



JOURNÉE DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS DE LA DSP

BIENVENUE !



Mercredi 2 avril 2014

PROGRAMME DE LA JOURNÉE

EDF ET LA DSP

LE DOMAINE TERTIAIRE DE LA DSP

PAUSE

LE DOMAINE IT DE LA DSP

LA RELATION CLIENTS A LA DSP & ECHANGES AVEC LES

MEMBRES DU CODIR DSP

DEJEUNER

FOCUS RESSOURCES HUMAINES

PAUSE

DEBAT

SECURITÉ

2 MESSAGES

A ce moment, switch vidéo sur clef USB



EDF ET LA DIRECTION DES SERVICES PARTAGÉS

Présentation Gérard Auriol
Directeur Adjoint Informatique &
Télécom de la DSP



Journée des nouveaux embauchés

Mercredi 2 avril 2014

QUELQUES CHIFFRES CLÉS 2013

149 embauches



- **AOA & Services** : 12 personnes
- **Comptabilité** : 35 personnes
- **RH** : 46 personnes
- **IT-O** : 21 personnes
- **IT-DMA** : 15 personnes
- **IT-OR** : 9 personnes
- **Direction Management des Services IT** : 1 personne
- **Direction Technique et Politique Industrielle** : 8 personnes
- **Direction DSP (Etat Major)** : 1 personne
- **DGF** : 1 personne

750 embauches à la DSP en 5 ans
(2009-2013)

98 mouvements
inter-DSP

298 mouvements inter-
Directions EDF



160 000 collaborateurs dans le monde

PRESENTATION DU GROUPE EDF

39,3 millions de clients dans le monde

72,7 milliards d'euros de chiffre d'affaires

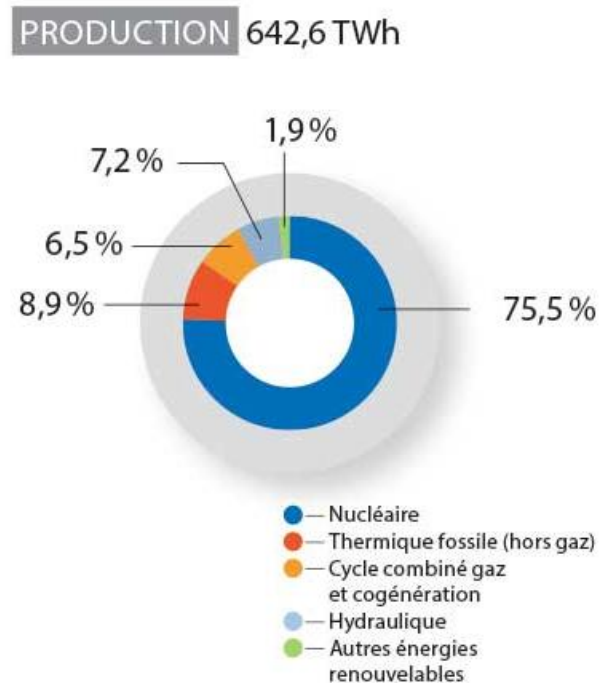
Chiffres fin 2013,

GROUPE EDF

QUI SOMMES-NOUS ?

■ **Un leader mondial de l'électricité** intégrant l'ensemble des métiers :

Production (du nucléaire aux renouvelables), **Réseaux** (Transport & Distribution), **Commerce** et négoce



Données consolidées au 31/12/2012

84,7 % de production sans émission de CO₂

GROUPE EDF

QUI SOMMES-NOUS ?

■ Un groupe international

ancré en Europe et engagé durablement dans des partenariats et coopérations dans les pays à forte croissance



GROUPE EDF

NOTRE AMBITION, NOS AXES STRATEGIQUES

▪ Notre ambition

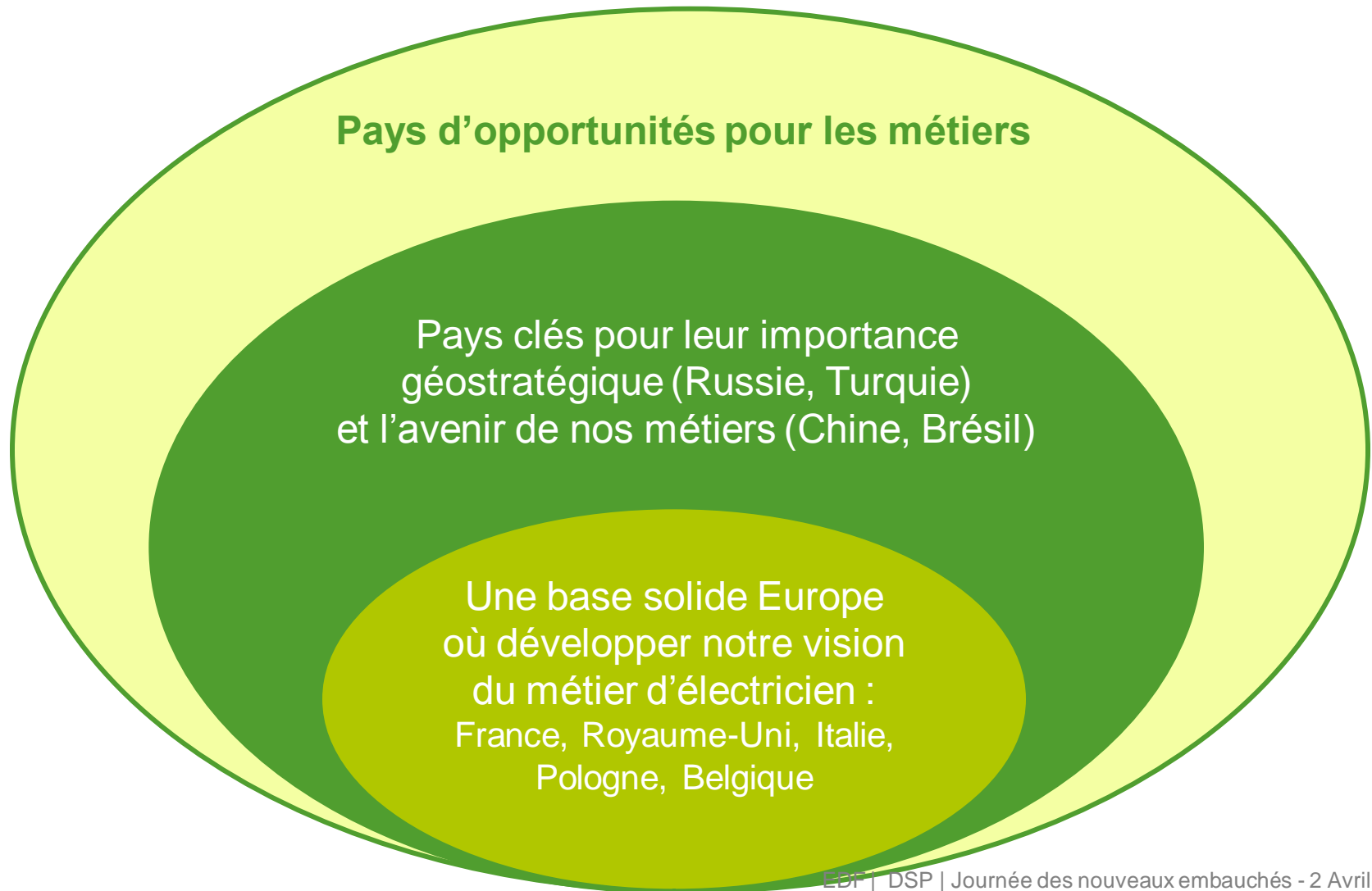
- Être le 1er électricien mondial, opérateur de référence, acteur d'un service public moderne sur tous les métiers du secteur électrique

▪ Nos axes stratégiques

- Renforcer les bases sur tous les métiers EDF
- Accroître la diversité des métiers et des géographies du Groupe
- Favoriser de nouveaux usages performants (systèmes intelligents, MDE, ville durable, mobilité électrique...)
- Être acteur de l'avenir par l'innovation, la qualité et la motivation des équipes

GROUPE EDF

NOTRE AMBITION, NOS AXES STRATEGIQUES



LA DIRECTION DES SERVICES PARTAGÉS

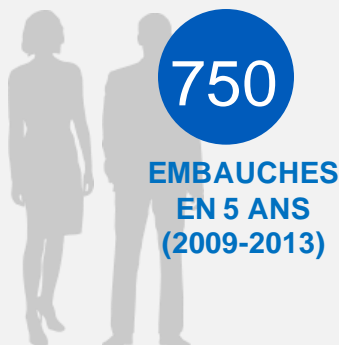


LA DSP EN BREF

- La DSP est une direction opérationnelle du groupe EDF, créée au 1^{er} janvier 2009, qui regroupe :
 - Des expertises mutualisées (centres de compétences Informatique & Télécoms et Tertiaire)
 - Des centres de production de services tertiaires
 - L'opérateur d'infrastructure et d'exploitation IT
 - Le développement applicatif du Système d'Information Corporate (Finance-Gestion, RH)
- Ses finalités :
 - Assurer la maîtrise d'œuvre des activités confiées par les grandes filières métiers
 - Etre un opérateur des activités support et de services pour les clients afin de leur permettre de se concentrer sur leur cœur de métier
 - Tout en garantissant l'atteinte des objectifs de performance décidés par la Direction du Groupe



* Au 31/12/2013



DE GAINS ANNUELS
D'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

EDF | DSP | Journée des nouveaux embauchés - 2 Avril 2014

1 MILLIARD D'OPEX
(DÉPENSES D'EXPLOITATION)

95 MILLIONS DE CAPEX
(DÉPENSES D'INVESTISSEMENT)

LES DOMAINES D'ACTIVITÉS DE LA DSP

- La DSP réalise des prestations dans les domaines suivants :

RESSOURCES HUMAINES

- Gestion du contrat de travail
- Gestion et Conseil en Formation
- Etudes RH et Appui réglementaire
- Conseil RH

ADMINISTRATION DES OBLIGATIONS D'ACHAT (AOA) & SERVICES

- Administration des contrats d'Obligation d'Achat
- Administration des ventes / Approvisionnements
- Documents (archivage et reprographie)
- Logement (gestion des baux, accession à la propriété)
- Véhicules (gestion parc autos, assurance autos, prescription véhicules)
- Immobilier / Prévention Santé Sécurité (tourné vers la DSP)

INFORMATIQUE & TELECOMMUNICATIONS

- Gestion des Infrastructures (du Datacenter au Poste de travail)
- Télécoms (hors télécom industrielle)
- Développement & Gestion des SI Corporate
- Accompagnement des SI Métiers
- Exploitation des SI Métiers
- SI Scientifique
- Expertise (sécurité, architecture, logiciels,...)

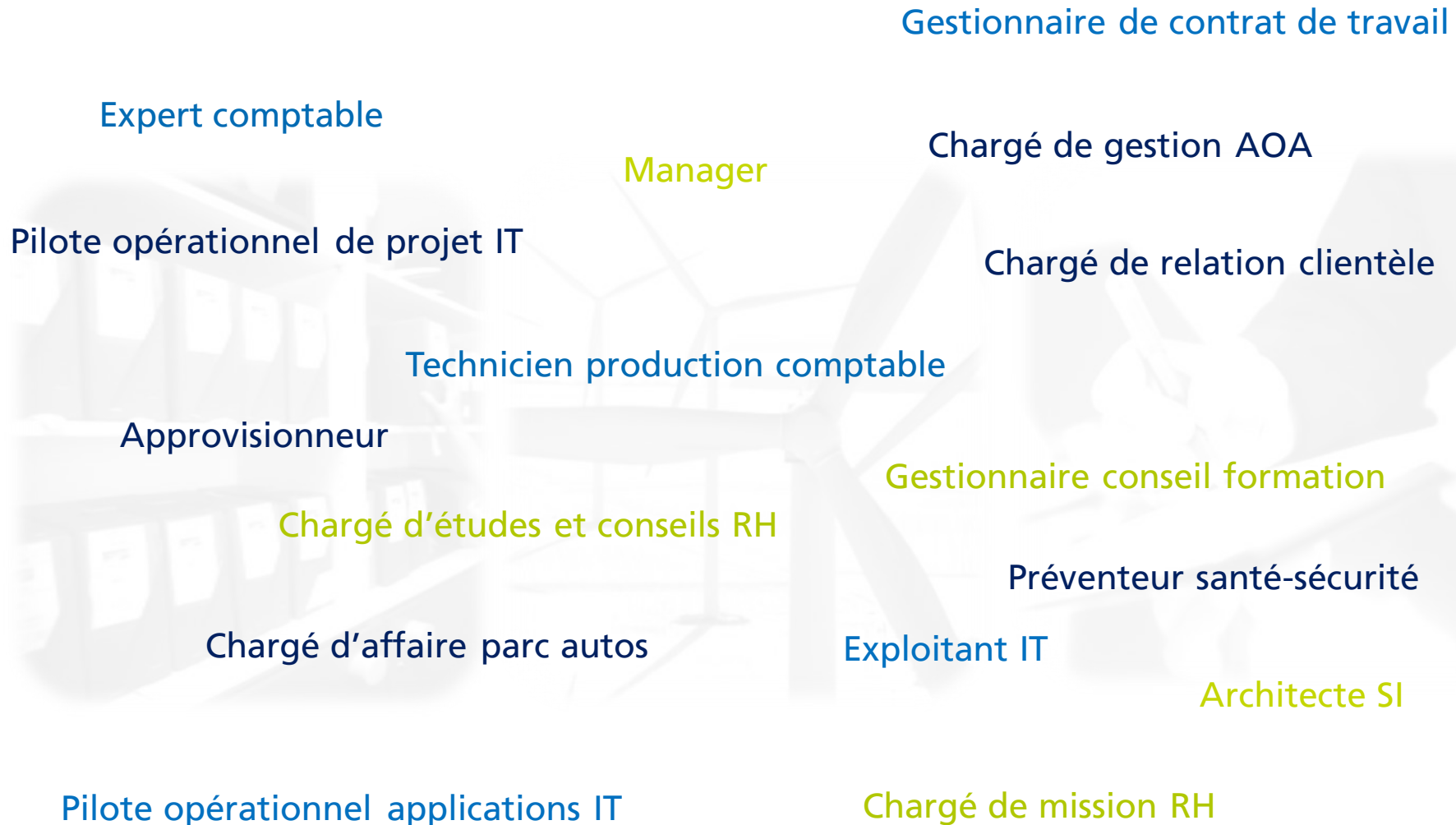
COMPTABILITE

- Comptabilisation des faits économiques
- Règlements
- Pilotage des clôtures comptables
- Analyse et justification des comptes
- Contrôles comptables et financiers
- Synthèse des comptes
- Fiscalité déclarative et règlements centralisés

OFFRES TRANSVERSES

- Accompagnement des réorganisations
- Accompagnement des déménagements
- Coordination des prestations DSP pour les filiales

LES MÉTIERS DE LA DSP



....

