuils suivants :

Electricité : jusqu'à 36 kVA (tarif bleu), Gaz : hors gros consommateurs.

La réalisation des travaux sur l'installation intérieure située en aval du disjoncteur pour l'électricité, en aval du compteur pour le gaz, est laissée aux soins du client.

L'Agence clientèle dessert le gaz et l'électricité dans deux communes urbaines de 88 000 habitants pour la première et 35 000 habitants pour la deuxième (à fin 1992).

Le nombre de clients desservis en :

- électricité basse tension est de l'ordre de 54 000
- gaz avec contrat domestique est de l'ordre de 34 000 pour l'ensemble des 2 communes.
  - dont : tarifs jaunes (500) tarifs verts (300)
  - gros consommateurs gaz (300)

## **Marge de manoeuvre**

Le titulaire de l'emploi se déplace quotidiennement auprès de la clientèle.

Il n'est jamais d'astreinte.

Son champ d'action est limité :

- pour l'électricité :
  - en amont, au poteau (réseau aérien) ou à la boîte de dérivation (réseau souterrain), en aval, au disjoncteur.
- pour le gaz :
  - en amont, au piquage sur la canalisation (branchement <50 mm de diamètre, basse ou moyenne pression)
  - en aval, au compteur.

A partir des demandes de la clientèle organisées par journées par sa hiérarchie, le titulaire de l'emploi effectue, seul, les petites interventions « gaz » et « électricité » chez le client et, en équipe de deux, les travaux programmés sur branchements.

Les demandes de la clientèle reçues par l'agent d'accueil de l'agence clientèle font l'objet :

- de bons d'interventions émis par DIVA-GAM (module de télégestion de la clientèle, organisation des tournées) suite à saisie par cet agent,
- de bons de travail rédigés par le chef d'équipe ou par le chef d'équipe principal chargé de l'étude préalable, lorsqu'il s'agit de travaux programmés sur branchements.

Après s'être approvisionné au magasin, le titulaire de l'emploi effectue sa tournée et respecte les rendez-vous fixés (il prévient le contremaître en cas de retard prévisible).

Le titulaire de l'emploi exécute les travaux sur branchements lorsque le chef d'équipe chargé des études s'est assuré, avant d'établir un bon de travail, que :

- le devis-bon de commande est signé et réglé par le client,
- les travaux laissés aux soins du client sont correctement exécutés et achevés (consuel pour l'électricité ; certificat de conformité pour le gaz ; avis de fin de travaux dans les deux cas).

Le titulaire de l'emploi respecte les règles techniques et de sécurité. Il se conforme aux camets de prescriptions, gaz et électricité, et aux modes opératoires spécifiques aux travaux sous tension.

### **Contrôle de l'emploi**

Il est exercé quantitativement et qualitativement par le responsable de la branche technique clientèle, a posteriori, à partir :

- 1) des bons d'intervention ou de travail complétés des observations décrivant les situations rencontrées et les opérations effectuées,
- 2) des statistiques d'interventions P.I. consultables sur écran,
- 3) des restitutions mensuelles éditées par l'A.T.I.C. (Atelier de Traitement Informatique de Centre) indiquant les imputations par ordre de travail, les temps passés, etc.

Les réactions a posteriori de satisfaction ou d'insatisfaction de la clientèle fournissent des informations sur les conditions de réalisation des interventions.

### **Conditions d'exercice**

Le titulaire de l'emploi est habilité B2T (chargé de travaux sous-tension, en basse tension). Il travaille seul et sous sa propre responsabilité quand il effectue les activités suivantes :

- petites interventions chez le client,

- relève de compteurs moyenne tension
- gros consommateurs gaz.

Dans le cadre de dépannages de branchements électriques individuels (P.I. complexes) il travaille généralement en équipe de deux, animée par un chef ouvrier mixte.

Lorsqu'il intervient sur les branchements gaz individuels ou collectifs, il peut, être chef de travaux, nommément désigné par le contremaître ; il est alors responsable de la qualité des branchements effectués ou réparés. Il veille au respect des modes opératoires, à la qualité du travail, des règles techniques et de sécurité.

## **Activités**

### **Petites interventions « électricité » et/ou « gaz » (≈ 2/3 de l'activité de l'emploi)**

Le titulaire de l'emploi procède aux interventions suivantes :

- mise en service ou hors service d'installations gaz et/ou électricité (branchements individuels, colonnes montantes d'immeubles), par ouverture ou fermeture de robinets d'alimentation, de coupe-circuit ou de fusibles. (Les premières mises en service ou remises en service gaz, après modifications d'installations ou après interruption de fourniture pendant plus de 6 mois, nécessitent une vérification préalable de l'installation intérieure. Si, au cours de celles-ci, le titulaire de l'emploi constate une fuite, une non-conformité ou un défaut, il ne procède pas au rétablissement, consigne le fait sur l'étiquette jointe au bon de remise en gaz qu'il fait ensuite signer au client) ;
- réglage de disjoncteurs (des modifications tarifaires conduisent à des augmentations ou diminutions de puissance souscrite impliquant un réglage) ;
- pose ou dépose de compteurs gaz ou électriques ;
- remplacement des compteurs à aiguilles, des compteurs gaz ou électriques défectueux ponctuellement ou suite à des vérifications périodiques ;
- pose ou dépose de disjoncteurs, de relais (options heures creuses...), de détendeurs de gaz, remplacements de coupe-circuit ;
- relevés de compteurs hors tournées (rendez-vous au 1/4 de journée) ;
- coupures ou rétablissements de fourniture d'énergie, coupures pour non paiement ;
- contrôle de fonctionnement de compteurs, disjoncteurs, relais, fusibles.

Nombre moyen d'interventions journalières : 23 à 25.

## **Travaux sur branchements**

### **branchements « gaz »**

En sa qualité de plombier, le titulaire de l'emploi procède aux travaux sur branchements effectués sur des installations « en gaz », après obturation provisoire. Il s'agit :

- de la réalisation de nouveaux branchements individuels ou collectifs exclusivement à partir de réseaux en fonte, en cuivre (conduites montantes) ou en polyéthylène. (Les opérations à partir de réseaux en acier nécessitent des soudures à l'arc exigeant une qualification spécifique et une grande pratique, elles sont assurées par le groupe exploitation travaux de l'agence).
- de la modification ou de la suppression de branchements existants (mêmes caractéristiques + branchements en plomb).

Ces travaux de plomberie sont réalisés à deux. L'activité est dirigée soit par un chef ouvrier mixte, soit par le titulaire de l'emploi décrit quand il est désigné chef de travaux.

### **branchements « électricité »**

Réalisation de branchements simples ou provisoires à l'exclusion de travaux sur le réseau.

**Relève des compteurs gros consommateurs de gaz (moyenne pression) et des clients alimentés en basse tension  $\geq 36$  kVA  $< 250$  kVA (tarif jaune) ou en moyenne tension  $> 250$  kVA (tarif vert).**

Cette relève s'effectue au cours de la dernière semaine du mois, à partir de cartes relèves prédéterminant les tournées à effectuer sur le territoire des deux communes alimentées par l'agence clientèle.

Elle peut nécessiter la remise à l'heure et le réglage d'horloges ainsi que leur replombage ou le chargement des rouleaux d'enregistrement des appareils de comptage de type IV (tarif vert) et le réajustement, après vérification, de la puissance souscrite sur les contrôleurs de puissance (tarif jaune).

**Dépannages de la clientèle** (3 dépannages par jour, en moyenne, pour l'agence clientèle)

Ces interventions s'apparentent aux petites interventions mixtes mais revêtent un caractère d'urgence. Elles se font sur appel radio du B.C.D. (Bureau Central de Dépannage de l'Unité) et sont confiées par roulement à l'un des agents d'intervention.

Au départ, le titulaire de l'emploi travaille alors « en délibéré » ; il part en tournée avec quelques bons d'intervention puis est orienté par les appels du B.C.D. vers les clients à dépanner.

## **Autres activités**

Ses interventions ou travaux effectués, il complète les bons d'intervention (description du matériel fourni ou existant, de l'intervention qui peut être payante ou non, de son nom, de l'heure, de la durée du travail, du code du véhicule utilisé, du kilométrage effectué, etc...).

Au retour à l'agence clientèle, il saisit ces informations (partie GAM de DIVAGAM pour mise à jour du fichier clientèle dans l'application « Quittancement Elaboré »), et procède à l'établissement d'un rapport journalier d'activité.

Il peut être amené à répondre aux questions des clients ou à orienter ceux-ci vers un agent de maîtrise, voire un cadre, de l'agence clientèle lorsqu'elles dépassent son domaine de compétence.

## **Finalités**

### **Finalité primordiale**

Garantir la fiabilité, la conformité et la sécurité des mises en service, branchements, dépannages, et autres services fournis à la clientèle.

### **Finalités contributives**

Contribuer à la satisfaction de la clientèle en respectant les délais et rendez-vous fixés.

Contribuer, par son savoir-faire, par la qualité de ses contacts avec la clientèle et la précision des informations qu'il peut être amené à fournir, à l'amélioration de l'image de marque de l'entreprise.

Contribuer à une facturation efficace par la relève de clients gros consommateurs gaz et moyenne tension électricité, par la vérification de la conformité d'installations de comptage et par la collecte d'informations techniques.

**Exemple de description n° 31**

**Famille professionnelle : Exploitation des installations**

**Métier : Manager 1ère ligne - exploitation des installations**

**Mission générale**

Dans le cadre des règles d'exploitation des réseaux électricité et de gestion de la clientèle, assurer, en respectant les budgets alloués et les objectifs de sa lettre de mission, le management de l'Agence d'Exploitation afin de fournir à la clientèle des services et un produit de qualité dans les meilleures conditions de coût et de sécurité. Environnement

**Place de l'emploi dans l'organisation**

L'Agence de Y, outre le Groupe Clientèle, le Groupe Développement des Ventes et le Groupe Technique d'Agence, est composée de quatre Agences d'Exploitation.

Le titulaire de l'emploi est rattaché directement au Chef d'Agence et fait partie de l'Equipe d'Encadrement de l'Agence.

L'Agence d'Exploitation de X est composée, outre le Chef d'Agence d'Exploitation de 14 agents qui se répartissent en 2 agents de maîtrise et 12 agents d'exécution.