QUELQUES CHIFFRES CLÉS

68 600

Salariés gérées en GCT - EDF SA et filiales (RH)

300 000

Contrats d'Obligations d'Achat signés dont **296 000** dans la filière solaire (AOA&Services) un « business » de **5 milliards** d'euros

45 km

de linéaires d'archives conservés par le pôle Document (AOA & Services)

450

applications informatiques nationales gérées (IT)

5 400 000

heures de formation saisies (RH)



Plus d'1 million

de factures comptabilisés – tous fournisseurs et producteurs d'énergies (Comptabilité)

96 000

postes de travail gérés (IT)

5 000

études réalisées (RH)

9 000

serveurs exploités (IT)

75 Md€

d'euros d'actifs immobilisés gérés (Comptabilité)

5 petaoctets

de données disponibles (x2 en un an)



LES CLIENTS DE LA DSP

LES DIRECTIONS, DIVISIONS ET UNITÉS D'EDF SA

- | | |
|--|-------------------------------|
| → Direction Production Ingénierie | → R&D |
| → Direction Commerce | → Direction des Achats |
| → Directions Corporate (RH, Finance,...) | → Direction Immobilier Groupe |
| → DOAAT | → SEI |
| | → Autres Directions EDF SA |

DES FILIALES DU GROUPE POUR CERTAINES PRESTATIONS

En France (liste non exhaustive) :

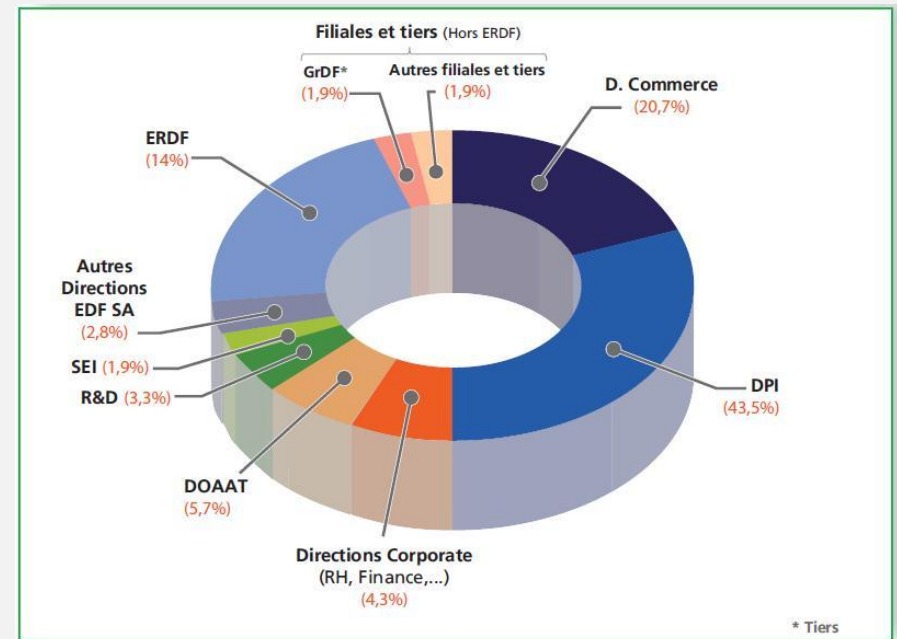
- ERDF (IT, RH, autres Services)
- PEI (IT, RH, Comptabilité, autres Services)
- EDF Optimal Solutions (IT, RH)
- Électricité de Strasbourg (IT)
- Dunkerque LNG (IT)

Dans le Groupe, hors France pour des prestations IT (liste non exhaustive) :

- EDF Energy - Angleterre
- EDF Luminus - Belgique
- EDF Polska - Pologne
- Edison - Italie

Répartition en % des transferts de coûts et facturations par direction, filiale et tiers

- Répartition en % des transferts de coûts et facturations pour les clients de la DSP (chiffres 2013) :



LES POINTS FORTS DE LA DSP

- Sa capacité à **délivrer des résultats** (financiers, métiers, clients)
- Des salariés **compétents et fiers de leurs métiers**
- Sa capacité **d'adaptation, de conduite des transformations** et **d'industrialisation des processus**
- Un **management** direct qui a la **confiance des salariés** et dont les pratiques managériales sont reconnues (disponibilité, soutien, écoute, pédagogie...)



DES PROFESSIONNELS MOBILISÉS ET FIERES D'ÊTRE SALARIÉS DE LA DSP

Développer la DSP ne peut se concevoir sans le développement de ses salariés

□ 3 priorités :

- **Donner une vision d'avenir**

Donner de la visibilité sur les métiers de demain, les parcours professionnels types, les passerelles entre les métiers

- **Développer les compétences**

La DSP encourage la mobilité dans les filières métiers, accentue son effort de formation, s'inscrit dans l'accord Défi Formation, propose des actions d'accompagnement pour les salariés et encourage l'apprentissage

- **Faire de la reconnaissance, de la qualité de vie au travail et de la santé-sécurité des leviers d'engagement de tous**



Être **l'intégrateur des fonctions support et des activités de services** des entités du groupe EDF,
développeur de synergie et partenaire reconnu
par les métiers et les filières pour sa contribution à leur réussite

- Une direction centrée sur l'atteinte de son ambition d'ici 2015 :
 - être **l'intégrateur** des fonctions support et des activités de services des entités du Groupe EDF
 - **partenaire reconnu** par les métiers et les filières
 - **développeur de synergies** au sein du Groupe
- 4 axes à renforcer pour la DSP :
 - Poursuivre l'amélioration des performances de la DSP
 - Renforcer le positionnement de « partenaire » de ses clients
 - Utiliser tous les leviers de synergies au service de notre dynamique de développement
 - Mobiliser durablement des compétences adaptées aux enjeux des parties prenantes

ENJEUX & PRIORITÉS DE LA DSP

Promouvoir la DSP au sein du Groupe EDF SA, des clients, des partenaires & des filières

Renforcer la **compréhension des enjeux clients** et l'adaptation des services dans une démarche de partenariat

Concilier la « standardisation » des services nécessaires à l'atteinte de la performance et les besoins « **sur-mesure** » des clients

Renforcer la **culture et la posture de « service »**

Optimiser les coûts et adapter les organisations

Adapter le modèle économique de la DSP aux évolutions du Groupe

Consolider la transversalité et les mutualisations entre les métiers et entre les équipes opérationnelles de la DSP

ORGANISATION DE LA DSP

Direction de la DSP

6 Centres de Services Partagés (CSP)

Informatique Télécoms
Développement et
Maintenance des
Applications

Informatique Télécoms
Opérations,
Infrastructures
et Applications

Informatique Télécoms
Opérations
en Région

AOA & Services

Comptabilité

Ressources
Humaines

3 CSP Informatique et Télécoms

3 CSP Tertiaires

Directions & Missions d'Appui Transverse

Appui au Pilotage
& Communication

Gestion Finances

Ressources Humaines

Relation Clients

Délégation à la
Gestion des Cadres

Management
des Services IT

Technique IT et
Politique Industrielle DSP

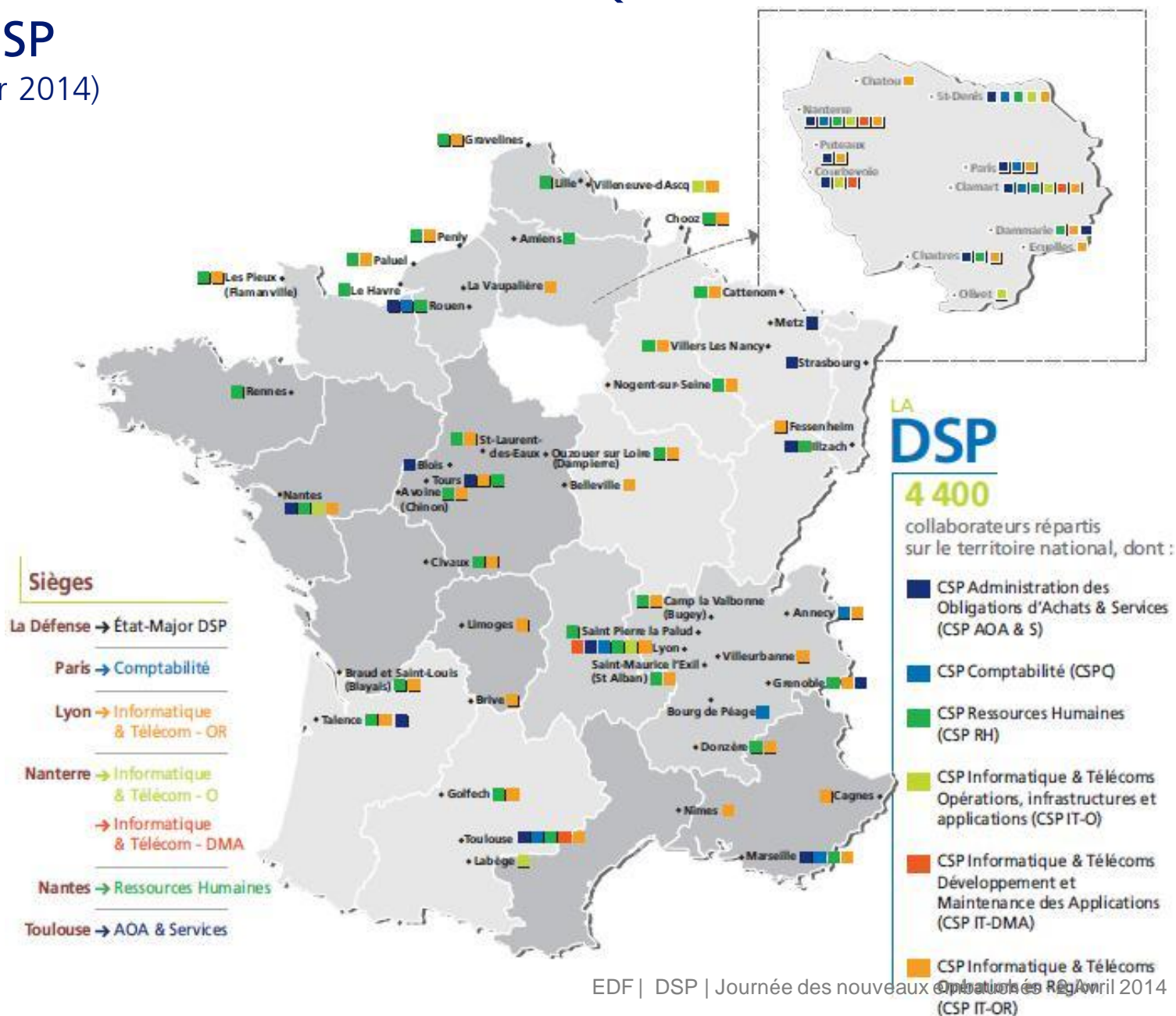
Systèmes d'Information

Système de Management,
Contrôle Interne, Risques, Environnement

Académie des Métiers
de Services Internes

LES IMPLANTATIONS GÉOGRAPHIQUES DE LA DSP

(Maj. : Janvier 2014)





LE DOMAINE TERTIAIRE DE LA DSP

Présentation Patrick Liabaud,
Directeur Adjoint Tertiaire de la DSP

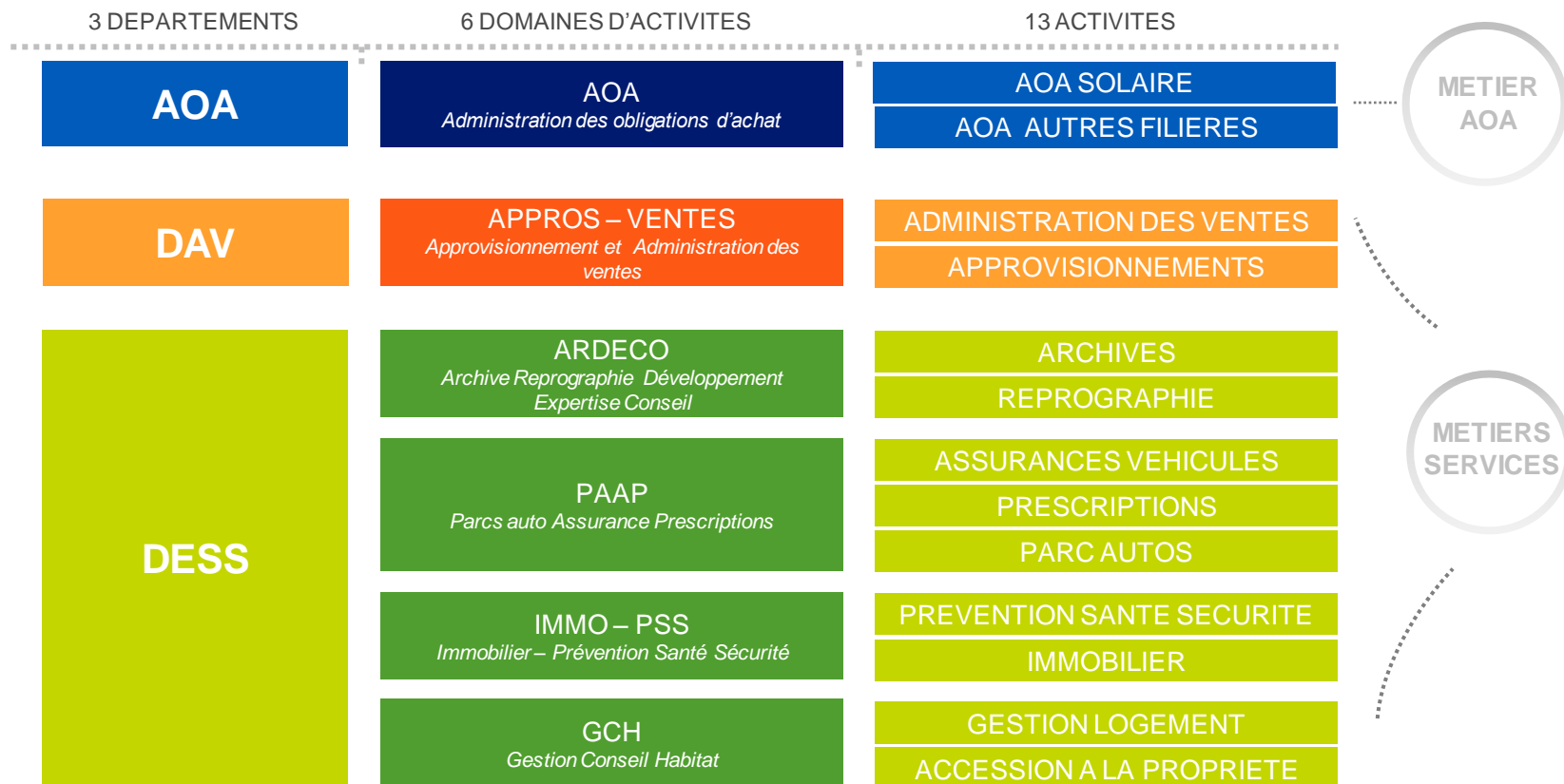


Journée des nouveaux embauchés

Mercredi 2 avril 2014

CSP AOA & SERVICES

NOS DÉPARTEMENTS



NOTRE ORGANISATION

LE CODIR CSP AOA&S



François BAUDOT
Directeur

Bruno CASSEZ
Responsable opérationnel
de l'immobilier DSP



Hervé COUROUBLE
Adjoint au Directeur
Chargé de la Transformation



DESS

DAV

AOA

ETAT
MAJOR

Bernard TOFFIER
Chef de
département

ETAT MAJOR

ARDECO
PÔLE ARCHIVAGE,
REPROGRAPHIE,
DOCUMENTS,
EXPERTISE, CONSEIL

GCH
PÔLE GESTION
CONSEIL HABITAT

PAAP
PÔLE AUTO
ASSURANCES
PRESCRIPTIONS

IMMO- PSS
PÔLE IMMOBILIER -
PSS

Nathalie VINCENT
Chef de
département

ETAT MAJOR

**CENTRE DE
COMPÉTENCES**

SAINT-DENIS

CLAMART

CHARTRES

Vincent GAYRARD
Chef de
département

ETAT MAJOR

EXPERTISE

AGENCE SUD EST

AGENCE SUD OUEST

AGENCE NORD EST

AGENCE CENTRE OUEST

AGENCE PV PART

AGENCE PV PRO

APPUI PV



Emmanuel COURTHIEU
Mission Ressources Humaines
et Prévention Santé Sécurité



Hélène BAILLEUL
Mission Coordination



Bernard ROUFFET
Mission Contrôle de Gestion –
Contrôle Interne –
Qualité Système Management



Denis CARPENTIER
Mission SI



Véronique BOTREL
Mission Communication

CSP AOA & SERVICES

ENJEUX

- ❑ Poursuivre son développement grâce à une organisation lisible, efficace et respectant les responsabilités définies entre Départements, Missions et la Direction de la Transformation.
- ❑ Développer la synergie avec les autres CSP, notamment par la réalisation des activités existantes du CSP AOA & Services en interface avec d'autres entités de la DSP
- ❑ Renforcer l'articulation avec la Direction Client par les rencontres avec nos clients afin de préciser nos rôles et prestations, et par la mise en œuvre des offres transverses.

CSP AOA & SERVICES

RETOUR SUR 2013

- ❑ Lancement **du processus d'auto-facturation pour les producteurs PV**, avec un pilote fin 2013.
- ❑ Développement **de la posture service** vis-à-vis de la DOAAT et pro active vis-à-vis des producteurs
- ❑ Reprise d'un **portefeuille d'approvisionnement du CNPE Dampierre** et instruction de la reprise des approvisionnements réalisés par la DA pour les **CNPE Cruas et Tricastin**
- ❑ Reprise de **3 parcs automobiles régionaux** de la DIG.
- ❑ Mise en œuvre de **l'offre accession propriété pour ERDF** (Ouest et RAB)
- ❑ Participation du CSP à la **certification ISO 14001** et mise en place de son plan d'action environnemental avec chiffrage de ses ambitions

CSP AOA & SERVICES

AXE DE TRAVAIL POUR 2014

- ❑ Déploiement du processus auto-facturation pour les producteurs PV d'ici mi 2014.
- ❑ Poursuivre le développement de la relation partenariale avec la DPN, la DIG (domaines approvisionnement et gestion parc auto)
- ❑ Déploiement des nouveaux SI métiers (Archives, Immo-PSS, reprographie)
- ❑ Développer les synergies avec les CSP pour les interfaces métiers (AOA → CSPC ; DAV → CSPC, logement avec CSP RH)
- ❑ Développer les offres de prestation salles de réunions « intelligentes » et « déménagements »

CSP AOA & SERVICES

ENJEUX

- Concrétiser les **opportunités de développement du Département Expertise Services Support** (Parc auto, EVI, Archives-Repro, AP/AL) et finaliser les SI métiers en conséquence
- Garantir **la compensation des surcouts d'achat liés à l'OA** tout en concrétisant, en lien avec la DOAAT, notre démarche Service vis à vis des producteurs
- Poursuivre la dynamique de développement de nos activités **Approvisionnement et Administration des Ventes.**

CSP COMPTABILITE

CSP COMPTABILITÉ

DES ENJEUX RESUMES PAR L'AMBITION DU CSPC

Etre reconnu comme un prestataire comptable et fiscal qui fait référence au sein du Groupe EDF



Par ses résultats,
en matière de
qualité, de délais
et de coûts,
comparables aux
meilleurs
standards de
performance



Par la satisfaction
de ses clients



Par une
organisation
efficiente, qui sait
s'adapter aux
exigences de son
environnement



Par le
professionnalisme
et l'implication de
ses acteurs

CSP COMPTABILITÉ

MISSIONS

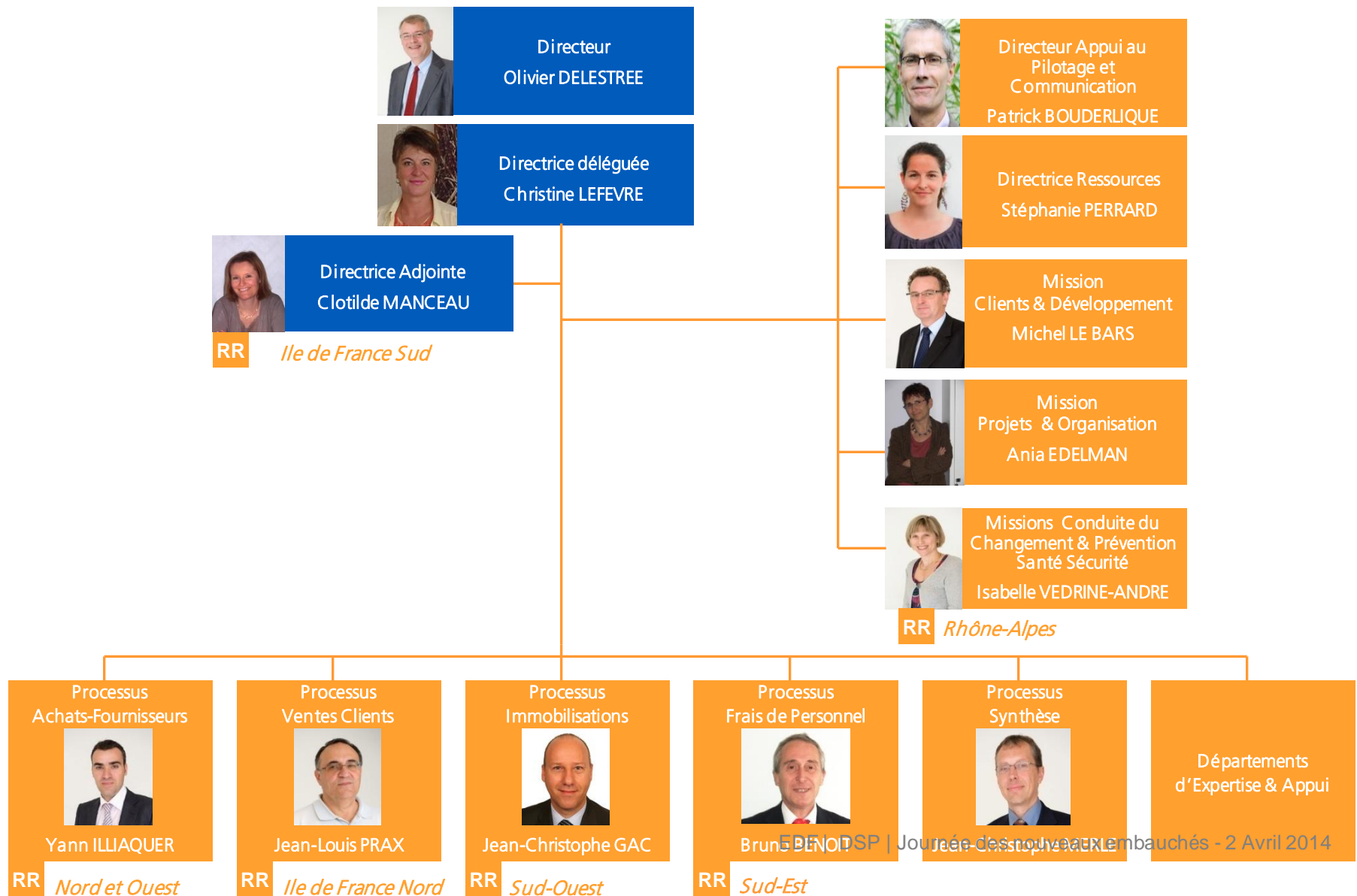
- **Produire, analyser et transmettre à la DCC les comptes des directions d'EDF SA et les éléments de consolidation des filiales gérées**
- **S'assurer de la qualité des comptes et des dispositifs de contrôles**
- **Contribuer à la consolidation mensuelle du Groupe**
- **Contribuer à la gestion des référentiels**
- **Garantir l'amélioration des performances de la filière comptable**
- **Contribuer à l'animation fonctionnelle de la filière comptable**
- **Produire les déclarations fiscales et procéder aux règlements des impôts et taxes**, dans certains domaines, et par délégation des Directions opérationnelles et de la Division Comptabilité Consolidation, selon l'organisation retenue par la Direction Fiscale Groupe

Le CSPC comptabilise :

- Plus d'un million de factures
- 75 milliards d'euros d'actifs
- 66 000 salariés gérés en comptabilité
- plus de 32 milliards de CA

CSP COMPTABILITÉ

SCHEMA ORGANISATIONNEL



CSP COMPTABILITÉ

RETOUR SUR 2013

- **Poursuite du développement** du CSPC (prise en charge des comptabilités de nouvelles filiales : LNG, SOFILO) et **des synergies** avec les CSP RH et AOA&S
- **Contribution active** du CSPC aux projets à enjeux des filières (OPEX/CAPEX, durée de vie, contrôle interne comptable et financier, ...)

CSP COMPTABILITÉ

DES AXES DE TRAVAIL POUR 2014 :

- **Transférer** le traitement de la paie **SOFILO** au CSP RH et **Définir** l'organisation cible du CSPC pour le traitement de la comptabilité et de la fiscalité de cette filiale
- **Poursuivre** l'assainissement des pratiques d'utilisation des Modèles d'Imputation auprès des Directions Clientes
- **Déployer** le nouveau dispositif de **contrôle interne** du métier comptable
- **Poursuivre la participation** du CSPC à la construction et à l'animation des **dispositifs de formation** communs à la filière finance

CSP RESSOURCES HUMAINES

CSP RESSOURCES HUMAINES

ENJEUX

4 orientations
stratégiques
pour 2013-2015

1/

Faire du CSP RH un levier majeur de la stratégie de la DSP, être un acteur incontournable de la filière RH et de ses enjeux.

2/

Conforter la satisfaction des clients en instaurant des partenariats équilibrés avec les métiers, en rendant plus efficace la relation clients.

3/

Innover, moderniser nos métiers, nos processus, nos modes de fonctionnement et de gouvernance, et en faire un véritable levier de qualité & performance.

4/

Attirer, mobiliser, fidéliser et fédérer les compétences nécessaires à la réussite de notre ambition, en renforçant l'action managériale.

MISSIONS :

- Gérer le **contrat de travail et la paie** des salariés EDF SA
- Gérer les **plans de formation** des salariés d'EDF SA
- Apporter **information et conseil** aux salariés dans ces domaines
- Etre en **appui et conseil des managers et des responsables RH** sur l'ensemble des politiques RH (GPEC, QVT, mobilité interne et externe, conduite du changement...)
- Réaliser des **études et des prestations d'appui réglementaire** pour le compte des responsables RH des Directions d'EDF SA

CSP RESSOURCES HUMAINES

ORGANISATION



Directeur du CSP RH
Stéphane BOUHANT



Directrice adjointe
et Directrice des Opérations
Carole JALLAGEAS

3 missions support



Appui au pilotage/ Communication
Françoise FERRE



Ressources Humaines
Cynthia SANCHEZ

Direction Performance - Audit

1 Direction Métiers / SIRH



Direction des métiers / SIRH
Olivier CARON

1 mission Relation Clients



Relation Clients
François DELATTRE

5 Agences RH Grands Comptes



Agence RH
Commerce
Nathalie
ROUBAUDI



Agence RH
ACTHYN
Hélène
VIAULT



Agence RH
DPN
Laurent
PHILIPPE



Agence RH
Fonctions
Centrales
Veronica
VARA-TIGNERES

Agence RH
Tertiaire
Adjointe :
Claire
VALLA



CNC RH
Anne-
Sophie
COTTEZ



Centre National
Conseil RH

CSP RESSOURCES HUMAINES

RETOUR SUR 2013

- Poursuite de la **modernisation des métiers RH**
Projets ced-rh, Nova, etc.
- Participation aux **chantiers de la Filière RH**
rénovation des courriers, Points Info RH, récupération des fonds, etc.
- Contribution à l'**émergence d'une filière Conseil** au sein du Groupe
- Déploiement de projets majeurs dans une logique de partenariat clients
Energie RH Proximités avec la DPI, Démarche Compétences avec la DPN

CSP RESSOURCES HUMAINES

AXES DE TRAVAIL POUR 2014

- Mettre en œuvre l'**accord temps de travail DSP**
- Poursuivre les **optimisations d'organisation**
gouvernance, optimisations des sites, etc.
- Développer de **nouvelles offres clients**
alternants, gestion des filiales non IEG, etc.
- Continuer à **renforcer et renouveler les compétences**
GPEC, formation, QVT, etc.



LE DOMAINE INFORMATIQUE & TELECOMS

Présentation Bruno Lambert,
Directeur du CSP IT Opérations
en Région



Journée des nouveaux embauchés

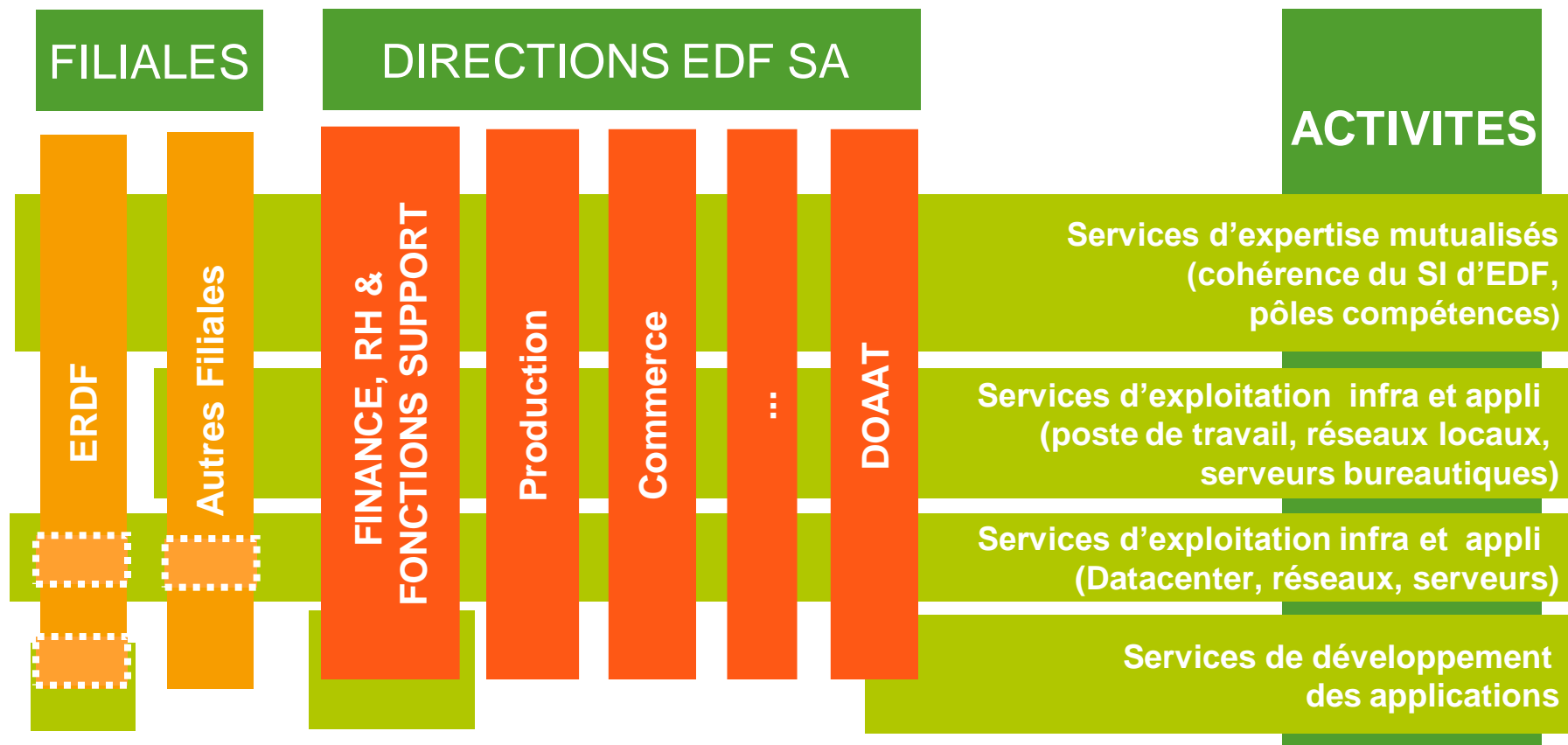
Mercredi 2 avril 2014

LE DOMAINE IT

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

1. NOS CLIENTS : QUI SONT-ILS ?

CLIENTS DE LA DSP (GROUPE EDF)



1. NOS CLIENTS: LEURS ENJEUX

Producteur

Rénover les SI pour les métiers **nucléaire** (SDIN), **hydraulique** (RENOUV'EAU) et **thermique** (SDIT)

Commerce

Finaliser la mise en place des **SI de Gestion et facturation des clients d'EDF SA** (marché de masse : SIMM, haut de portefeuille : CLOE / FELIX) en mode « dérégulé »

Distributeur

Accompagner l'évolution des métiers tout en améliorant le parcours client, avec notamment l'arrivée des **compteurs communicants et des smarts grids**, le remplacement de Disco par Ginko (renouvellement du SI de la relation avec les consommateurs)...