### ⇒ **Marge de manoeuvre :**

Le titulaire de l'emploi a reçu de son, Chef d'Agence une lettre de mission fixant ses missions, activités et délégations.

En termes financiers, les marges de manoeuvre sont limitées par le budget d'exploitation, défini par le Chef d'Agence après négociation avec le titulaire de l'emploi. Pour 1992, ce budget s'est élevé à 4700 kF.

Pour chaque commande importante proposée par le Chef d'Agence d'Exploitation (au delà de 1500 francs), il faut la signature du Chef d'Agence pour agir.

Le Chef d'Agence d'Exploitation a la possibilité de signer les bons d'achat locaux d'une valeur inférieure à 1500 francs.

En termes d'effectifs, le Chef d'Agence d'Exploitation veille au respect du planning des absences des agents afin qu'au minimum, 50% de l'effectif soit présent.

Il peut refuser d'accorder un congé pour assurer la continuité du service.

Pour le recrutement externe d'un agent d'exécution, le choix est fait par le Chef d'agence, après autorisation de recrutement du Directeur de Centre.

Pour un recrutement externe maîtrise, cette décision est commune au Chef d'Agence et au Directeur de Centre.

Pour une candidature interne sur poste vacant, en exécution comme en maîtrise, le choix émane du Chef d'Agence d'Exploitation, sous contrôle du Chef d'Agence.

Le Chef d'Agence d'Exploitation gère le planning d'astreinte des agents.

Par rapport à la gestion des activités, le Chef d'Agence d'Exploitation a tous pouvoirs dans la limite du budget d'exploitation alloué et dans le cadre d'une répartition pré-définie entre l'entretien du réseau, les actions délibérées et le dépannage.

Il peut décider de l'importance d'une activité et y consacrer des moyens adéquats.

Toutefois, il subit un contrôle a posteriori de son budget d'exploitation. Un point est fait par le Chef d'Agence une fois par an.

En matière de travaux d'investissement sur le réseau, le choix émane du Groupe Technique d'Agence sur proposition du Chef d'Agence d'Exploitation.

## **Contexte**

Le champ d'action de l'Agence d'Exploitation comprend 45 communes (dont deux sont dites rurales/urbaines) qui regroupent environ 38 000 habitants.

16500 clients sont desservis en Basse Tension tarif bleu (moins de 36 Kva), 90 en Basse Tension tarif jaune (de 36 Kva à 250 Kva) et 94 en Moyenne Tension tarif vert (Gros Consommateurs quelle que soit la puissance demandée).

L'Agence d'Exploitation n'exploite pas de réseaux gaz.

Le contexte économique est surtout rural et tourné vers l'agro-alimentaire.

Dans cette Agence d'Exploitation et pour les 45 communes, l'autorité concédante en matière de distribution d'électricité est représentée par un SIE (Syndicat Intercommunal d'Electricité).

L'Agence d'Exploitation exploite et entretient les réseaux électriques sur son territoire en prévenant, notamment, les défauts par la visite des lignes, et parfois par auscultation.

L'Agence d'Exploitation recense les problèmes de renforcement et d'extension des réseaux et apporte son conseil dans ce domaine. Elle fait ensuite remonter les dossiers :

- au Groupe Technique d'Agence pour les deux communes principales ;
- Au SIE, pour toutes les autres communes.

Le SIE, quant à lui, a en charge l'éclairage public, l'aménagement des lotissements, les travaux liés à l'environnement (ex : effacement des réseaux, réalisation des renforcements des réseaux).

## **Activités**

### **Activité de l'Agence d'Exploitation**

Les activités principales de l'AGENCE D'EXPLOITATION sont de trois ordres :

⇒ l'exploitation des réseaux, qui consiste à :

- entretenir les ouvrages et prévenir les défauts,
- effectuer des modifications de schéma d'exploitation des réseaux,
- effectuer des branchements forains ou provisoires,
- procéder rapidement aux dépannages des clients privés d'électricité,
- assurer la sécurité des personnes et des biens.

⇒ les petites interventions, c'est à dire, les études et devis de branchement, les mises en service et arrêts de compte, les changements de comptage, les modifications tarifaires, ainsi que la relève.

⇒ les branchements neufs ou les modifications à apporter sur les installations existantes.

Nota : les réseaux d'électricité qui sont exploités par l'Agence d'Exploitation sont des réseaux B.T (220-380 V) et H.T.A. (20000 V).

## **Activités principales du titulaire de l'emploi**

Le Chef d'Agence d'Exploitation supervise les activités précitées (il est amené à en accomplir certaines en cas de dépannage lorsqu'il est d'astreinte). Son rôle consiste essentiellement au management des activités et des hommes.

Il assure également un suivi budgétaire avec une affectation des dépenses en fonction du budget d'exploitation.

Le Chef d'Agence d'Exploitation est l'interlocuteur privilégié des maires et décideurs locaux qu'il rencontre au moins une fois par an.

A l'occasion de ces rencontres, pour des problèmes ne relevant pas des activités techniques décrites plus haut (cf 4.1), il doit procéder à la remontée d'informations vers l'Agence ou le SIE.

exemple : en cas de chute de tension dans une commune, il avertit le SIE pour un renforcement du réseau.

Les interlocuteurs que sont les maires font insuffisamment la distinction entre le SIE.. et l'Agence d'Exploitation : cela explique que pour tous leurs problèmes d'électrification, ils s'adressent indifféremment à l'un ou à l'autre. Un des rôles du Chef d'Agence d'Exploitation est donc de recenser les besoins des municipalités, de les traiter à son niveau quand cela lui est possible ou de transmettre au SIE ou au Chef d'Agence de Y.

Le Chef d'Agence d'Exploitation est chargé de la prévention et de la sécurité de ses agents. Il est contrôlé à ce sujet par le Chef d'Agence, assisté à sa demande par l'Ingénieur Prévention Sécurité.

Pour la clientèle, il assure aussi un rôle de conseil et d'assistance en ce qui concerne l'utilisation de l'énergie électrique.

En terme de management, les contremaîtres organisent les activités des agents, le Chef d'Agence d'Exploitation assurant un rôle de supervision et intervenant pour gérer les "pointes" d'activité.

Il est à l'écoute des agents et mène les entretiens d'évaluation annuels.

Il élabore avec chacun d'eux leur plan de formation.

Il assure une fois par semaine, pendant une demi-heure, une réunion d'information sur divers sujets liés au travail et anime périodiquement des réunions "sécurité".

Il assure la promotion des actions d'innovation par l'exposition de photographies et par l'affichage des résultats de l'Agence d'Exploitation dans ce domaine.

Il rédige pour ses contremaîtres une lettre de mission et contrôle régulièrement leurs activités.

Lorsqu'il assure l'astreinte en tant que chargé d'exploitation (roulement), il assure la sécurité d'accès au réseau pour les agents, les tiers et les entreprises.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Garantir l'efficacité et la motivation des agents dont il est responsable.

Garantir la sécurité des personnes et des biens par le respect des règles, l'animation de réunions de sensibilisation et les actions de contrôle sur le terrain, destinés à créer un esprit permanent de prévention.

Garantir la satisfaction des demandes courantes de la clientèle dans le domaine des petites interventions, des branchements, de la relève.

Garantir le respect du budget d'exploitation qui lui est alloué, en veillant au bon emploi des ressources et l'affectation exacte des dépenses.

### **Finalités contributives**

Contribuer à la qualité du produit "électricité" par le respect des programmes d'entretien des réseaux et une bonne programmation des visites de lignes des réseaux M.T.

Contribuer au maintien de bonnes relations extérieures, en rencontrant régulièrement les décideurs locaux.

**Exemple de description d'emploi n° 32**

**Famille professionnelle : Exploitation des installations**

**Métier : Agent technique puits - traitement interconnexions**

## **Mission générale**

Dans le cadre des consignes d'exploitation des stockages souterrains, animer, superviser et coordonner l'activité de son équipe afin de contribuer au bon fonctionnement et à la disponibilité de deux stockages dans les meilleures conditions techniques et de sécurité pour les biens et les personnes.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

L'emploi est rattaché au Cadre technique responsable de l'échelon technique de l'Exploitation, au même titre que :

- un Contremaître principal,
- deux Agents techniques,
- un Chef magasinier.

Son organisation subordonnée est composée de 3 agents de maîtrise et de 5 agents d'exécution.

Un planning prévisionnel des activités des agents de l'équipe "Puits" est établi par le titulaire de l'emploi pour la semaine, en fonction d'une part, des travaux programmés par lui-même et, d'autre part, de travaux à effectuer à la demande des stations de stockage ou du Département Réservoirs Souterrains de la Direction des Etudes et Techniques Nouvelles.

Le planning hebdomadaire est porté à la connaissance du Cadre technique pour information et suivi. Par ailleurs, le titulaire de l'emploi lui fait un compte rendu oral tous les jours et établit un rapport écrit sur les interventions effectuées à la suite d'incidents et des opérations courantes.

Pour des raisons de sécurité, la plupart des interventions réalisées par l'équipe "Puits" nécessitent la présence sur place d'au moins trois personnes (travail au câble).

## **Contexte**

L'exploitation de XXX est chargée des installations et de l'exploitation de deux stockages souterrains de gaz en nappe aquifère (d'un volume stockable de 1,5 milliard de m<sup>3</sup> (n) l'un et 1,3 milliard de m<sup>3</sup> (n) l'autre), participant à la modulation

saisonnaire des approvisionnements et de la consommation du gaz naturel (le gaz est stocké en été et déstocké en hiver).

L'équipe "puits" est chargée :

- de l'entretien, de la maintenance, de la sécurité et de la surveillance des puits et des équipements associés équipant les deux stockages distants géographiquement de 35 km,
- des opérations de préparation des puits d'exploitation en vue de l'injection ou du soutirage du gaz naturel.

Ces puits, au nombre de 113, sont situés pour moitié en forêt et se répartissent en :

- 43 puits de contrôle qui permettent de pratiquer les mesures nécessaires au suivi du fonctionnement des stockages (surveiller l'état de remplissage et l'étanchéité du réservoir, permettre des injections d'azote, contrôler les plans d'eau, établir des mesures par diagraphies...),
- 70 puits d'exploitation qui permettent les opérations d'injection du gaz dans le sous-sol, puis sa récupération (soutirage). Leur profondeur varie entre 430 m et 740 m.

Les consignes d'exploitation des stockages souterrains sont édictées par les autorités de tutelle (ministérielles) et leur application contrôlée par la Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (D.R.I.R.E.). Les modes opératoires sont définis par le Département Réservoirs Souterrains de la Direction des Etudes et Techniques Nouvelles (D.E.T.N.), gestionnaire et responsable de la maintenance en sous-sol des réservoirs souterrains au plan national.

L'équipe travaille essentiellement en extérieur, avec du matériel lourd (3 poids lourds avec grue, 3 treuils) et son activité est très liée aux approvisionnements et à la conduite des stockages.

Elle travaille en liaison avec le Groupe d'interventions sur les Puits de la D.E.T.N. dans le cadre d'interventions programmées notamment, et les agents de conduite de la station qu'elle tient informée de ses interventions (par dépôt de feuilles de consignation).

L'ensemble de l'équipe respecte les règles techniques et de sécurité et se conforme au carnet de prescriptions au personnel.

Le titulaire de l'emploi assure l'astreinte d'action immédiate une semaine sur quatre pour les puits et les autres installations de la station (compression) avec un contremaître d'une autre équipe de l'exploitation.

## **Activités**

### **Activités de l'organisation subordonnée :**

L'équipe "Puits" assure l'entretien, la maintenance et la préparation des puits dans le cadre de l'exploitation du stockage :

- pose et dépose des tubes d'aveuglement au fond des puits d'exploitation : opération de travail au câble qui permet de sélectionner à l'intérieur de la couche réservoir le meilleur niveau pour l'injection ou le soutirage du gaz. Cette activité représente, 25 % de la charge de travail,
- réalise le contrôle et le nettoyage des fonds des puits, prélèvements (cuillérage) de divers matériaux (eaux, boues, sables,...) qui sont remis au Service Liaisons Mesures et Contrôles de la D.E.T.N., afin d'être analysés.
- assure, tous les deux mois, les essais de sécurité des vannes de sécurité équipant les puits à 30 m sous terre,
- effectue régulièrement sur les puits de contrôle divers relevés protection cathodique, réinitialisation du ciel d'azote, mesure d'interface eau/gaz (toutes les semaines), qui sont communiqués pour un certain nombre de puits pré-déterminés, à la D.R.I.R.E.,
- effectue la mise en sécurité des puits avant le démarrage de travaux (nettoyage, recherches de fuites,...) qu'ils soient réalisés par l'équipe elle-même ou par le Groupe d'Intervention sur les Puits,
- pose et dépose les bouchons dans les puits (afin d'isoler une partie du puits) dans le cadre de la mise en sécurité ou de la préparation de travaux,
- assure la maintenance des équipements de surface des puits (activités de mécanique) contrôle des vannes de circulation du dispositif d'injection de méthanol, des robinets de surface (2 à 4 par puits) détection de fuites, montage et démontage des appareils dont certains font l'objet d'épreuves réglementaires.
- organise l'entretien de surface des plates-formes de puits (clôture, peinture, ...),
- assure le suivi d'entretien des véhicules et du matériel (grues ...) de l'équipe.

### **Activités de management :**

Le titulaire de l'emploi :

- organise et planifie le travail de l'équipe chaque semaine,
- prend connaissance, chaque jour, des activités réalisées par les agents de son équipe,
- organise des réunions d'information afin de maintenir et/ou d'actualiser les connaissances de son équipe,
- conseille, participe éventuellement à l'activité de l'équipe dans les situations les plus délicates et peut décider, en liaison avec l'encadrement, dans certains cas particuliers de demander l'intervention du Groupe d'intervention sur les Puits,

- gère le planning des absences et vérifie les éléments variables d'activité,
- effectue le suivi des interventions de l'équipe et s'assure du respect des modes opératoires et des consignes de sécurité.
- participe, auprès de l'encadrement, aux entretiens avec les agents candidats sur les postes vacants dans son équipe,

### **Activités spécifiques**

- Il participe aux réunions de préparation de chantiers organisées par le Groupe d'intervention sur les Puits de la D.E.T.N.,
- il est l'interlocuteur des fournisseurs et des entrepreneurs pour établir des demandes de devis dans le cadre d'achat de matériels ou d'exécution de travaux,
- il définit les besoins de matériel spécifique nécessaire aux travaux à réaliser par l'équipe, propositions qui sont soumises à la décision hiérarchique,
- il saisit sur micro-ordinateur des informations relatives aux puits (mesures, données,...), transmet des rapports à sa hiérarchie et, sur demande, à la Direction des Etudes et Techniques Nouvelles et assure le suivi d'un certain nombre d'indicateurs de fonctionnement des puits,
- il s'assure de la mise à jour des plans des plates-formes de puits,
- il entretient un suivi relationnel avec les Mairies, l'Office National des Forêts et les riverains (plates-formes, voies d'accès,...),
- il se tient informé de l'évolution de l'outillage spécifique à l'activité de l'équipe,
- il contribue au retour d'expérience pour les nouveaux matériels mis en place sur les stockages souterrains par la D.E. T.N,

### **Finalités**

#### **Finalités primordiales**

- Garantir le respect des procédures et des modes opératoires au cours des interventions effectuées par l'équipe sur les installations,
- garantir la sécurité des installations et des personnes dans le cadre de ses interventions sur les puits,
- garantir la qualité des relevés opérés sur les puits,
- garantir l'efficacité, la motivation et la compétence de son équipe.

#### **Finalités contributives**

- contribuer à la disponibilité et à l'optimisation de l'exploitation des stockages souterrains en effectuant les interventions de préparation, de maintenance et de surveillance des puits,

- contribuer à la continuité du service du transport du gaz en participant à l'exploitation des stockages souterrains

**Exemple de description d'emploi n° 33**

**Famille professionnelle : Conception et réalisation des ensembles industriels**

**Métier : Chargé d'affaires et de projets en construction d'ouvrages**

## **Mission Générale**

Dans le cadre réglementaire en vigueur, étudier les demandes de projets d'équipement relatifs à l'extension et à l'amélioration du réseau régional de transport de gaz et assurer la réalisation de certains d'entre eux dans les meilleures conditions de sécurité, de coût et de délai.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

Au sein du Service Equipement (voir schéma d'organigramme) la branche "Equipes opérationnelles" est composée de trois Chefs de projet auxquels sont rattachés dix Ingénieurs, quinze Contrôleurs de travaux, quatre Agents techniques et trois Secrétaires.

L'emploi décrit est rattaché à l'un des trois Chefs de projet et n'a pas d'organisation subordonnée fixe : un ou plusieurs Contrôleurs de travaux lui est affecté en fonction des spécificités des chantiers dont il est responsable (proximité géographique notamment).

Sous la responsabilité d'un Chef de projet, chaque Ingénieur est responsable de l'étude et de la conduite, jusqu'à leur réalisation, d'un ou de plusieurs projets concernant des équipements du réseau régional de transport de gaz.

Le contrôle de l'emploi est effectué à partir des dossiers produits (études d'estimation, de faisabilité, plans, planning, projets d'appels d'offres, projet de commandes, feuille de suivi technico-financier,...), des rapports de réunions hebdomadaires sur l'état d'avancement des travaux en cours que le titulaire établit, ainsi que des comptes rendus oraux.

## **Contexte**

Le Service Equipement a la responsabilité des opérations d'équipement de la Région (installations du réseau de transport : canalisations, postes de détente, stations de compression, stockages souterrains) et de l'immobilier (bâtiments des zones d'exploitation, logements,...), qu'il s'agisse de nouveaux ouvrages ou de mise à niveau des ouvrages existants.

A ce titre, les équipes opérationnelles conçoivent et réalisent :

- des installations neuves à la demande des exploitants, du service commercial (alimentation de nouveaux clients) ou du service études-exploitation (extensions ou aménagements du réseau régional),
- des travaux de renforcements ou de déviations du réseau pour satisfaire la réglementation, ou à la demande de tiers (aménageurs, Direction Départementale de l'Équipement, autres concessionnaires).

Le programme de travaux à réaliser par le service résulte des demandes des Services et des Exploitations dont la nature et la planification pluriannuelle sont validées par la Direction.

Chaque Chef de projet qui a la responsabilité d'un secteur géographique de l'Unité, attribue les affaires dont il est saisi à un Ingénieur. Ce dernier est chargé de l'étude sous l'aspect technique et économique du ou des projets confiés, puis de la réalisation des travaux quand celle-ci est décidée.

Pour ce faire, il s'appuie sur le bureau d'études, la section "Programme- Gestion Matériel" et la Subdivision "Application des Réglements et Relations Administratives" du Service.

L'emploi est soumis à des contraintes réglementaires externes édictées par les autorités de tutelle (ministérielle) et internes (cahier de prescriptions techniques générales (C.P.T.G.), prescriptions générales gazières dites P.G.G.) émises par le Service Technique Central, le Centre Technique Opérationnel et la Direction des Etudes et Techniques Nouvelles. Une liste d'entreprises agréées par le Gaz de France est mise à jour par le Service Technique Central.

Le titulaire de l'emploi, chargé simultanément d'études sur des projets et de la réalisation de 5 à 10 chantiers, est assisté par des contrôleurs de travaux pour la phase de réalisation de ceux-ci.

Il travaille en liaison avec les exploitations et les services de l'Unité et entretient des relations avec les Services de l'Etat, les Collectivités locales, les concessionnaires du sous-sol, les fournisseurs de matériels, les entrepreneurs.

Le titulaire de l'emploi est responsable d'un projet d'équipement de la conception à la réalisation de celui-ci jusqu'à sa mise en service. Il a la maîtrise de toutes les phases de l'opération qui lui est confiée (conception, études, appels d'offres, passation des commandes, surveillance et contrôle des travaux, suivi financier). Il rend compte au Chef de projet de toute dérive qui peut se produire relativement tant aux délais qu'aux coûts des opérations.