Optimisation

Sécuriser les SI d'optimisation court et moyen terme.

EDF Energy

Réussir les **grands projets** en cours (Orchard, Voyager, Fusion ...) tout en préparant leur passage en maintien en condition opérationnelle

Finance-RH
Autres fonctions centrales

Répondre aux **enjeux réglementaires** et contribuer au renforcement du **pilotage et l'efficience des processus**

Infrastructures mutualisées

Adapter les **infrastructures** et le niveau de **sécurité SI** aux enjeux métiers.
Faire du SI un levier **d'excellence opérationnelle**

2. LES PRIORITES ET CHIFFRES CLES DE LA DSP IT

➤ Construire l'opérateur Groupe

- Un modèle rénové et performant
- Qui crée de la valeur pour chaque entité, du Groupe
- Dans lequel les meilleures pratiques sont déployées au bénéfice de tous
- Globalisé et non centralisé
- Imprégné de bout en bout d'une forte culture client

➤ Continuer à délivrer la performance attendue à court terme : plus de service, plus de qualité, pour moins cher

➤ Tirer tous les bénéfices de la nouvelle organisation mise en place au 1^{er} janvier 2014

2. LES PRIORITES ET CHIFFRES CLES DE LA DSP IT

2 100 agents

CLIENTS

1,6 millions de factures électroniques

250 millions de factures éditées chaque année

90 000 utilisateurs Internet/mois

UTILISATEURS

103802 postes de travail

160 000 BAL exploitées

10 millions de mails entrants par jour dont 98% de Spams arrêtés

RESEAU

133 000 lignes tél.

160 sites interconnectés dans le monde

1000 sites interconnectés en France (RIN 4)

10 Gbits boucle très haut débit de la R&D

DATACENTER

9 000 serveurs exploités (dont 6 000 dans les 2 Datacenters)

5 Petaoctets de données disponibles (X2 en 1 an)

450 applications majeures en MCO

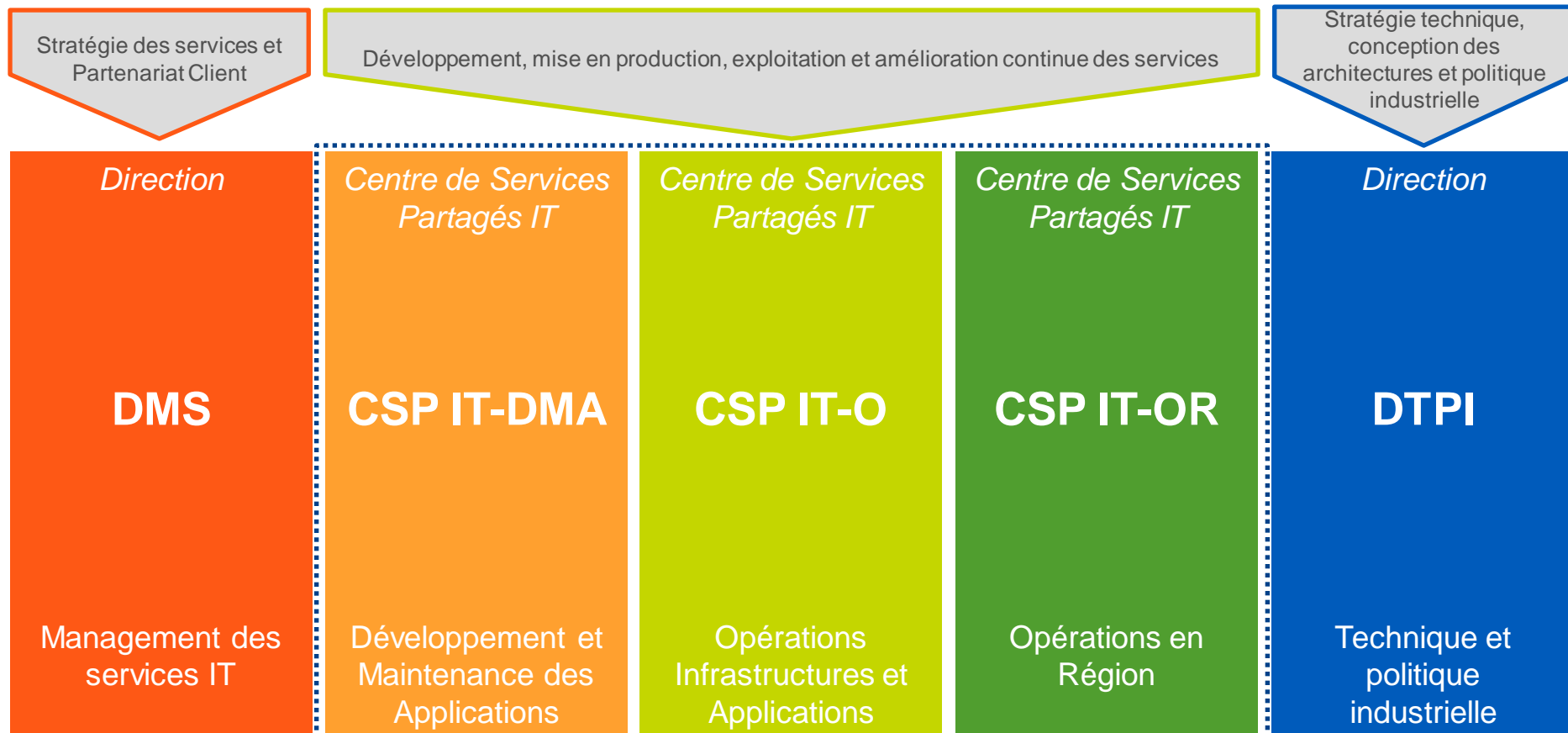
APPLICATIONS

450 applications majeures en MCO

150 applications Notes

3. UNE NOUVELLE ORGANISATION

- Pour être toujours au plus près du client, la DSP évolue et se réorganise en 2014. Un objectif qui prend en compte 3 principes :
- **l'orientation services,**
 - **la transversalité,**
 - **la compatibilité avec l'international.**



3. UNE NOUVELLE ORGANISATION



Gérard AURIOL
Directeur adjoint DSP
en charge de l'IT

CSP IT- DMA

Développement et Maintenance de
Applications

Didier GALLET
Directeur



CSP IT- O

Opérations Infrastructures et Applications



Pascal DUFOUR
Directeur

CSP IT- OR

Opérations en Région



Bruno LAMBERT
Directeur

Christophe ERIPRET
Directeur adjoint



DTPI

Direction Technique et Politique Industrielle



Charles LE- JOSSEC
Directeur

**Christian
DESSEMOND**
Directeur adjoint



DMS

Direction management des Services



Marie-Claude BOEHLER
Directrice

Francis JUNG
Directeur adjoint



Mission Appui
Communication



Thomas BOURDEAU
Appui au pilotage



Sylvie FORTIN
Pilotage évolution IT



Marie-Antoinette NOIZAT
Communication

4. LES PROJETS : LEUR ORGANISATION

Toutes les activités de conception des services d'infrastructures du domaine IT de la DSP sont rattachées fonctionnellement à un des 5 programmes suivants :

Programme Datacenter

- Datacenters et services intégrant les meilleures pratiques du Cloud.

Programme Télécoms

- Réseaux internationaux et locaux, support des échanges, traitement d'informations et des communications unifiées.

Programme Sécurité

- Sécurité du SI dans un contexte d'ouverture à l'externe.

Programme collaboratif et Environnement de Travail

- Définition de nouveaux environnements de travail ouverts permettant de communiquer, collaborer, partager les connaissances et accéder aux ressources du SI.

Logiciels et solutions applicatives

- Référentiels de solutions applicatives, d'architecture et d'outillage.

4. LES PROJETS : LEUR ORGANISATION

Toutes les activités de conception, de développement et de maintien des SI des fonctions « Corporate », de SEI, des distributeurs et de filiales (dont PEI) sont assurées par les entités de production du CSP IT DMA :

SuSIE

Support du Système
d'Information d'Entreprise

- Finance, gestion, achat, immobilier,...

SAFIRH

Système d'information
en Appui à la Filière RH

- Paie, formation, mobilité,

SIDS

Système d'Information
Distributeur et SEI

- Distribution, Réseaux et Concessions, Clients-Fournisseurs professionnels, Flux énergétiques, production, ...

4. LES PROJETS : QUELQUES « NOMS »

CAP CLOUD	Acquisition d'énergie informatique sous forme de service tout compris. Commanditaire : DSI Groupe	ANNUAIRE GROUPE	Création d'un annuaire à la maille Groupe EDF, intégrant les filiales et accessible via VEOL. Commanditaire : DSI Groupe
SI SACLAY	Déménagement des équipes de Clamart sur le futur campus de recherche de Saclay. Commanditaire : R&D	SIAM	Application pour les traders de la salle des marchés EDF. Commanditaire : DSI PF
PHOENIX	Déploiement d'un nouveau système de téléphonie sur IP. Concerne environ 300 sites et entre 60 000 et 65 000 lignes. Commanditaire : DSI Groupe	NEO	Développement des échanges directs entre salariés dans le cadre du Réseau Social d'Entreprise. Projet GROUPE – DRH, DSI, DirCom.
VEOL	Développement de l'intranet du groupe EDF Commanditaire DIRCOM	NAC	Renforcement de la sécurisation de l'accès aux réseaux locaux du SI EDF tout en facilitant l'accès des « tiers aux réseaux ». Commanditaire : DSI Groupe
REGATE	Rénovation des réseaux locaux (RLE) du parc nucléaire. Commanditaire : DSP IT	SDIN	Refonte du Système d'Information du Nucléaire. Un des plus grands projets informatiques d'EDF. Commanditaire : DPI
NOVA	Montée en version de l'application SPRINT qui gère le contrat de travail et la paie. Commanditaire : DRH	SI MÉDIATION	Refonte du portail de la Médiation d'EDF Commanditaire : Secrétariat Général

5. LA SATISFACTION CLIENT : ENQUETE MOA

- Enquête réalisée par l'institut de sondage TNS SOFRES du 5 au 26 novembre 2013.
- Panel de 378 personnes.
- **54% du panel a répondu** à l'enquête (204 personnes).

DSP GLOBALE

Une satisfaction globale forte avec un taux de **85 %**
+9 points par rapport à 2013

DOMAINE IT (114 clients interrogés)

Taux de satisfaction de **66%**

+13 points par rapport à l'année précédente



Qualité des prestations

Relation clients



Offre de services

Tenue des engagements

5. LA SATISFACTION CLIENT : ENQUETE UTILISATEURS IT

- Enquête réalisée par l'institut de sondage Advantages.
- Panel de 22 557 personnes appartenant à EDF SA.
- **26% du panel a répondu** à l'enquête (5 917 personnes).

64 % de satisfaits
+2 points par rapport à 2012



PROGRESSION

- Smartphones
- Gestion des incidents / Intervention sur poste
- Assistance téléphonique



DÉGRADATION

- Accès Internet
- Téléphonie mobile

5. LA SATISFACTION CLIENT : ENQUETE UTILISATEURS INTERNATIONAUX

- 33 personnes interrogées, **taux de participation de 74%**.
- 13 filiales et 3 bureaux, dans 9 pays, contactés.

Une satisfaction globale de 79%
dont 21 % de « très satisfaits ».