## **Activités**

### **Etudes d'avant-projets**

Pour aide à la prise de décision, le titulaire de l'emploi étudie chaque projet sous l'aspect faisabilité technique administrative et économique afin de fournir une estimation en coûts et en délais de réalisation. A cette fin :

- Il prend contact avec l'exploitant s'il s'agit de travaux sur des ouvrages existants et se rend sur place afin de mesurer les aspects techniques de dimensionnement et d'intégration (postes de détente, installations en station,...).
- Il recherche le meilleur tracé possible de canalisation et en estime le coût de pose.
- Il détermine les spécifications techniques de l'ouvrage.
- Il contacte les organismes extérieurs (Direction Départementale de l'Équipement, Mairies, autres concessionnaires du sous-sol,...) afin d'aborder les aspects administratifs et d'évaluer notamment les contraintes de planning et d'horaire et d'en estimer le coût.
- Il effectue une estimation financière et fournit un descriptif des coûts estimés concernant les travaux (qu'ils soient réalisés par des entreprises extérieures ou par un service de l'Unité) et le matériel nécessaire.
- Il fournit un planning général et un délai probable de réalisation.
- Cette étude détaillée est proposée au service demandeur qui décidera de la réalisation de l'ouvrage.

La demande de réalisation peut intervenir longtemps après la proposition ; dans ce cas le titulaire de l'emploi procède à une réévaluation complète de la première estimation.

### **Etude de réalisation**

Le titulaire de l'emploi sous-traite les aspects réglementaires et administratifs à la Subdivision "Applications des Réglements et Relations Administratives" :

- Négociation des accords avec les particuliers ou entreprises concernées par le passage sur leur propriété ; versement des indemnités de servitudes, de dégâts aux cultures ; engagement de la procédure d'achat d'une parcelle de terrain nécessaire à l'installation d'un poste.
- Elaboration des dossiers réglementaires et des procédures administratives nécessaires (autorisation de permis de construire, dossiers d'enquêtes publiques) auprès des autorités locales.
- Il peut être amené à participer directement à ces différentes activités.
- Il fait exécuter des plans (de tracé, des postes, des installations...) par le bureau d'études du service selon les spécifications techniques qu'il a déterminées.
- Il établit les marchés de fournitures et de travaux : appels d'offres auprès d'entreprises extérieures, étude comparative, choix des entreprises. Il fournit les éléments techniques à la Section "Programme - Gestion Matériel" pour la passation des commandes de prestations et de matériels.
- Dans certains cas, notamment dans le cadre de travaux en exploitation, il peut exiger que l'entreprise vienne sur le site.

## **Réalisation**

Il procède à une demande d'ouverture de crédit dans le programme de travaux (investissement) et effectue le suivi des coûts tout au long de la phase de réalisation. Il peut alors être amené à effectuer des réajustements qu'il doit justifier.

Il gère le planning des différentes opérations afin de coordonner l'activité des divers intervenants (internes et externes) et le suivi d'approvisionnement du matériel.

Il organise et anime les réunions de démarrage de chantier en présence, selon la nature des travaux, de représentants de l'exploitation et de l'entreprise intervenante et d'un contrôleur de travaux et s'il s'agit de travaux sur la voie publique de représentants de la commune, des concessionnaires du sous-sol concernés et de la police.

Au cours de cette réunion, il définit les conditions de sécurité sur le chantier, confirme le planning d'exécution des travaux, les moyens et matériels employés et définit l'organisation du chantier.

Il prend régulièrement connaissance de l'avancement des travaux par l'intermédiaire du contrôleur de travaux qui surveille le chantier.

Il organise et anime les réunions hebdomadaires de chantiers au cours desquelles il traite les difficultés rencontrées et fait le point sur l'état d'avancement du chantier.

Il veille au respect des clauses contractuelles des marchés passés avec les entreprises chargées de la réalisation des travaux et vérifie la conformité entre la facturation et les prestations réalisées.

Il veille au respect rigoureux des délais pour le déroulement des opérations de raccordement prévues avec l'exploitant (pour des raisons techniques impérieuses et financières).

Il participe aux épreuves de réception d'essais réglementaires des installations (effectuées par le Service de la D.R.I.R.E) et aux mises en service (mises en gaz).

Dans le cadre de travaux sur la voie publique, il effectue le constat de remise en état de la voirie avec un représentant de la commune (ou d'une autre structure administrative).

Il constitue les dossiers de fin de chantier et présente le bilan financier de chaque affaire.

Il participe avec les autres ingénieurs et chefs de projets à l'établissement du planning d'activité des contrôleurs de travaux sur les chantiers en fonction de la charge de travail de chacun et de la spécificité des chantiers.

## **Autres activités**

Il participe à un groupe de travail interne au Service (réflexion sur un document général définissant les activités et le fonctionnement du Service, destiné aux jeunes cadres et jeunes techniciens nouvellement arrivés).

Il diffuse des informations d'ordre technique en sa possession, susceptibles d'intéresser le Service.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Garantir la réalisation des études préalables et des chantiers d'équipement du réseau régional de transport de gaz dans le respect de la réglementation en vigueur (arrêts ministériels, notes internes), de la maîtrise des coûts et des délais,

Garantir la sécurité des biens et des personnes sur les chantiers.

### **Finalités contributives**

Contribuer à l'extension et à l'amélioration du réseau de transport de gaz naturel régional en concevant et contrôlant la réalisation de travaux d'équipements,

Contribuer à l'optimisation des coûts des chantiers en recherchant des solutions optimales de réalisation,

Contribuer à la promotion de l'image de marque du Gaz de France par ses nombreux contacts et démarches auprès des collectivités locales, des Services de l'Etat, des particuliers, des autres concessionnaires, des aménageurs (clients potentiels du gaz naturel), des entreprises prestataires et des fournisseurs.

**Exemple de description d'emploi n° 34**

**Famille professionnelle : Conception et réalisation des ensembles industriels**

**Métier : Ingénieur assembleur**

## **Mission générale**

Dans le cadre de la mission de maintenance des réacteurs à eau pressurisée (REP) du palier CPO (Bugey, Fessenheim 900 MW), animer une équipe technique chargée principalement de rédiger les documents Règles Générales d'Exploitation tels que les règles de conduite événementielles et Approche par Etat, en assurant la cohérence technique avec l'ensemble des autres paliers REP.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

Le centre Lyonnais d'Ingénierie, à la Direction de l'Équipement est chargé :

- de l'ingénierie pour le parc en exploitation, pour le palier CPO,
- de l'ingénierie pour les centrales nucléaires de type "Réacteur à Neutrons Rapides",
- de l'ingénierie Nouveaux Développements,
- de la réévaluation de sûreté des centrales nucléaires des pays de l'Est.

Cette Unité compte 530 agents. Elle est organisée en 3 Départements techniques dont le Département Réacteurs à Eau Pressurisée qui a pour mission principale :

- l'ingénierie de maintenance du palier CPO,
- les actions relatives aux centrales des pays de l'Est.

Ce département comporte 6 divisions dont la division "fonctionnement et électricité".

Au sein de cette division 40 agents sont répartis dans 5 équipes avec chacune à leur tête un Chef d'Equipe :

- l'équipe Installation Electrique Générale,
- l'équipe Contrôle Commande Informatique industrielle,
- l'équipe Sûreté,
- l'équipe Etudes Probabilistes de Sûreté,
- l'équipe Fonctionnement Général dont l'activité est consacrée au fonctionnement mécanique, thermohydraulique, électrique... de l'ensemble des divers systèmes d'une centrale REP dans des conditions normales, incidentelles ou accidentelles.

Cette dernière dispose d'un effectif de 11 agents : un Chef d'Equipe, 8 ingénieurs 2 agents techniques.

Le Chef de cette équipe occupe l'emploi d'ingénieur en fonctionnement.

### **MARGE DE MANOEUVRE**

Dans le cadre des orientations techniques décidées par le Chef de Division, l'ingénieur en fonctionnement organise le travail de son équipe en fonction des compétences requises, dans le respect des délais et des coûts.

### *Sur le plan technique*

Il assure le contrôle technique des notes d'études réalisées par l'équipe dans le domaine des règles de conduite.

Le Chef de Division établit cependant un contrôle technique sur les notes d'études touchant à la fois au fonctionnement général, à l'installation et au contrôle commande.

Un contrôle est assuré périodiquement en réunion de division, sur l'avancement des affaires, par le Chef de division.

Cette activité est confrontée également aux avis techniques émis par les différents groupes de travail auxquels participe le titulaire de l'emploi.

### *Sur le plan management*

Il propose au Chef de division, en fonction de la charge de travail de l'équipe et des objectifs poursuivis, des candidatures sur des postes à pourvoir.

## **Contexte**

L'équipe est organisée en 3 pôles de compétences qui portent sur :

- les règles de conduite événementielles et l'approche par état (APE),
- les règles de conduite export (Centrale de Tihange, Centrales nucléaires à eau pressurisée de l'Europe de l'Est)
- les fiches d'action incendie (FAI) et les notes support pertes de sources.

Cette organisation a été mise en place pour répondre aux demandes de l'Exploitation du Parc Nucléaire (EPN), dans les domaines de la sûreté et de la disponibilité des centrales.

Le titulaire de l'emploi intervient dans le contexte particulier des premières centrales REP 900 et de ce fait, il doit s'adapter à toutes les spécificités rencontrées (ex : contrôle commande, et circuits différents....).

Il doit procéder systématiquement à une harmonisation de toutes les options techniques retenues pour le palier CPO avec celles définies pour les paliers des contrats programmes 1 et 2 (CP1 - CP2).

Il adapte la doctrine établie par le SEPTEN pour les paliers CP1-CP2 au CPO.

S'il agit principalement pour les centrales du palier CPO, il participe également à certaines études de fonctionnement général concernant les centrales des pays de l'Est et à la mise à niveau des règles de conduite de TIHANGE 1.

L'ingénieur fonctionnement est en relation, dans divers groupes techniques, avec différents interlocuteurs avec lesquels il valide les différentes options techniques retenues (ex : Groupe d'examen des règles de conduite CPO constitué d'agents du

Département Sûreté Nucléaire de l'EPN, du centre de formation de Bugey, du Centre d'ingénierie, Générale (CIG), du SEPTEN, des Centrales CPO, et des représentants de FRAMATOME).

Pour répondre aux exigences de sa mission, l'ingénieur en fonctionnement a des compétences dans les domaines du fonctionnement général des centrales, de la Sûreté et du contrôle commande.