Qualité de la relation client

74% de satisfaction



Offre de service

90% de satisfaction

5. LA SATISFACTION CLIENT : PLAN D' ACTIONS

Pour répondre aux besoins exprimés par nos clients :

- Communiquer pour être compris et proche de nos utilisateurs
- Faire du poste de travail un espace moderne et sécurisé
- Déployer nos projets à enjeux (NEO, Annuaire Groupe...)
- Organiser des tables-rondes utilisateurs-testeurs



RELATION CLIENT

Répartition des clients DSP

Dominique ASSELOT Directeur Clients
& Marie-Claude BOEHLER Directeur
Management des Services

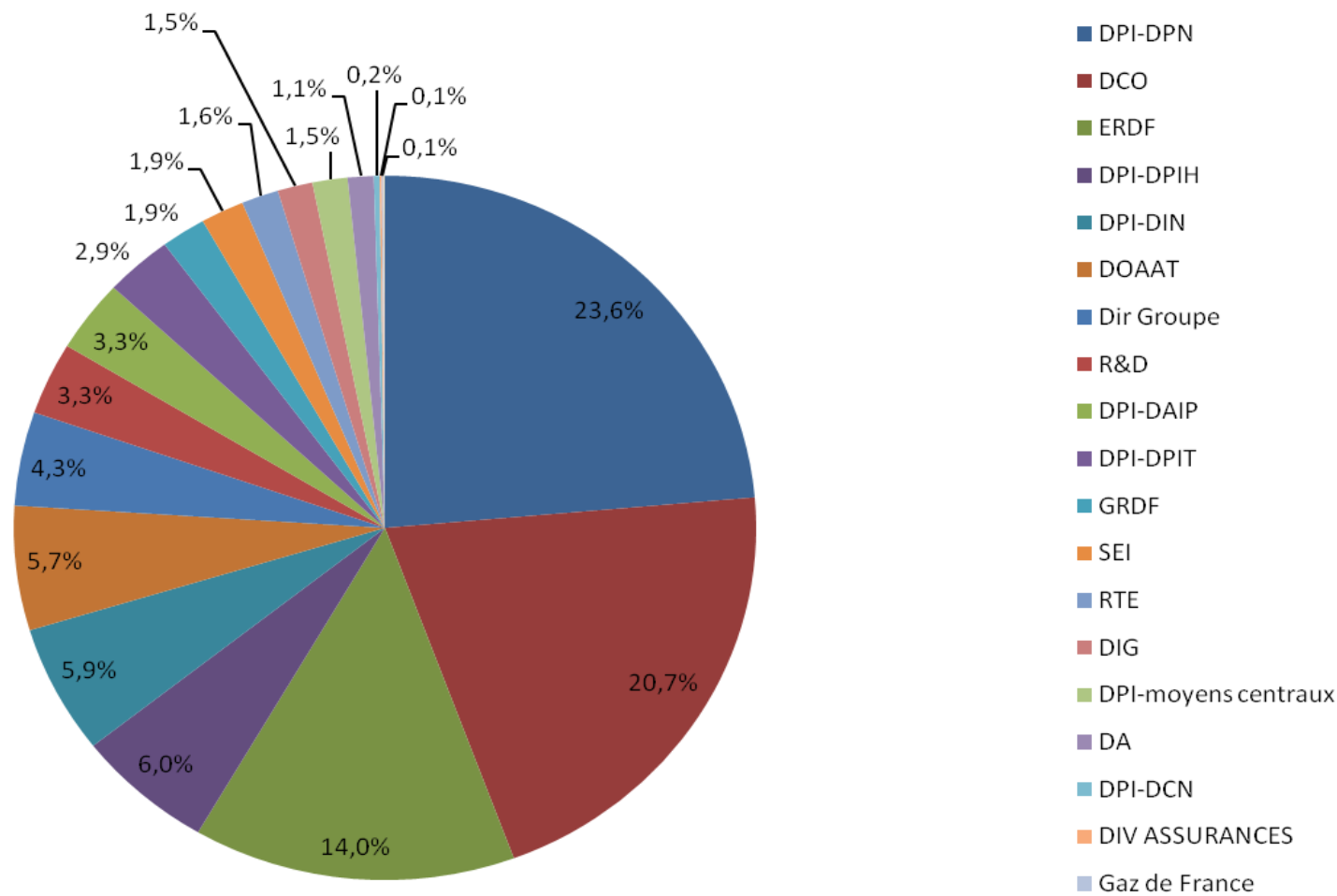


Journée nouveaux embauchés

Mercredi 2 avril 2014

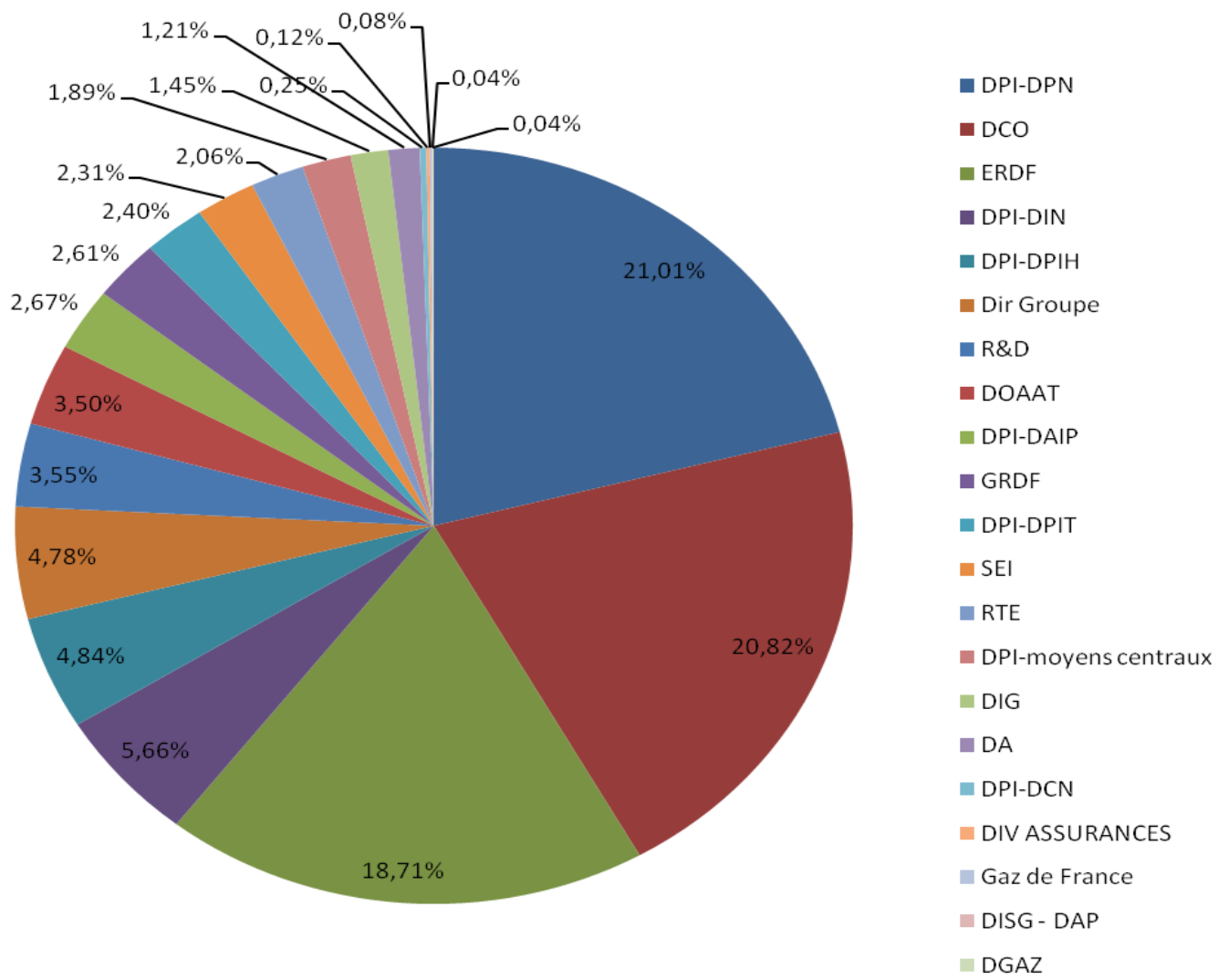
Les clients de la DSP

Part des clients dans la facturation DSP 2013



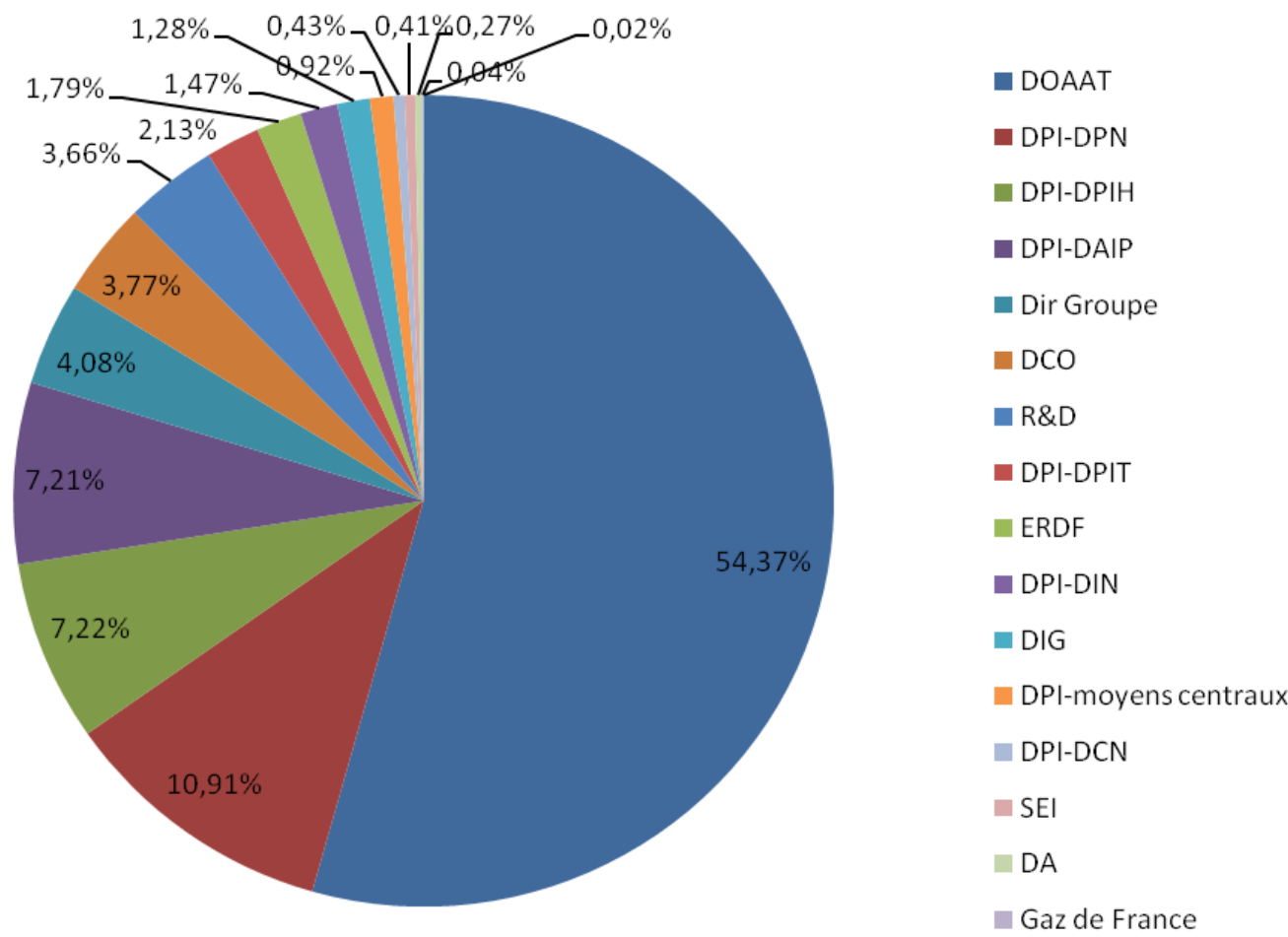
Les clients du domaine IT

Part des clients dans la facturation IT 2013



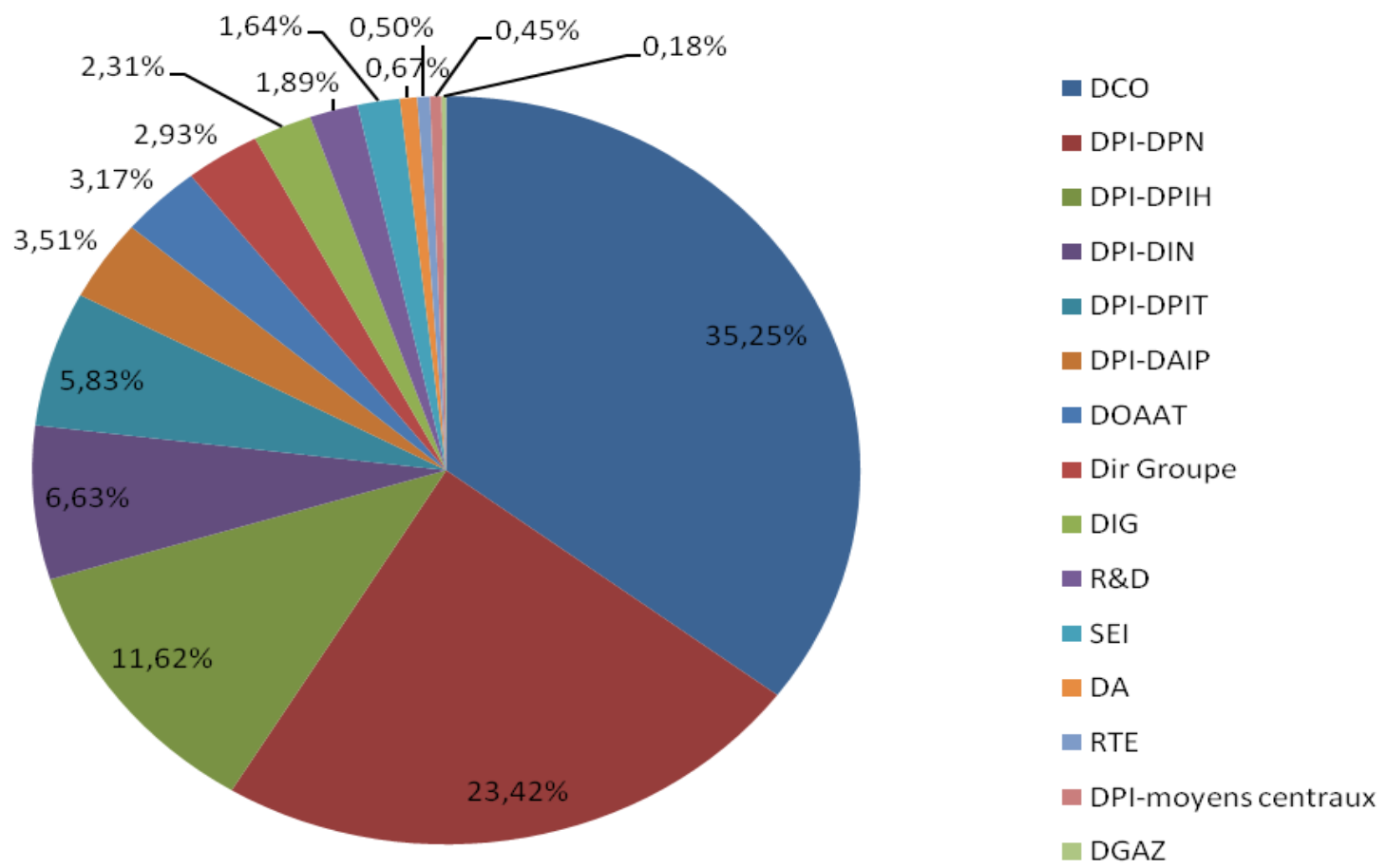
Les clients du domaine AOA&S

**Part des clients dans la facturation CSP AOA&S
2013**



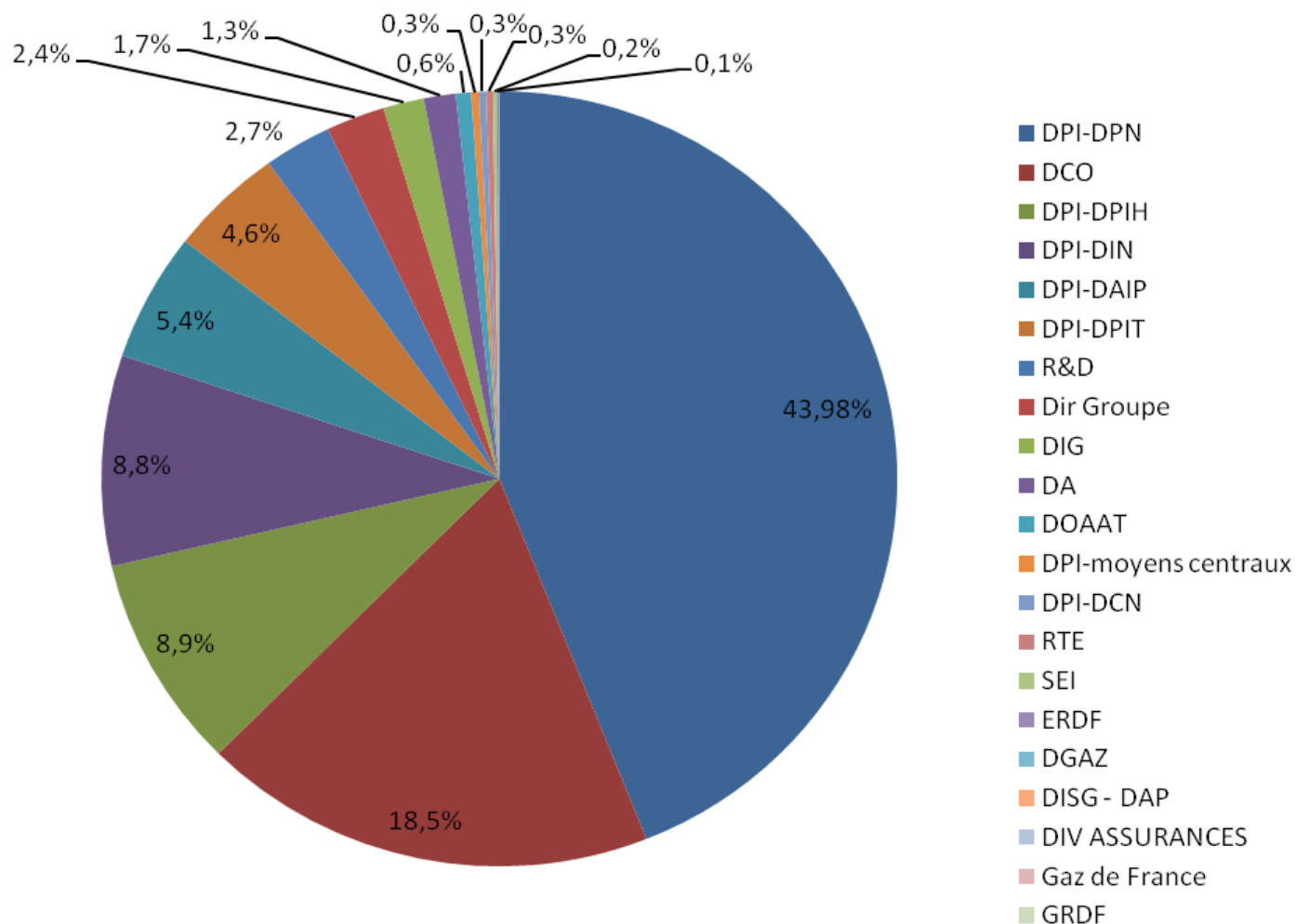
Les clients du domaine Comptabilité

Part des clients dans la facturation CSP C 2013



Les clients du domaine RH

Part des clients dans la facturation CSP RH 2013





JOURNÉE DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS DE LA DSP

BIENVENUE !

Mercredi 2 avril 2014

SOMMAIRE

LE TEMPS DE TRAVAIL A LA DSP

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

LA RÉMUNÉRATION

L'ACADEMIE DES METIERS DES SERVICES INTERNES

DEBAT

Intervenants

Rachel MAURIN – Chef du Pôle Vie au Travail

Francis KUNTZ – Délégué à la Gestion des Cadres

Anne DUSSEAU – Responsable RH du CSP IT- DMA

Caroline MAMBRE - Directrice déléguée Agence RH DPI-ACTHYIN

Patricia BERNIN – Responsable de la Mission d'Appui à l'Intégration
Régionale Ile-de-France

Karine DELLIERE – Chef du Pôle Performance et Rémunération

Dans un second temps, nous accueillerons...

Aline ROUBAUD DE MENGIN – Pilote stratégique –
– Académie des Métiers des Services
Internes



TEMPS DE TRAVAIL A LA DSP

Journée des nouveaux embauchés de 2012

Mercredi 2 avril 2014

LE PÔLE RESSOURCES HUMAINES

RACHEL MAURIN

CHEF DU POLE VIE AU TRAVAIL

nombre de journées de travail par an

Jours ouvrés pouvant être travaillés en 2014

En 2014 : **365** jours

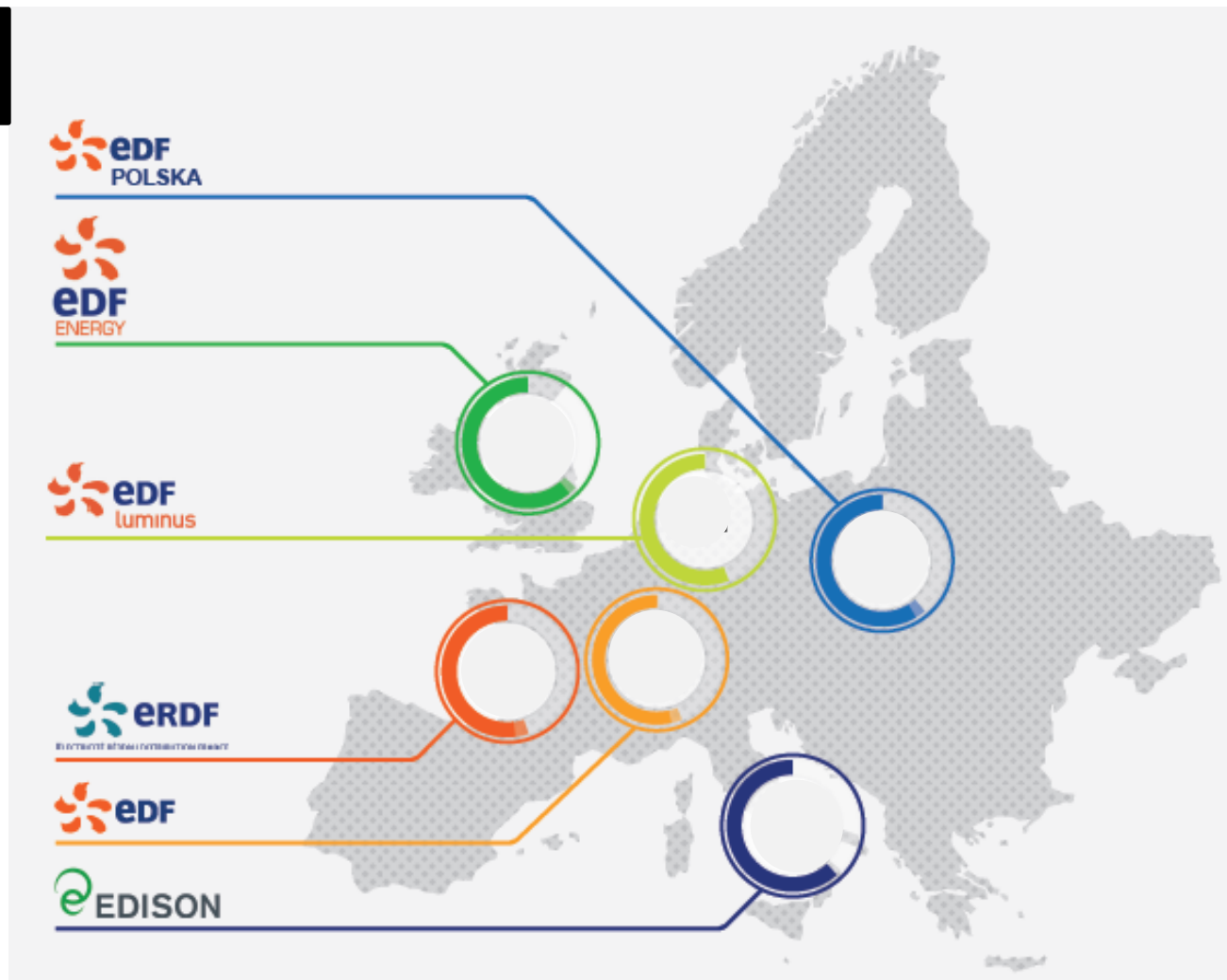
Pour la France :

- week-end (**104**)
- congés annuels (**27**)
- jours fériés (**10**)

→ **224** jours

- RTT selon accords locaux

Ainsi pour EDF SA et ERDF on compte en moyenne entre **186 et 202** jours théoriquement travaillés par an



LES ACCORDS TEMPS DE TRAVAIL A LA DSP

Contexte et motifs des accords :

I La DSP n'avait pas de cadre légal de référence en matière de temps de travail

La DSP a été créée au 1er janvier 2009 avec des salariés issus de différentes Directions (DS, DIT, DGSC...). Les salariés ont gardé, à titre individuel, les conditions d'Aménagement du Temps de Travail qui étaient les leurs dans leur unité de provenance.

→ Conséquence : **54 accords** pour les salariés de la DSP

I La mise en œuvre d'un accord local répond à des objectifs :

→ **d'harmonisation**, pour doter la DSP d'un cadre juridique de référence établissant les bases d'un traitement équitable des salariés et simplifiant les pratiques

→ **de performance**, car le temps de travail moyen de la DSP (moyenne de **198 jours de travail annuel par agent**) est parmi les plus bas d'EDF (**moyenne de 202 jours**).

Cette moyenne masque de fortes disparités entre salariés et entre équipes, et bride notre performance collective au service de nos clients et du Groupe.

LES ACCORDS TEMPS DE TRAVAIL A LA DSP

■ Depuis le **01/01/2014**, la DSP dispose d'un cadre légal de référence en matière de temps de travail, qui résulte de l'application de 2 accords temps de travail (IT et Tertiaire)

■ Les accords reposent sur la notion centrale de « **collectif** » de travail

→ Des salariés solidaires dans l'exercice d'une mission sur un périmètre donné, et dont les modes de fonctionnement autour du temps de travail doivent leur permettre de **mieux travailler ensemble**.

■ **2 types d'équipes de travail** identifiées à la DSP :

→ Les équipes **autonomes** qui disposent d'une certaine latitude dans l'organisation de leur temps de travail. Ces équipes sont plutôt tournées vers de l'expertise, du projet et de l'accompagnement des clients.

→ Les équipes **interdépendantes**. Ces équipes sont généralement tournées vers la production des services et des prestations.

LES ACCORDS TEMPS DE TRAVAIL A LA DSP

Sous la responsabilité de son manager, chaque équipe a élaboré un **Projet Collectif de Fonctionnement d'Equipe** : le **PCFE**

L'élaboration de ce projet résulte d'une **réflexion de l'équipe sur ses modes de fonctionnement collectifs** (enjeux du métiers, attentes des clients, exigences de l'activité...)

Le PCFE comprend **4 parties** :

→ **Un préambule** mettant en exergue les enjeux et les exigences de l'activité.

→ **Les rites et rythmes collectifs** de l'équipe (ex : réunions d'équipe, ...) et de l'unité d'appartenance (ex : réunion de filière, comité de direction, ...).

→ **L'organisation du temps de travail de l'équipe**

- *L'amplitude journalière du travail, qui ne peut pas excéder 9h, sauf amplitude élargie*
- *Une pause méridienne de 45 min à 1h30, positionnée dans la plage 11h30– 14h00*
- *Les souplesses d'aménagement d'horaire pour la prise et la fin de service (exprimées par ¼ d'h / max 60 min)*
- *Les formules collectives et individuelles retenues incluant l'horaire journalier théorique avec la durée de la pause méridienne*

→ La formalisation du fonctionnement collectif de l'équipe par **un tableau de service**



LES ACCORDS TEMPS DE TRAVAIL A LA DSP

EXEMPLE :

LES OPTIONS POUR UNE EQUIPE AUTONOME AVEC UN PCFE 35H00

- Chaque agent d'exécution ou en maîtrise a la possibilité d'opter pour l'une des 4 formules à 35h00
- Le **cadre** est en Aménagement Individualisé (**AIC**), formule caractérisée par **23 jours de repos** (référence théorique de 7h/jour) ou 26 jours de repos (référence théorique de 7h47/jour).
- Cette formule est également **ouverte aux agents en maîtrise** sous conditions.
 - Les salariés en AIC peuvent **placer librement** leurs jours de repos **sur l'année** sous réserve de respecter les obligations du collectif de travail.
 - Cette formule permet le **travail occasionnel à distance**, soumise à accord préalable du manager, avec **20 jours** maximum de travail à distance par an, dans la limite **d'un jour par semaine**.





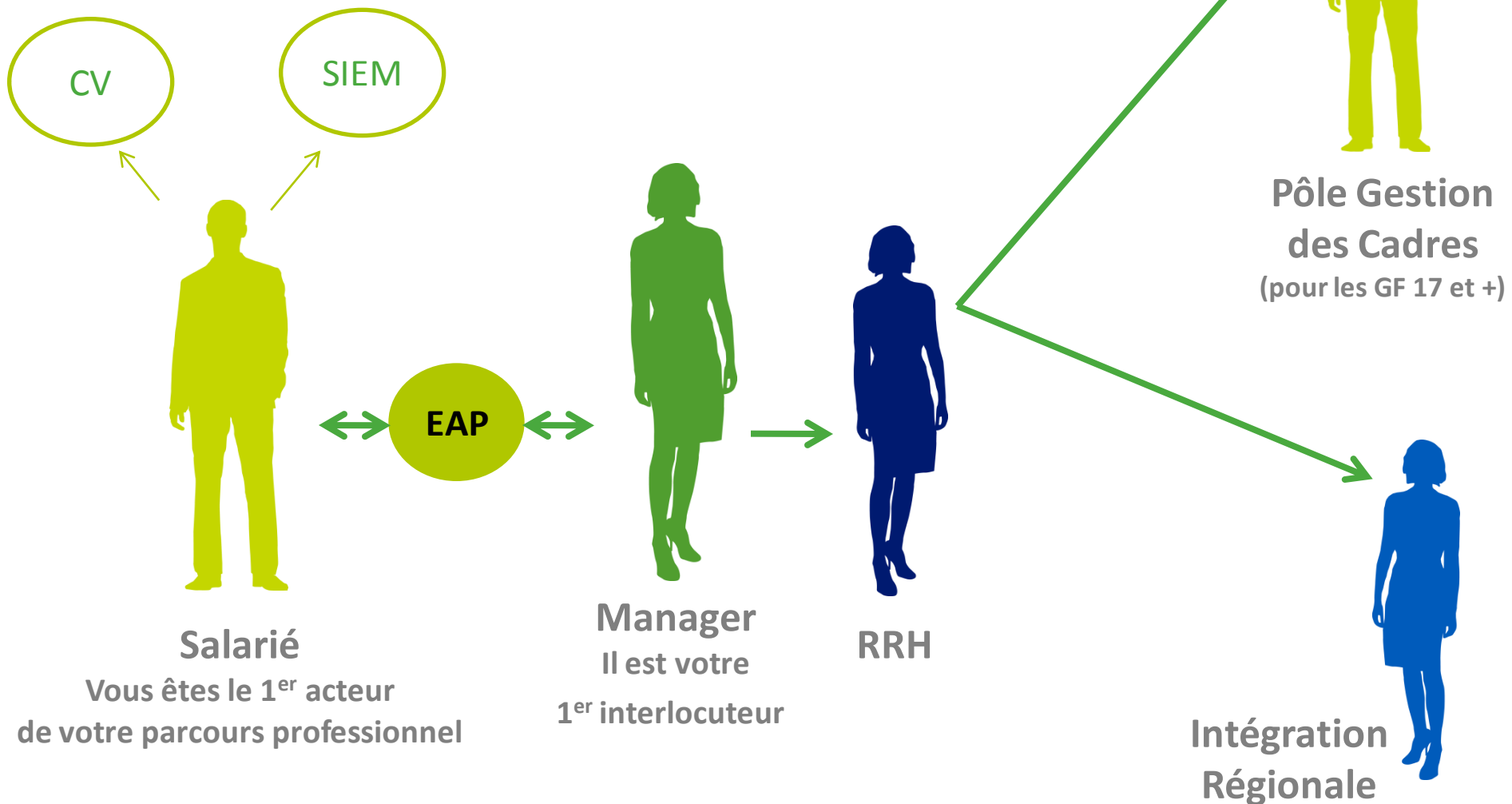
LES PARCOURS PROFESSIONNELS

LA DÉLÉGATION À LA GESTION DES CADRES

FRANCIS KUNTZ

DÉLÉGUÉ À LA GESTION DES CADRES

LES ACTEURS DE VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL



L'INTEGRATION REGIONALE : UNE FONCTION TRANSVERSE DSP

La DSP compte 7 Intégrations Régionales, à la maille des grands bassins d'emploi

- Cette fonction est portée par 7 membres du comité de direction de la DSP appelés intégrateurs régionaux. Ils sont appuyés par une petite équipe en région appelée appui à l'intégration régionale.