Il met en oeuvre l'ensemble de ses connaissances pour répondre aux exigences techniques des centrales.

Il doit exercer des choix techniques adaptés et procéder à des arbitrages dans ce contexte particulier.

## **Activités**

### **Activités de l'équipe**

Pour assurer sa mission, l'ingénieur fonctionnement s'appuie sur une équipe de 11 personnes qui réalisent les tâches suivantes :

#### **1 - Pour le palier CPO**

- Rédaction et mise à niveau des règles de conduite événementielles, en conformité avec la doctrine et les règles concernant les paliers CP1-CP2.
- Participation à l'élaboration des règles de conduite approche par état.
- Elaboration des fiches d'action incendie (FAI) opérateur.
- Réalisation d'un contrôle externe des documents rédigés par l'EPN dans le domaine des spécifications techniques d'exploitation.
- Réalisation de la mise à jour des chapitres concernant les règles de conduite des rapports de sûreté.
- Analyse de l'impact des modifications effectuées sur les tranches pour tous les documents RGE existants à travers les dossiers, d'intervention et plus particulièrement les modifications importantes pour la sûreté.

#### **2 - Centrales à l'étranger**

- Mise à niveau des règles de conduite événementielles de la Centrale de Tihange 1 (notes support pertes de sources).
- Réponse aux appels d'offre concernant le fonctionnement général, incidentel et accidentel des Centrales des pays de l'Est.
- Etudes relatives à ces appels d'offre.

### **3 - De façon générale**

- Conseil technique dans les domaines du fonctionnement général, à l'ensemble des agents du Département Réacteurs à Eau Pressurisée ainsi qu'aux autres Départements Techniques du CLI.

### **Activités de l'ingénieur en fonctionnement**

- Dans le domaine technique
  - Il rédige et met à jour certaines règles de conduite spécifiques (ex : la règle de conduite perte du tableau secouru voie B de la Centrale de Bugey).
  - Il participe au contrôle des règles de conduite rédigées par FRAMATOME.
  - Pour l'ensemble des notes d'études réalisées par son équipe, il apporte un conseil sur les orientations, les choix techniques et la forme de ces documents notamment dans le domaine de l'export.
  - Il assure la cohérence technique de l'ensemble des règles de conduite entre les 2 Centrales du palier CPO et les autres Centrales du palier 900 notamment dans des domaines connexes.
  - Il arbitre des choix techniques entre les rédacteurs des règles de conduite pour Bugey et Fessenheim et soumet cet arbitrage à l'EPN.
  - Il participe à des groupes techniques mixtes et notamment, il est secrétaire du groupe d'Etudes des Règles de Conduite (GERC) qui est chargé d'examiner l'ensemble des règles de conduite événementielles et de valider la cohérence des stratégies de conduite pour le palier CPO.  
Pour cela il organise la logistique de ces réunions, il prend en compte les différentes remarques des interlocuteurs, et propose son arbitrage entre les différents choix techniques émis. Il soumet des propositions de nouvelles études et de modifications nécessaires pour l'amélioration de ces règles de conduite.
  - Il apporte un soutien technique à l'EPN, responsable vis à vis des autorités de sûreté. des documents concernant la sûreté des paliers CPO (lorsque l'EPN n'a pas tous les éléments pour répondre aux autorités de sûreté, il apporte les informations complémentaires).
  - Il suit particulièrement l'activité nouvelle des règles de conduite "Approche par état" en participant à la rédaction de ces règles.
  - Il prépare les éléments techniques et de gestion nécessaires à la présentation en Comité de Gestion Technique des Règles Générales d'Exploitation de l'état d'avancement des études conduites par son équipe.
  - Il assure un contrôle technique vis à vis des études FAI Op.
  - Il vérifie les notes d'études rédigées par son équipe (notes pertes de sources, règles de conduites,...).
- Dans le domaine Management
  - Il réalise la note d'organisation qui répartit et organise les tâches au sein de l'équipe et la soumet au Chef de Division.

- Il est responsable de l'animation de l'équipe et il veille à l'acquisition de nouvelles compétences par chaque agent, grâce à la formation et à l'information sur le retour d'expérience.
- A la demande de l'EPN, il réalise un plan de charge des activités de l'équipe, en répartissant les études entre FRAMATOME et les Centrales de FESSEINHEIM et de Bugey d'une part, et l'équipe d'autre part.
- Il établit les prévisions d'ingénierie de son équipe pour l'année en cours et en prospective pour les 3 années suivantes.
- Il réalise l'affectation budgétaire de chaque domaine d'activité en identifiant les interlocuteurs, les délais de réalisation etc....

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

- Vis à vis de l'EPN, il garantit en permanence la cohérence technique des jeux de règles de conduite des centrales REP CPO avec d'une part l'état des tranches, d'autre part les stratégies de conduite mise en place sur les autres paliers.
- Il garantit l'efficacité de l'organisation de son équipe en actualisant en permanence les priorités en fonction des impératifs des partenaires externes.

### **Finalités contributives**

- Il contribue à la sûreté des tranches en exploitation en participant à la rédaction des règles de conduite post accidentelles et post incidentelles.

## **Annexe à la description de l'emploi d'ingénieur en fonctionnement**

### **Glossaire des termes techniques**

#### **Palier CP0 :**

Désigne les 6 premières tranches de type réacteur à eau sous pression (REP) 900 MW mises en service en France :

- Fessenheim 1 et 2
- Bugey 2, 3, 4 et 5

#### **Palier CP1 :**

Désigne les 18 tranches de type réacteur à eau sous pression 900MW mises en service dans le cadre de la 1ère phase du Contrat Programme 900 MW :

- Tricastin 1, 2, 3 et 4
- Gravelines 1, 2, 3, 4, 5 et 6
- Dampierre 1, 2, 3 et 4
- Le Blayais 1, 2, 3 et 4

#### **Palier CP2 :**

Désigne les 10 tranches de type réacteur à eau sous pression 900MW mises en service dans le cadre de la 2ème phase du Contrat Programme 900 MW :

- St Laurent 1 et 2
- Cruas 1, 2, 3 et 4
- Chinon B1, 2, 3 et 4

#### **Palier CPY :**

Désigne l'ensemble des 28 tranches REP 900MW des paliers CP1 et CP2.

Les tranches de Fessenheim et Bugey présentent quelques différences de conception entre elles et par rapport aux tranches du palier CPY.

## **Règles Générales d'Exploitation (RGE) :**

Document à caractère réglementaire comportant les règles que l'exploitant doit respecter.

Les RGE comprennent 9 chapitres :

- 1 - Organisation au stade de l'exploitation
- 2 - Organisation de la qualité
- 3 - Spécifications techniques d'exploitation
- 4 - Organisation de la radioprotection
- 5 - Procédures de rejets radioactifs liquides et gazeux
- 6 - Conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident
- 7 - Plan d'urgence interne
- 8 - Consignes de conduite normale
- 9 - Programme de contrôle et d'essais périodiques des matériels et systèmes importants pour la sûreté.

## **Règles de conduite post-incidentelle et post-accidentelle :**

Font l'objet du chapitre 6 des RGE.

Déterminent la conduite à tenir suite à un accident (par ex. une rupture d'une tuyauterie importante) ou à un incident (par ex. une perte de source électrique) afin de limiter les conséquences de ces événements et de ramener la tranche dans un état sûr.

## **Règles de conduite événementielles :**

La conduite post-incidentelle ou post-accidentelle est déterminée à partir d'événements initiateurs simples et clairement identifiés sans prise en compte de cumuls d'événements.

## **Règles de conduite d'Approche Par Etat :**

Nouvelle méthodologie de prise en compte des incidents ou accidents basée sur l'état de l'installation (thermohydraulique et matériel) indépendamment du ou des événements initiateurs (traitement possible de certains cumuls).

Cette nouvelle démarche est en cours de mise en place sur toutes les tranches de type réacteur à eau sous pression.

### **Comité de gestion technique des RGE :**

Comité réunissant des membres des unités de la Direction de l'Équipement (DE), de l'Exploitation du Parc Nucléaire (EPN) et de Framatome dont le rôle est de :

- définir, planifier et coordonner les études relatives aux RGE,
- définir les moyens nécessaires pour réaliser ces études.

### **Spécifications techniques d'exploitation :**

Font l'objet du chapitre 3 des RGE.

Définissent les règles techniques qui doivent être observées en fonctionnement normal afin de maintenir la centrale nucléaire dans le domaine couvert par les études de sûreté à la conception ; elles constituent les limites des conditions "normales" de fonctionnement de l'installation.

### **Rapport de sûreté :**

Document réglementaire indiquant et justifiant auprès des Autorités de Sûreté les dispositions retenues au stade de la conception, de la construction, de la mise en service et de l'exploitation des installations pour respecter les objectifs fondamentaux de la sûreté.

### **Dossier d'intervention :**

Ensemble de documents (élaborés par un bureau d'étude - DE ou EPN -) permettant de réaliser une modification (intervention) sur un site nucléaire en exploitation :

### **Fiche d'Action Incendie (FAI) :**

Document indiquant les actions à mener en cas d'incendie dans une centrale nucléaire (fonction du lieu et des conséquences de l'incendie) ; une FAI est composée de fiches spécifiques devant être appliquées par chacun des membres de l'équipe de conduite dont la FAI opérateur (FAI Op) pour le pilotage de la tranche.

**Exemple de description d'emploi n° 35**

**Famille professionnelle : Juridique**

**Métier : Chargé d'affaires juridiques**

## **Mission générale**

Dans le cadre des règles qui régissent l'accession à la propriété des agents, vérifier la recevabilité des dossiers de demandes de prêts pour l'Accession à la Propriété, afin de répondre aux besoins des agents et des entreprises dans les meilleures conditions financières.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

La Division Accession à la Propriété est composée de trois Subdivisions et d'une section.

L'emploi décrit est rattaché au responsable de la Subdivision Administrative. Le titulaire de l'emploi a deux emplois subordonnés. Il répartit les dossiers dans l'ordre de leur arrivée ou en fonction des urgences et contrôle le travail réalisé.

L'emploi est managé par le Chef de Subdivision, chargé notamment du contrôle interne du traitement des dossiers de demande.