Enjeux et missions de l'Intégration Régionale

- Représenter la DSP en région
- Assurer la fluidité de l'emploi des ressources humaines (dont la mobilité, l'entretien mi-carrière, regards croisés...)
- Animer un comité régional fluidité DSP, réunissant des managers régionaux des métiers DSP et les organisations syndicales.
- Animer en région les managers de la DSP, visant à créer une communauté de management au sein de la DSP sur la base de valeurs communes
- Animer l'accueil des nouveaux entrants et des alternants à la DSP
- Gérer les relations avec les Délégués du Personnel en répondant aux réclamations individuelles ou collectives, en veillant à l'application des lois et règlements relatifs aux salaires, conditions de travail

LES OUTILS POUR VOUS ACCOMPAGNER DANS VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL

DONNEZ DU PEPS
A VOTRE PARCOURS

Nouveau site d'aide à
l'orientation professionnelle

<http://www.dsp-peps.edf.fr/>



SIEM



La Bourse de l'Emploi Internationale du Groupe EDF



Retrouvez les liens vers ces outils dans :

- le livret d'accueil de la DSP
- la communauté Services Partagés dans Vivre EDF on line



TÉMOIGNAGES



LA RÉMUNÉRATION

Journée des nouveaux embauchés de 2012

Mercredi 2 avril 2014

LA REMUNERATION

KARINE DELLIERE

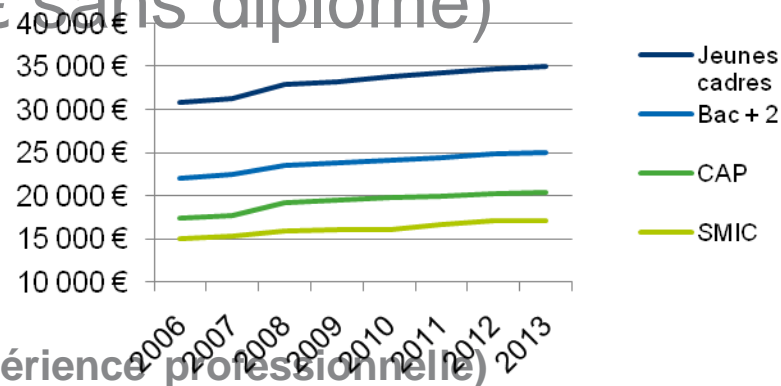
Chef du Pôle Performance et Rémunération

UN NIVEAU DE RÉMUNÉRATION ATTRACTIF

Le salaire annuel minimum d'embauche à **EDF** est supérieur au **SMIC** de plus de 19%
(SMIC annuel 12 mois : 17 163 € + 0,3% au 1er janvier 2013) :

✓ salaire annuel CAP	20 458 €
✓ salaire annuel Bac	21 280 €
✓ salaire annuel Bac + 2 (BTS)	24 990 €
✓ Salaire annuel Bac + 3	28 770 €
✓ salaires cadre compris entre	35 033 € et 42 542 €

(19 690 € sans diplôme)



(13 mois - majoration résidentielle 25% - sans expérience professionnelle)

Les salaires fixes annuels moyens, chez EDF SA, au 31 décembre 2012

Exécution	24 397 €
Maîtrise	33 949 €
Cadres	55 913 €
Ensemble	42 444 €

En 2012, EDF a reçu sur le site edfrecrute.com **483 000 candidatures**.

(340 000 en 2011)



Quel salaire pour un cadre débutant sur le marché

- La CGE (Conférence des Grandes Ecoles) a publié en juin 2011 une enquête portant sur les promotions de formation initiale sorties en 2010.

Toutes écoles et tous diplômes confondus	
Salaire brut moyen annuel (hors primes)	32 320 €

L'enquête mesure la situation au 1^{er} janvier 2011 des jeunes diplômés des grandes écoles entrés sur le marché du travail français tout au long de l'année 2010.

- Le salaire brut moyen annuel varie selon le type d'école :

Ecoles de Management	Ecoles d'Ingénieurs	EDF
33 060 €	32 050 €	Salaire moyen (*) 38 295 €

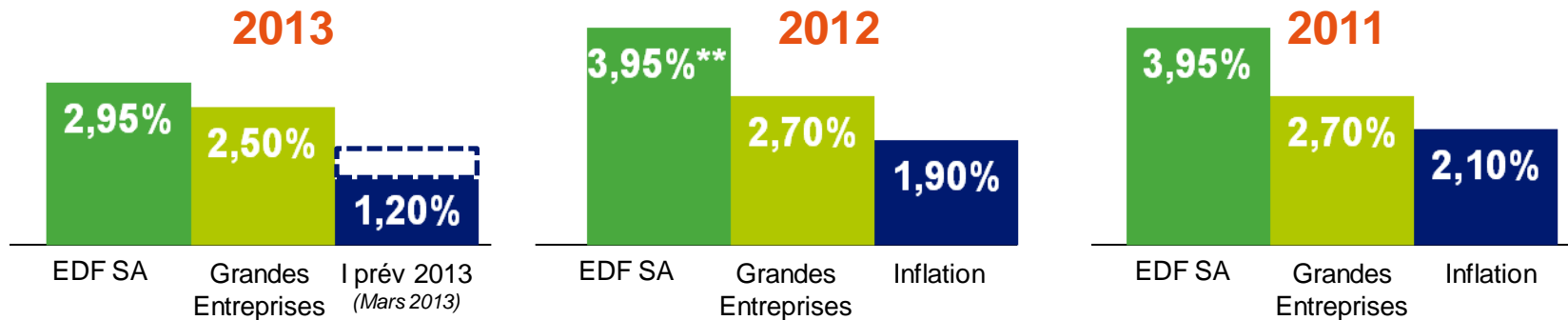
(*) au NR moyen d'embauche : 180. Au mini d'embauche cadre : 34 755€





UNE RÉMUNÉRATION EN PROGRESSION CONSTANTE : LE SALAIRE

Même en 2013, les mesures salariales à EDF SA sont **supérieures à la moyenne** des pratiques des grandes entreprises françaises.

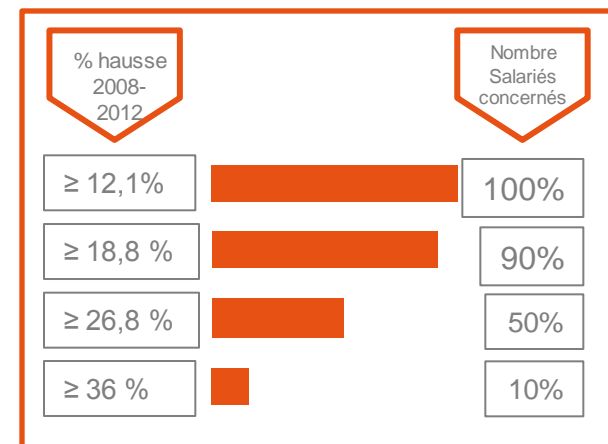


* Sources : cabinets spécialisés Hay, Hewitt, Towers Perrin

** Hors complément exceptionnel au 01/10/2011

En 2012 comme en 2011, elles ont permis à **2 salariés sur 3** de bénéficier d'une **augmentation individuelle**.

En pratique, sur la période **2008-2012**, la progression des salaires nets* représente une hausse moyenne **de près de 27%** pour une inflation cumulée de 8,7 %.

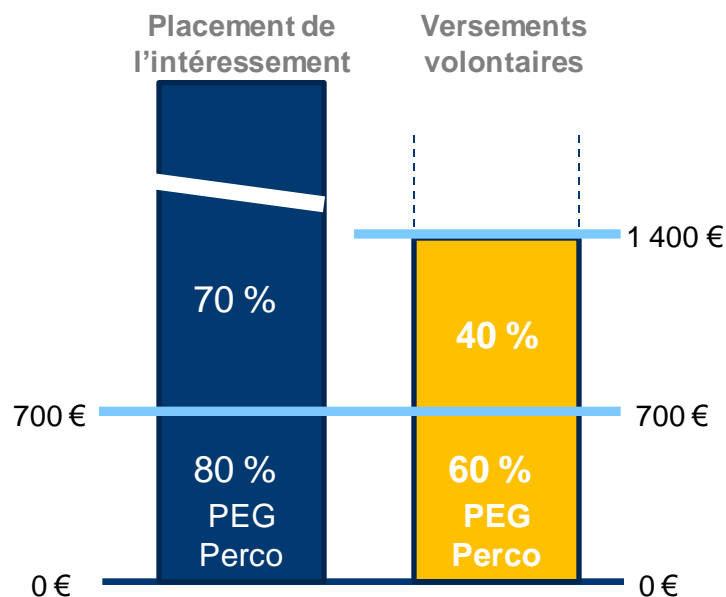


RÉMUNÉRATION VARIABLE



Et le nouvel accord 2011 – 2013 d'EDF SA

- Le montant de **l'intéressement moyen versé en 2012** au titre de la performance collective **s'élève à 1820 €, identique à celui de 2011.** (si objectifs atteints à 100% → 2 000€)
- Une revalorisation significative pour donner plus de sens à la performance collective et favoriser le pouvoir d'achat direct.
- A nécessité un rééquilibrage entre intéressement et abondement :

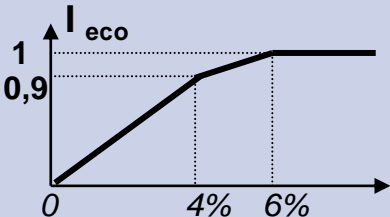


Les objectifs de 3 critères sont renégociés en 2012

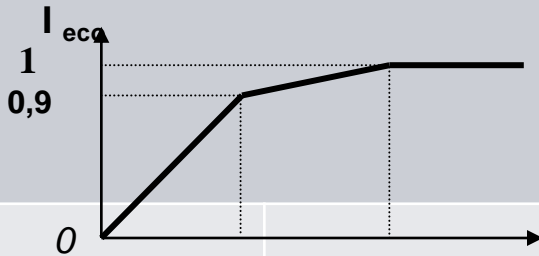
Les critères de performance : détail seuils 2012

Critères	Seuil bas	Seuil haut	Progression
$I_{\text{éco}}$ Progression EBITDA			Suivant la courbe
I_{amont} Production d'électricité	0 si < 441 TWh	1 si ≥ 463 TWh	Linéaire entre les 2 seuils
I_{aval} Satisfaction clientèle	0 si < 67,5%	1 si ≥ 75%	Linéaire entre les 2 seuils
I_{for} Taux de salariés ayant suivi une formation dans l'année	0 si < 77%	1 si ≥ 85%	Linéaire entre les 2 seuils
I_{env} Taux de valorisation des déchets (liste verte)	0 si < 80%	1 si ≥ 90%	Linéaire entre les 2 seuils

Les objectifs de 3 critères sont renégociés en 2012 : les résultats 2011 et 2012

Critères	Seuil bas	Seuil haut	Progression	Résultats 2011	Résultats 2012
I_{eco} Progression EBITDA			Suivant la courbe	6,6	4,6
I_{amont} Production d'électricité	0 si < 441TWh	1 si \geq 463 TWh	Linéaire entre les 2 seuils	459,7	454,4
I_{aval} Satisfaction clientèle	0 si < 67,5%	1 si \geq 75%	Linéaire entre les 2 seuils	74,9	77,15
I_{for} Taux de salariés ayant suivi une formation dans l'année	0 si < 77%	1 si \geq 85%	Linéaire entre les 2 seuils	84,0	85,1
I_{env} Taux de valorisation des déchets (liste verte)	0 si < 80%	1 si \geq 90%	Linéaire entre les 2 seuils	92	93,8

Les critères de performance : détails des seuils 2013

Critères	Seuil bas	Seuil haut	Progression
$I_{\text{éco}}$ Progression EBITDA	 <p>0 si < 2% 1 si ≥ 6%</p>		Suivant la courbe
I_{amont} Production d'électricité	0 si < 441 TWh	1 si ≥ 463 TWh	Linéaire entre les 2 seuils
I_{aval} Satisfaction clientèle	0 si < 67,5%	1 si ≥ 77%	Linéaire entre les 2 seuils
I_{for} Taux de salariés ayant suivi une formation dans l'année	0 si < 77%	1 si ≥ 85%	Linéaire entre les 2 seuils
I_{env} Taux de valorisation des déchets (liste verte)	0 si < 80%	1 si ≥ 90%	Linéaire entre les 2 seuils

UN DISPOSITIF DE RÉMUNÉRATION COMPLET

SES COMPOSANTES

Avantages spécifiques

- familiaux (ex : CESTU petite enfance, aide aux frais d'étude)
 - sociaux (ex. activités sociales)
 - autres (ex. avantage en nature énergie)

Sécurité pour le salarié et ses proches
Préparation de l'avenir

Protection sociale

- Prévoyance
- Couverture maladie
- Retraite supplémentaire

Epargne salariale

- Abondements, PEG/Perco
- Attribution gratuite d'actions
- CET

Epargne dans un cadre avantageux

Rémunérations complémentaires

- contraintes indemnisées (ex. astreinte)
- aide au logement
- autres contributions (ex. frais de transports)

Rémunération des conditions d'emploi

Performance collective

- Intéressement

Partage des résultats de l'entreprise

Performance individuelle

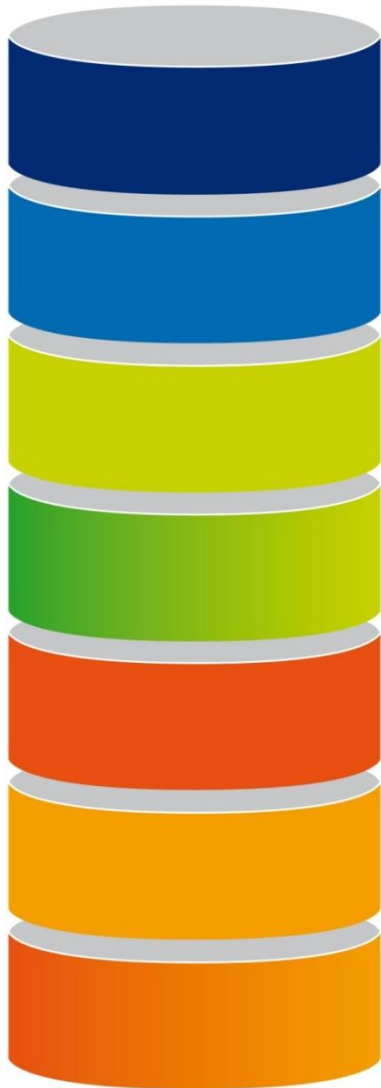
- RPC / RDP / PVA

Rémunération de la performance individuelle

Salaire fixe

- Salaire National de Base
- NR, échelon ancienneté

Rémunération des responsabilités, compétences et expérience



UN DISPOSITIF DE RÉMUNÉRATION COMPLET



COMPOSANTES QUI COMPLÈTENT LE SALAIRE

Avantages spécifiques
& protection sociale

10,5 %

Epargne salariale

4,2 %

Rému. Complémentaires

13,1 %

Performance collective

2,4 %

Performance individuelle

3,9 %

Salaire

65,6 %

1/3

2/3

Coefficient	Niveau de rémunération	Exécution - GF 2 à 6				Maîtrise - GF 7 à 11				Cadres - GF 12 à 19				Niveau de rémunération
Plages d'emploi M3E =>		I	H			G	F			C	B		A	
							E	D						
1 017,7	370													370
994,8	365													365
972,4	360													360
950,6	355													355
929,2	350													350
909,0	340													340
887,2	330												19	330
868,3	325													325
849,8	320													320
831,1	315												18	315
812,8	310													310
795,1	305													305
777,8	300													300
760,9	295												17	295
744,3	290													290
727,9	285													285
711,8	280													280
694,6	275												16	275
677,9	270													270
661,6	265													265
645,7	260													260
630,1	255													255
614,8	250													250
600,0	245													245
585,6	240													240
569,8	235													235
556,0	230													230
542,5	225													225
529,4	220													220
516,7	215													215
504,3	210													210
492,1	205													205
480,2	200													200
468,7	195													195
457,4	190													190
446,4	185													185
435,7	180													180
425,2	175													175
414,9	170													170
405,0	165													165
395,4	160													160
385,4	155													155
376,2	150													150
367,1	145													145
358,3	140													140
349,6	135													135
341,1	130													130
333,0	125													125
324,9	120													120
316,6	115													115
308,9	110													110
301,9	105													105
295,1	100													100
288,6	95													95
282,4	90													90
276,0	85													85
269,9	80													80
265,1	75													75
260,3	70													70
254,9	65													65
249,8	60													60
245,1	55													55
240,4	50													50
235,8	45													45
231,2	40													40
226,8	35													35
222,4	30													30
Plages d'emploi M3E =>		I	H			G	F			C	B		A	
							E	D						

Exemple :

Votre plage d'emploi est B

Votre GF est 16

Votre NR est 250

Exemple :

Votre plage d'emploi est G

Votre GF est 8

Votre NR est 140

Comment est positionné votre emploi ?

L'Appréciation du Professionnalisme (ADP)

Evaluation de la façon dont le salarié met en œuvre, dans la durée, des compétences et comportements professionnels pour atteindre les résultats, quantitatifs et qualitatifs, attendus dans l'emploi occupé.

L'entretien annuel Professionnel (EAP) est le moment privilégié pour la formalisation de cette appréciation.

Comment évolue votre salaire ?

La revalorisation du **Salaire National de Base** est négociée annuellement avec les organisations syndicales représentatives du personnel.

- **L'ancienneté** peut progresser jusqu'à 22 % entre votre embauche et votre fin de carrière.

Passage à un échelon d'ancienneté supérieur en moyenne tous les 4 ans.

L'échelon d'ancienneté

Il existe 12 échelons qui traduisent la durée d'activité dans la branche professionnelle des IEG.

Toute personne embauchée est rémunérée directement à l'échelon 4.

Les salaires sont arrondis à l'entier.

	4 à l'embauche	5 > 6 ans	6 > 9 ans
NR			
370	6 887	7 076	7 266
365	6 732	6 917	7 102
360	6 581	6 762	6 943
355	6 432	6 609	6 787
350	6 288	6 461	6 634
340	6 151	6 321	6 490
330	6 004	6 169	6 334
325	5 876	6 037	6 199
320	5 750	5 909	6 067
315	5 623	5 778	5 933
310	5 501	5 652	5 804
305	5 381	5 529	5 679
300	5 264	5 409	5 557

- **Les augmentations individuelles** en fonction de l'appréciation de votre professionnalisme se matérialisent par :

- l'attribution d'un ou plusieurs NR supplémentaires,
- ou une évolution de GF et de fait de NR.

Une progression en GF se matérialise par l'attribution d'au moins 2 NR.

Un changement de poste, qui s'accompagne d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle peut également entraîner un changement de GF.

L'épargne salariale (peg, perco, cet...)

Vous pouvez **placer votre intéressement** dans des conditions fiscales avantageuses et/ou **effectuer des versements volontaires** sur :

- Votre PEG (Plan Epargne Groupe)
- Votre PERCO (Plan Epargne Retraite Collectif)
- Le régime de retraite supplémentaire

▪ Le compte épargne temps (CET)

- Epargne de jours de congés (7 jours max/an), d'ancienneté, de disponibilité, de RTT (limité à 15 jours/an)
- Les jours épargnés peuvent ensuite :
 - être utilisés en temps,
 - constituer un complément annuel de rémunération,
 - ou être transférés sur votre PEG, votre Perco et/ou votre régime de retraite supplémentaire.

▪ Abondement par l'entreprise...

- de l'intéressement et de vos versements volontaires sur PEG, PERCO
- en cas de transferts du CET vers le PEG ou le PERCO

protection sociale / Avantages sociaux

La couverture maladie et maternité

La Caisse d'Assurance Maladie des IEG (Camieg) assure la gestion du régime spécial d'assurance maladie-maternité des IEG.

La Camieg prend en charge les deux premiers niveaux de couverture (part de base + part complémentaire).

La Mutuelle des Industries Electriques et Gazières (Mutieg A ASSO) rembourse le 3ème niveau.

Les avantages sociaux

La Caisse Centrale des Activités Sociales (CCAS) donne accès à des activités sociales à tarif préférentiel : vacances adultes et enfants, activités sportives et culturelles, billetterie.

La retraite

Le régime spécial de retraite des IEG (CNIEG) prévoit que le montant maximal de la pension = 75 % de la rémunération principale brute détenue depuis au moins 6 mois avant le départ à la retraite.

EDF complète ce régime avec **le régime de retraite supplémentaire** qui permet d'améliorer le montant de la future pension IEG.

RETROUVEZ TOUTES CES INFOS SUR VIVRE EDF ON LINE



COMMUNAUTÉ SERVICES PARTAGÉS

Infos pratiques nouveaux arrivants

https://intranet.edf.fr/web/services-partages/lire-detail/-/asset_publisher/AO6j/content/infos-pratiques-nouveaux-arrivants



L 'académie des métiers des services internes

Journée des nouveaux embauchés de 2013

Mercredi 2 avril 2014

ACADÉMIE DES MÉTIERS DES SERVICES INTERNES

ALINE ROUBAUD DE MENGINS

PILOTE STRATEGIQUE

LE BESOIN D'UNE NOUVELLE ACADÉMIE

Une académie pour le renforcement professionnel d'un ensemble de métiers aux technicités différentes qui ont en commun de se trouver **en posture de service auprès des autres salariés du Groupe : les métiers du Service Interne**

ENJEU

Les métiers de service interne sont au cœur de la performance globale du Groupe. La pertinence de leur contribution dépend du partenariat équilibré avec leurs clients internes rendu possible par l'adoption d'une posture de Service Interne

NOTRE AMBITION



« Des professionnels investis dans l'écoute et la satisfaction du client interne, fiers d'appartenir à la communauté des services internes et reconnus dans leur métier pour leur contribution à la performance globale du Groupe »

UNE ACADÉMIE ATYPIQUE

Professionnalisation cœur de métier
par l'Académie des Services Internes



Professionnalisation « cœur de
métier » par d'autres Académies

ACADEMIE RH

ACADEMIE ACHATS

ACADEMIE SI

ACADEMIE FINANCE

... et en lien avec l'EUGM
pour les Managers

LES OBJECTIFS DE L'ACADEMIE

❑ Renforcer l'identité professionnelle et la fierté d'appartenance...

- ❖ en communiquant sur ces métiers
- ❖ en partageant la culture et la posture attendue de service interne auprès de nos salariés et de nos clients internes

❑ Développer les parcours professionnels et l'attractivité...

- ❖ entre métiers du Service Interne
- ❖ avec les autres entités

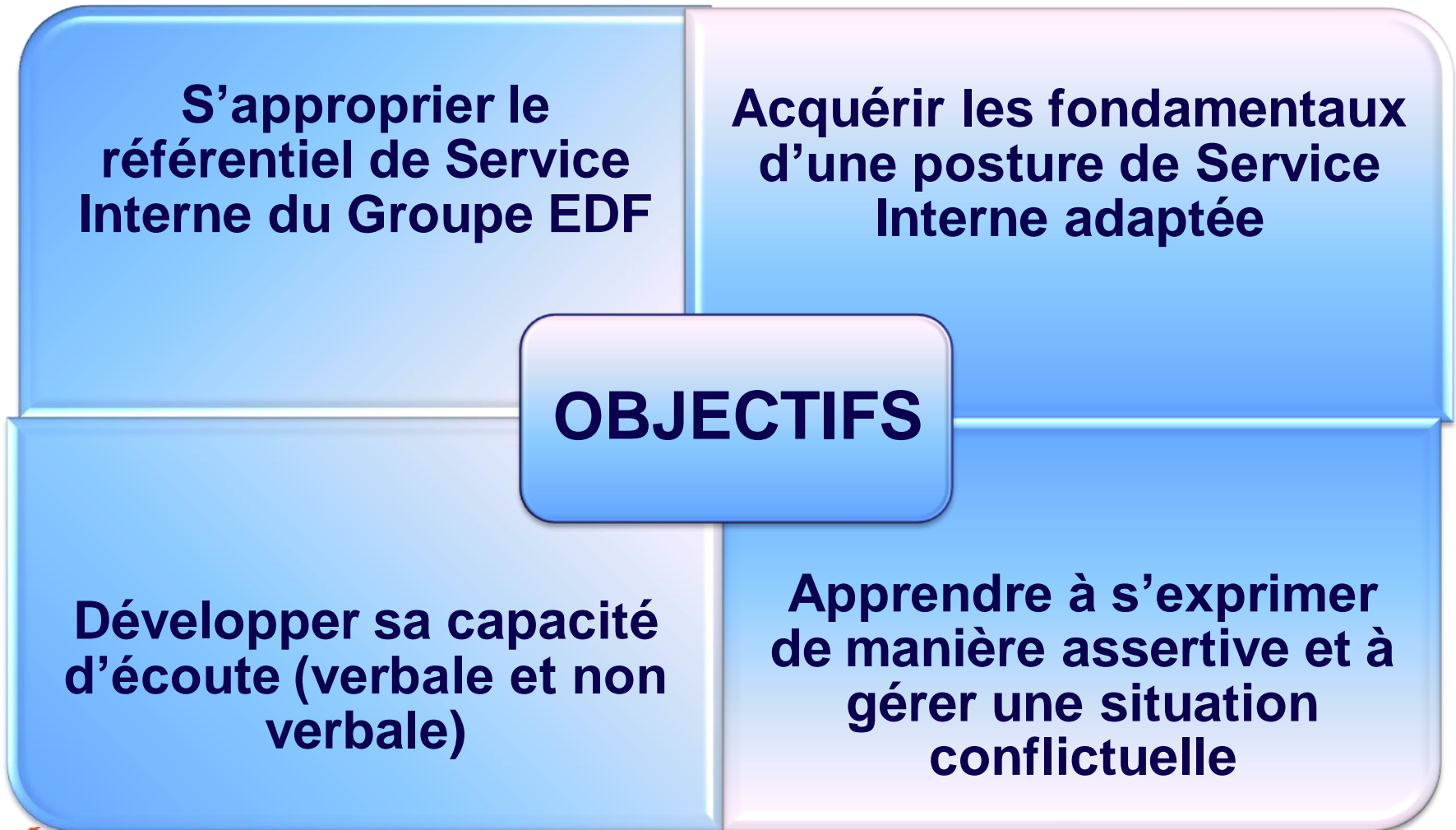
❑ Professionnaliser sur ...

- ❖ la posture de Service Interne
- ❖ le cœur de métier (pour les métiers sans académie de référence)



LA FORMATION DES SALARIES

« Culture et posture de service interne »



RETROUVEZ LES JEUX DE L'AKA...

<http://www.comcicomca.eu/edf-metiers-internes/jeu/>



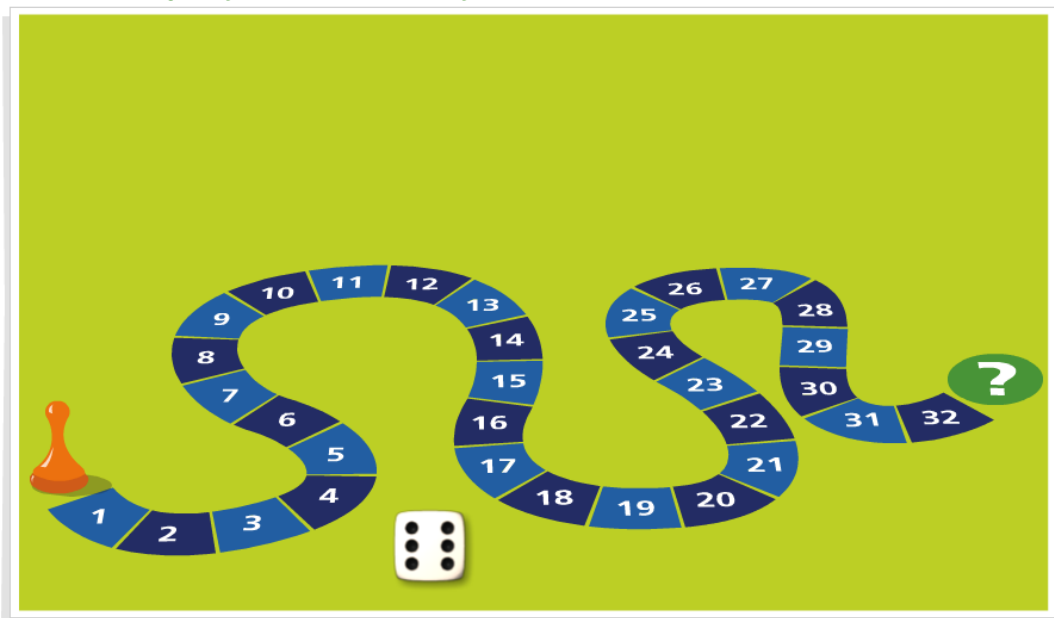
**Découvrez les métiers
des Services Internes en vous amusant**

JEU DE L'OIE
DES MÉTIERS

LE JEU
GAGNANT/GAGNANT

FONDS
D'ÉCRAN

Lancez le dé et soyez le premier à la dernière case pour tout savoir sur les métiers des Services Internes.



📄 Télécharger le jeu

📄 Télécharger tout le site

**MERCI DE VOTRE
ATTENTION**



CONCLUSION DE LA JOURNÉE

Journée des nouveaux embauchés

Mercredi 2 avril 2014