Le Chef de Division signe les offres de prêts éditées par le titulaire de l'emploi. et valide. tous les dix jours. les offres valant contrat quand elles ont été acceptées. Au moment de la signature des offres de prêts, il contrôle, par sondage la régularité de l'ensemble du dossier par rapport à la réglementation existante.

## **Contexte**

### **Domaine**

La division Accession à la Propriété gère la recevabilité des demandes d'aide à l'Accession à la Propriété des agents d'EDF-GDF, gère les dossiers en cours d'amortissement, assure le recouvrement des créances contentieuses.

En année courante, 3 200 prêts sont accordés pour une somme de 700 millions de francs.

44 000 dossiers sont en cours d'amortissement pour un encours de 5.5 milliards de francs. Les créances litigieuses représentant un montant de 12 500 kF.

La Division a un correspondant dans les deux cents Unités d'EDF-GDF, pour assurer les liens avec les agents "clients".

### **Conditions d'exercice**

Les outils de travail sont : la circulaire Accession à la Propriété (16 pages et six annexes) et les Fiches Pratiques de Gestion qui détaillent les modalités d'application.

Le titulaire de l'emploi utilise des applications informatiques diverses :

- ETAP :        contrôle des dossiers et éditions des offres,
- SATRAP :    gestion des tableaux d'amortissement en cours,
- SIMMOB :    outil télématique d'aide à la gestion, pour les correspondants,
- AILAP :      outil télématique extéreur aux Entreprises de calcul de l'Aide  
                 Personnalisée au Logement.

### **Marge de manoeuvre**

Le titulaire de l'emploi travaille à partir des outils évoqués ci-dessus et des directives données par le responsable hiérarchique.

## **Activités**

### **Etude des dossiers de demande d'aide à l'Accession en provenance des Unités**

Le titulaire examine la recevabilité des dossiers de demande d'aide à l'Accession à la Propriété qui lui sont communiqués par les correspondants locaux.

Si la demande est recevable, il édite une offre de prêt soumise au contrôle interne du Chef de Subdivision et à la signature du Chef de Division.

Les offres sont expédiées par lettre à l'agent avec copie au correspondant.

L'agent ayant renvoyé "l'offre" après le délai légal de réflexion de dix jours, le titulaire prépare le virement informatisé des fonds, qui est validé par le Chef de Division.

## **Suivi des dossiers**

Le titulaire de l'emploi assure le suivi de l'amortissement des prêts : remboursement total ou partiel, diminution de la durée du prêt, transfert de titulaire ou adresses, etc.

## **Communication - Information**

Le titulaire du poste répond quotidiennement (téléphoniquement ou par écrit) aux demandes de renseignements des correspondants sur la recevabilité (en faisant appel, si nécessaire, aux experts de la Subdivision Financière et Juridique et à la Section Conseil aux Unités), l'avancement ou le refus d'un dossier, le suivi d'un contrat de prêt.

A ces occasions, il lui arrive d'avoir des contacts avec des spécialistes extérieurs (notaires, banques, avocats, ...), par exemple pour expliquer la réglementation d'EDF et faciliter la rédaction d'actes juridiques liés à la mise en place du prêt.

Il demande au correspondant toutes les pièces manquantes ou nécessaires à l'étude de la recevabilité d'un dossier.

Il travaille dans un groupe. Il conseille et assiste ses collaborateurs dans le traitement ces dossiers et participe à leur formation dans le domaine juridique. Il contrôle par sondage les travaux réalisés.

Il apporte son concours lors de l'actualisation des Fiches Pratiques de Gestion (remarques tirées des contacts journaliers avec les correspondants internes ou externes, relecture, etc.) et peut proposer des sujets pour l'information des correspondants (information télématique par Simmob, Clap : journal de liaison avec les correspondants sans périodicité définie).

## **Activités spécifiques**

### **Correspondant informatique**

Il assure la mission de correspondant informatique de la Subdivision auprès des informaticiens de la DAP. Dans ce cadre, il établit les demandes de maintenance ou d'innovation des applications informatiques demandées par les utilisateurs (par exemple, demande de prise en compte de nouvelles informations en cas d'évolution des règles liées à l'Accession à la Propriété, ou demande de prise en compte des nouveaux barèmes en cas d'évolution du montant des prêts) et en assure le suivi (respect des délais, validation des modifications apportées,...).

Il participe à la définition des fonctionnalités d'une nouvelle application informatique devant se substituer aux applications existantes : identification des informations nécessaires et définition des modes de traitement souhaités.

## **Etudes particulières**

Il réalise des études particulières qui lui sont confiées par le responsable de la Subdivision Administrative, comme par exemple à l'occasion au transfert des dossiers d'Accession à la Propriété des agents issus de la Caisse Nationale de l'Energie, la comparaison des clauses juridiques des contrats de la CNE et d'EDF-GDF.

## **Finalités**

### **Finalité primordiale**

Garantir la recevabilité des dossiers de demandes d'accession à la propriété et le suivi administratif des contrats de prêts.

### **Finalités contributives**

Contribuer à l'amélioration des compétences de ses collaborateurs en les formant et en actualisant les fiches pratiques.

Contribuer à aider les agents emprunteurs dans la gestion de leurs prêts en assurant le suivi financier des prêts.

Contribuer à l'amélioration des applications informatiques au service des utilisateurs en établissant les demandes de maintenance ou d'innovation formulées par les utilisateurs et en assurant leur suivi auprès des informaticiens.

**Exemple de description d'emploi n° 36**

**Famille professionnelle : Informatique scientifique et de gestion**

**Métier : Technicien d'exploitation informatique**

## **Mission générale**

Dans le cadre des contrats de service négociés avec les clients, imprimer les restitutions informatiques demandées, afin de garantir leur mise à disposition dans les délais contractuels.

## **Environnement**

## **Place de l'emploi dans l'organisation**

Au sein du Département Organisation Informatique la ligne hiérarchique se compose du responsable du Département et du responsable de la Branche "Prestations de service".

La sous équipe chargée de l'atelier informatique (ou terminal) est rattachée à cette ligne hiérarchique et est composée d'un responsable et de deux techniciens d'exploitation informatique.

L'emploi décrit est rattaché au responsable du terminal et n'a pas d'organisation subordonnée.

Il reçoit les consignes d'ordre fonctionnel par l'ingénieur des techniques informatiques.

L'emploi est contrôlé par le responsable du terminal sur la qualité des services rendus et sur le respect quotidien des délais de sortie des restitutions.

Il est soumis également à un contrôle qualité direct de la part des clients, c'est-à-dire qu'il est apprécié sur le respect des délais de production des documents qu'il doit éditer.

## **Contexte**

### **Domaine**

Les clients du terminal sont internes à la DAG, la Division Gestion Comptabilité, le Service des Assurances, le Service Immobilier et à degré moindre ISIS.

Le titulaire participe à l'ensemble des opérations du terminal pour tout ce qui concerne l'activité courante du terminal.

Il est en relation avec les informaticiens de la DAG, les opérateurs du réseau de télécommunication, les exploitants des ordinateurs du STI, les équipes de maintenance internes et externes.

En cas de risque de rupture de stock, il peut être amené à demander une livraison de consommables nécessaires au fonctionnement de l'atelier.

A titre d'illustration, pour la réalisation de ces travaux le terminal consomme 27 caisses de papier par semaine soit 18,3 tonnes de papier par an.

### **Marge de manoeuvre**

Le titulaire de l'emploi travaille à partir des directives opérationnelles quotidiennes données par le responsable du terminal et à partir des consignes fonctionnelles (sur le service Vidéotex, les problèmes systèmes) données par l'ingénieur des techniques informatiques.

### **Conditions d'exercice**

Le titulaire de l'emploi travaille en horaires décalés d'une semaine sur l'autre :

- de 7 h 30 à 16 h ou,
- de 8 h 30 à 17 h ou,
- de 10 h à 18 h 30.

Il utilise principalement :

- une console Bull pour piloter le serveur d'impression,
- une autre console Bull pour piloter le serveur vidéotex,
- une console IBM pour accéder à l'ordinateur situé à Orléans,

- un poste de travail connecté au réseau transactionnel pour valider certains traitements spécifiques aux applications,
- trois imprimantes classiques et une laser,
- différents équipements de façonnage (une déliasseuse, une découpeuse, et un massicot).

Il s'assure du bon fonctionnement des équipements suivants :

- un onduleur destiné à pallier toute panne de courant,
- deux climatiseurs pour maintenir une température favorable au bon fonctionnement des machines,
- huit mini-ordinateurs reliant les consoles des utilisateurs aux ordinateurs centraux.

Il avertit les services adéquats en cas d'incidents de fonctionnement.

## **Activités**

### **Activités en fonctionnement normal des Installations**

Il imprime les fichiers à destination des clients.

Il rapatrie d'Orléans les fichiers demandés par la Division Gestion Comptabilité.

Il imprime les fichiers à la demande de la Division Gestion Comptabilité de la DAG.

Il applique les procédures de validation pour les différentes applications (assurances, procop, accession à la propriété).

Il vérifie le bon fonctionnement du serveur d'impression.

Il vérifie le bon fonctionnement des imprimantes (alimentation courant et papier).

Il trie et dispatche après traitement de façonnage toutes les restitutions.

Il déliasse parfois certaines restitutions.

Il effectue les sauvegardes du serveur vidéotex.

Il gère les pannes d'écran. Il assure le dépannage de premier niveau et contacte les services compétents en cas de pannes plus complexes.

### **Activités en fonctionnement anormal du matériel**

Lorsqu'un fonctionnement anormal est constaté en l'absence du responsable du terminal, le titulaire assure l'exécution des procédures prévues pour la reprise des activités :

- réinitialisation du serveur (relance du système d'exploitation),

- restauration de la base de données (remplacement de la base défaillante par une base de sauvegarde),
- basculement de l'activité sur des machines de secours situées dans un autre local.

Le mode opératoire de l'ensemble de ces activités est décrit dans un cahier d'exploitation que chacun des membres de l'équipe contribue à mettre à jour.

Si ces manoeuvres se révèlent inefficaces, la consigne est d'arrêter l'exécution de l'exploitation et de prévenir les techniciens de maintenance (entreprises de maintenance extérieures, ingénieur technique du DOI, STI, suivant les cas).

Dans tous les cas, il informe les utilisateurs concernés de la durée prévue de l'arrêt d'exploitation.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Garantir l'impression, la diffusion et la qualité des restitutions demandées par les différents Services de la DAG, dans les délais contractuels.

Garantir le bon fonctionnement des équipements de l'atelier.

### **Finalités contributives**

Contribuer au maintien du fonctionnement des matériels informatiques et des consoles Bull des utilisateurs, des serveurs, des imprimantes et des écrans, en procédant à un dépannage de premier niveau et/ou en avertissant les services de dépannage compétents.

**Exemple de description d'emploi n° 37**

**Famille professionnelle : Exploitation des installations**

**Métier : Chargé de contrôles et de manoeuvres**

## **Mission générale**

Dans le cadre des règles d'exploitation des tranches de production thermique classique, effectuer la surveillance des installations en local et assurer des opérations de conduite, d'essais, de consignations et requalifications dans le respect des consignes, des procédures et des règles de sécurité afin de contribuer au bon fonctionnement et à la disponibilité des tranches.

## **Environnement**

### **Place de l'emploi dans l'organisation**

## **Rattachement hiérarchique**

L'emploi est placé sous l'autorité du chef de quart, responsable de l'équipe de conduite, mais intervient sur deux tranches selon les directives de deux chefs de bloc, responsables chacun de la conduite d'une tranche.

## **Les emplois de même rattachement hiérarchique**

Au sein d'une équipe de conduite, il existe un autre emploi de technicien d'exploitation, chacun des deux techniciens d'exploitation intervenant sur une paire de tranches.

L'emploi ne possède pas d'organisation subordonnée à proprement parler. Il assure cependant vis-à-vis des rondiers un rôle de formation par compagnonnage.

## **Contexte**

L'emploi exerce ses activités dans le cadre du roulement en 3x8 (services continus) d'une équipe de quart chargée de la conduite de 4 tranches 600 MW. Six équipes de quart assurent la conduite des Unités de production du Centre de Production Thermique.

Le technicien d'exploitation intervient dans le cadre de consignes préétablies déterminant les opérations à réaliser. Il possède néanmoins une marge d'autonomie dans l'organisation de son activité, (les activités prioritaires liées à l'état de l'installation qui lui sont assignées ainsi que les autres activités usuelles sont gérées par l'emploi en fonction d'un degré d'urgence qu'il apprécie avec le Chef de bloc).

Il doit intégrer les impératifs de sécurité inhérents à une activité en milieu industriel.

L'activité est fortement soumise aux cycles d'intervention de l'équipe de quart (prise de connaissance des consignes en début de quart, réalisation d'opérations systématiques, transmission des consignes en fin de quart).

## **Activités**

### **Dans le cadre du service de quart**

Le roulement de quart est organisé sur 6 semaines en 3-2-2, 2-3-2, 2-2-3, c'est-à-dire que chaque équipe intervient par exemple pendant 3 quarts de matin, puis 2 quarts d'après-midi, puis 2 quarts de nuit. Puis, après une période de repos il reprend sur un cycle de 2 matins, 3 après-midi et 2 nuits. Enfin, il termine son cycle de six semaines par 2 quarts de matin, 2 quarts d'après-midi et 3 quarts de nuit.

Le titulaire de l'emploi rencontre son homologue de l'équipe précédente quinze minutes avant la prise de quart, pour s'informer des incidents (consignes verbales et écrites).

Il prend connaissance également des consignes dites de courte durée figurant sur le cahier de quart. Il participe ensuite au "debriefing" de son équipe en salle de commande pour mettre en commun les informations respectivement transmises aux rondiers, à lui-même, aux chefs de blocs, au chef de quart et à son adjoint.

Lorsque les tranches sont disponibles à l'arrêt, le technicien d'exploitation effectue, avec le rondier dont il assure la formation pratique, une visite de contrôle des organes vitaux (brûleurs, postes d'hydrogène, etc.).

Si les tranches sont en fonctionnement, le technicien d'exploitation peut participer à la conduite à partir des pupitres de la salle de commande. A titre d'exemple, il peut être chargé, lors de démarrage de tranche, d'assurer la conduite de la procédure brûleurs (allumage progressif pour respecter les contraintes thermiques et mécaniques).

Il peut assurer le remplacement de l'un des Chefs de bloc souhaitant s'absenter ponctuellement durant le service de quart. Il connaît les relations avec le CRES, s'approprie les consignes réseau, est sensibilisé à l'environnement ainsi qu'au rendement des exploitations.

En configuration de fonctionnement, il assure l'ensemble des relevés (fonctionnement turbines, chaudières, relevés d'eau, compteurs horaires des machines tournantes, etc..).

En cas de variation des paramètres visualisés au pupitre de commande ou sur le tableau général de la salle de conduite, le chef de bloc demande au technicien d'exploitation (ou au rondier) de se déplacer à la source probable de l'incident pour en apprécier concrètement la nature exacte et l'importance.

Le fonctionnement intermittent des tranches avec démarrages et arrêts entraîne proportionnellement des incidents plus fréquents qu'en exploitation permanente stabilisée.

Pour réaliser ces interventions, le technicien d'exploitation doit avoir une bonne connaissance des circuits électriques, des automatismes et systèmes de commande, du domaine mécanique. Il peut intervenir accompagné du rondier dont il assure la formation.

En cas de nécessité, il établit une demande de travaux pour faire procéder à l'opération d'entretien par le service chargé de cette mission. Le chef de quart enregistre cette demande ainsi que l'intégralité des incidents survenus durant le quart.

Le technicien d'exploitation s'assure de la suite donnée à la demande qu'il a établie et s'informe, le cas échéant, des difficultés ou écarts de diagnostic auprès des agents d'entretien.

Il réalise les essais programmés durant la semaine sur l'ensemble des matériels (ex : le jeudi, essai des pompes à incendie à moteur diesel, des sécheurs de gaz les mardi, jeudi et samedi, etc.).

Pour l'ensemble de ces interventions (manoeuvres et essais en local), il reçoit un titre d'habilitation correspondant à sa fonction validée annuellement par le Chef de CPT et le Chef de Service.

Lors d'un retrait d'exploitation d'un matériel ou d'un ensemble de matériel, une consignation est délivrée par le chef de quart ou son adjoint.

Les manoeuvres nécessaires à la réalisation de cette consignation sont faites par le rondier et le technicien.

Lorsque les opérations d'entretien sont réalisées, le technicien d'exploitation procède à la requalification des matériels ou circuits.

Sur tranche en révision, le technicien d'exploitation participe aux essais avant révision (organes de sécurité, détecteurs de déclenchement de tranche) et procède aux relevés divers.

Il participe également aux essais après révision et assure les relevés lors des montées en puissance par palier (240, 400, 600 MW).

### **Hors du service de quart.**

Au cours du cycle de 6 semaines, le technicien d'exploitation ne participe pas au service de quart pendant la semaine dite "de jour", durant laquelle il travaille en services discontinus.

Il participe à la rédaction des rapports d'incidents ou de retour d'expérience à partir des informations relevées sur les enregistreurs (pupitre).

Il réalise éventuellement les lignages de circuits (reconstitution sur schémas des circuits modifiés après interventions) électriques ou sous fluide, procède aux étiquetages des références.

Il participe à des actions de formation (conduite de quart, exercice incendie, etc.) ou à des réunions d'information.

Il contribue à la formation des jeunes embauchés en les prenant en charge pendant le quart pour les informer sur les risques inhérents à la conduite et en leur expliquant la complexité des matériels et des circuits.

Il participe au groupe d'étude d'analyse des accidents dont l'objectif consiste à sensibiliser l'encadrement et favoriser son implication aux questions de sécurité.

Il accompagne les visites occasionnelles (tourisme industriel, responsables d'entreprises, élèves de lycées d'enseignement technique).

Pendant cette semaine, il peut également assurer le remplacement d'un autre technicien d'exploitation, ou prendre des congés ou repos compensateurs.

## **Finalités**

### **Finalités primordiales**

Garantir, à partir de la surveillance en local de l'installation, la détection des anomalies de fonctionnement,

Garantir le pilotage de certaines parties de l'installation.

### **Finalités contributives**

Contribuer à la maintenance des installations en émettant les demandes d'intervention,

Contribuer au retrait ou à la mise en oeuvre des matériels en manoeuvrant les organes correspondants,

Contribuer à la formation des rondiers et des jeunes embauchés par compagnonnage ou explications en local.

**ME3****METHODE D'ENTREPRISE D'EVALUATION DES EMPLOIS****LISTE DES TEXTES RELATIFS A LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS  
ET AUX CLASSEMENTS NATIONAUX DES POSTES REPERES OU PARAMETRES****Annexe 3 (Pers. 946)****LISTE DES TEXTES RELATIFS A LA CLASSIFICATION DES  
FONCTIONS ET AUX CLASSEMENTS NATIONAUX DES POSTES  
REPERES OU PARAMETRES**

<b>CIRCULAIRES</b>	<b>DATES</b>	<b>LIBELLES</b>
Pers. 87	19/07/1947	Affectation définitive
Pers. 121	06/04/1948	Affectation définitive
Pers. 183	03/10/1950	Compléments et modifications aux circulaires Pers. 87 et 88
Pers. 249	21/04/1954	Classement des Chefs de Poste, sous-Chefs de Poste, Conducteurs de tableaux des C.R.T. et des C.D.
Pers. 255	17/11/1954	Classification des Chefs de garage. Classification des Démarcheurs et Agents Commerciaux
Pers. 270	01/07/1955	Classification des dessinateurs
Pers. 318	02/12/1957	Classement des magasiniers
Pers. 324	23/01/1958	Classement du personnel des Ateliers Mécanographiques
A 1027	18/07/1960	Etablissement des avant-projets d'organigrammes Cadres dans la nouvelle structure
A 1069	31/03/1961	Etablissement des organigrammes Cadres et Maîtrise dans la nouvelle structure
A 1075	30/05/1961	Fonctions de maîtrise (suite) Fonctions d'exécution
A 1108	13/02/1962	Fonctions de maîtrise (suite) Fonctions d'exécution (suite)
A 1170	15/02/1963	Définitions de fonctions
Pers. 438	28/01/1964	Classement des Assistantes Sociales, des Infirmières et des Secrétaires Médicales
Pers. 448	25/05/1964	Postes repères de la Direction Production et Transport E.D.F.

<b>CIRCULAIRES</b>	<b>DATES</b>	<b>LIBELLES</b>
Pers. 470	14/04/1965	Classement Chefs de Laboratoire de "Contrôle et Mesures" des Centres de Distribution
Pers. 474	02/07/1965	Classement des soudeurs professionnels et serruriers-soudeurs sur chantier
Pers. 476	15/07/1965	Classement des Agents Techniques d'Exploitation et d'Entretien des Postes de Transport d'Energie (C.R.T.T.)
Pers. 481	04/02/1966	Classement des Agents Technico-Commerciaux et des Réceptionnistes
Pers. 483	18/02/1966	Classement des agents hautement qualifiés du service des Abonnés Gaz
Pers. 488	18/05/1966	Classement des Conducteurs des machines des usines hydrauliques
Pers. 489	18/05/1966	Classement des Conducteurs de tableaux des usines hydrauliques
Pers. 493	19/01/1966	Classement des agents d'imputation, de lancement et d'ordonnancement
Pers. 494	21/01/1966	Postes repères de la Direction de la Production et du Transport E.D.F.
Pers. 497	21/12/1966	Classement des Eclusiers et Aides-Eclusiers des usines hydrauliques
Pers. 499	17/04/1967	Classement de postes repères des Centres de Distribution
Pers. 517	02/08/1968	Classification des Chefs de Bureau Administratif de Centrales Thermiques
Pers. 521	25/11/1968	Classification du personnel technique du contrôle électrique
Pers. 522	25/11/1968	Classification du personnel technique des télécommunications
Pers. 524	29/11/1968	Classification des chefs de quart des usines hydrauliques
Pers. 531	27/05/1969	Classification des chefs de station de reformage sous pression
Pers. 556	01/03/1971	Classification des chefs de section de subdivision, des chefs de section "recouvrements-affaires générales" et des chefs de section "clientèle"
Pers. 567	20/07/1971	Classification de fonctions
Pers. 568	17/09/1971	Classification de fonctions. Monteur en canalisations souterraines
Pers. 570	17/12/1971	Classification de fonctions
Pers. 573	17/01/1972	Classification et définition des fonctions des agents des mouvements d'énergie (filiale technique)
Pers. 574	17/01/1972	Classification de fonctions
Pers. 585	28/04/1972	Classification de fonctions - Monteurs électriciens travaillant

CIRCULAIRES	DATES	LIBELLES
		sous tension
Pers. 586	31/05/1972	Classification de la fonction de secrétaire de médecin
Pers. 587	13/06/1972	Classification de fonctions
Pers. 589	07/07/1972	Classification des fonctions d'exécution de la filière comptable
Pers. 591	27/07/1972	Classification des fonctions de maîtrise de la filière comptable
Pers. 595	31/08/1972	Classification des surveillants et gardiens des usines hydrauliques sans service de quart
Pers. 599	10/10/1972	Classification de fonctions
Pers. 601	09/01/1973	Classification de fonctions
Pers. 603	25/01/1973	Classification des fonctions
Pers. 607	26/03/1973	Classement des postes de chefs de service et de certains autres postes repères des directions Production Transport E.D.F. et G.D.F.
Pers. 608	27/04/1973	Classification des fonctions. Direction de la Distribution. Filière commerciale
Pers. 609	29/06/1973	Classification de la fonction de conducteur d'installations gazières
Pers. 616	08/10/1973	Classification de la fonction de perceur ou vérifieur
Pers. 617	08/10/1973	Classification des fonctions de conducteur d'automobiles et de mécanicien électricien de garage
Pers. 621	30/11/1973	Classification des fonctions
Pers. 623	27/12/1973	Classification des fonctions de secrétaire de direction
Pers. 624	27/12/1973	Classification de la fonction de conducteur de camions réservoirs de gaz
Pers. 627	04/03/1974	Classification des dispatchers "gaz"
Pers. 631	12/06/1974	Classification de la fonction de chef d'équipe d'entretien des réseaux
Pers. 632	12/06/1974	Classification des fonctions des agents chargés de la protection cathodique des ouvrages
Pers. 640	30/09/1974	Catalogue des fonctions d'exécution au 1er Juillet 74
Pers. 646	23/10/1974	Classification des fonctions des agents des sections de personnel
Pers. 647	30/12/1974	Classification des fonctions. Agents affectés au traitement électronique de l'information
DP 32-34	26/05/1975	Application de la Pers. 318 à la Direction de la Distribution
Pers. 660	30/05/1975	Classification des fonctions. Agents d'accueil et agents administratifs T.G.A.
Pers. 661	30/05/1975	Classification des fonctions. Sections approvisionnements des

CIRCULAIRES	DATES	LIBELLES
		centres de distribution
Pers. 666	23/07/1975	Classification de la fonction de monteur hautement qualifié de lignes THT
Pers. 667	25/08/1975	Classification des fonctions
Pers. 672	03/02/1976	Classification des fonctions Production Thermique - Fonctions d'entretien et de contrôle
Pers. 682	05/05/1976	Classification des fonctions. Changement de tension
Pers. 693	16/02/1977	Classification des fonctions de maîtrise correspondant aux travaux sous tension sur les réseaux aériens des centres de distribution
Pers. 694	16/02/1977	Définitions générales des fonctions de maîtrise - catégories 6 à 9
Pers. 705	18/05/1977	Classification des fonctions
Pers. 709	05/08/1977	Classification des fonctions des P.C.R.P. et des B.C.C.
Pers. 723	06/06/1978	Classification des fonctions "Comptages et Mesures"
DP 32-45	29/01/1979	Classement des agents chargés d'intervenir sur les installations de télécommande à 175 Hz
Pers. 730	05/02/1979	Classification des postes de chef de section de subdivision et des postes de chef de section "recouvrements - affaires générales"
Pers. 731	23/02/1979	Classement des agents chargés de la recherche des défauts sur le réseau électrique souterrain des centres de distribution
Pers. 747	10/04/1980	Classification des fonctions. Production Thermique fonction de Protection de Site
Pers. 750	02/06/1980	Classification de la fonction de chef de bloc hautement confirmé
Pers. 760	13/10/1980	Personnel enseignant des établissements de formation de la Direction du Personnel (n'est concerné que le chapitre 1 : paragraphe 11, et le paragraphe 12 dans ses alinéas 1, 2, 6 et 7)
Pers. 761	13/10/1980	Classification des fonctions : Attaché au chef des services technique et pédagogique Formateurs de formateurs Personnel socio-éducatif
Pers. 765	21/01/1981	Classification des fonctions Production Thermique. Fonctions de conduite
Pers. 777	29/07/1981	Classification des fonctions Production Thermique. Fonctions de Sécurité-Radioprotection
Pers. 789	07/06/1982	Classification des fonctions.

CIRCULAIRES	DATES	LIBELLES
		Application de l'article 6 de la Convention du 31 mars 1982
Pers. 802	17/03/1983	Classification de la fonction d'ingénieur de sûreté-radioprotection. Production Thermique
Pers. 808	08/07/1983	Classification des fonctions Monteur "Distribution" Plombier "Distribution"
Pers. 809	20/07/1983	Classement des adjoints des titulaires de postes de chef de ...(postes repères ou paramétrés)
Pers. 811	23/08/1983	Classification de la fonction d'agent administratif
Pers. 812	06/09/1983	Classification de la fonction de chef employé
Pers. 813	06/09/1983	Classification de la fonction de maître ouvrier des D.P.T. E.D.F. et G.D.F.
Pers. 828	25/04/1984	Classification de fonctions Production Thermique. Fonctions de conduite
Pers. 831	27/08/1984	Classification de la fonction de chef de Section de Personnel Distribution D.P.T. G.D.F. D.P.T. E.D.F.
Note aux dir.	09/10/1984	Chef de Section de Personnel, Agents à comprendre dans l'effectif
Pers. 837	29/01/1985	Classification de la fonction d'Assistante Sociale (à l'exception du 1er paragraphe de l'annexe)
Pers. 838	29/01/1985	Classification de la fonction d'Infirmier(e) (à l'exception du 1er paragraphe de l'annexe)
Pers. 848	01/08/1985	Classification de fonctions. Production Thermique. Fonctions de conduite dans les centrales R.E.P. (réacteur à eau pressurisée)
Pers. 869	06/01/1987	Classement des postes repères des régions d'équipement E.D.F.
Pers. 874	16/04/1987	Classement des postes de chef de section approvisionnements des centres de distribution de la Direction de la Distribution
Pers. 875	16/04/1987	Classement des postes de chef de section contentieux et questions immobilières des centres de distribution de la Direction de la Distribution
Pers. 900	29/06/1989	Classement des postes paramétrés des services d'exploitation du réseau de transport de gaz à la Direction de la Production et du Transport du Gaz de France
Pers. 901	29/06/1989	Classement des postes de chef de service des unités de la Direction de la Production et du Transport du Gaz de France
Pers. 902	09/10/1989	Classement des postes de chef de service et de chef de subdivision à la Direction de la Distribution
Pers. 903	09/10/1989	Classement des postes de chef de district et de chef d'unité

<b>CIRCULAIRES</b>	<b>DATES</b>	<b>LIBELLES</b>
		d'exploitation à la Direction de la Distribution
Pers. 904	09/10/1989	Classement des postes de chef de section de subdivision, de chef de section "recouvrements-affaires générales" et de chef de section "clientèle" à la Direction de la Distribution
Pers. 906	26/01/1990	Classement des postes de chef de service et de certains autres postes repères des unités de la Direction de la Production et du Transport E.D.F.
Pers. 907	26/01/1990	Classement de postes de : chef de sous-groupe, de groupement de postes et de poste de transport, chef de sous-unité de production hydraulique, chef de groupement d'usines hydrauliques et chef d'usine hydraulique à la Direction de la Production et du Transport E.D.F. et à la Direction de la Distribution
Pers. 912	27/07/1990	Classement des postes de Chef de section approvisionnements de centre d'EDF GDF SERVICES
Pers. 913	27/07/1990	Classement des postes de Chef de section contentieux et questions immobilières de centre d'EDF GDF SERVICES
Pers. 916	31/12/1990	Classement des postes repères des Unités Opérationnelles de la Direction de l'Équipement E.D.F.