

ANNEXE IV : INFORMATIONS FOURNIES DANS LE DIAGNOSTIC GPEC TRANSMIS AU C.E POUR INFORMATION

Partie1 : Situation quantitative et qualitatives des ressources

Chaque année, les données de l'année étudiée seront compilées avec les données des années précédentes.

EFFECTIFS : les effectifs et leur évolution quantitative, par collège, par sexe, par métiers, par qualification et par organisation (l'organigramme au 31/12/N-1), les effectifs en surnombre

- GESTION DES AGES : la pyramide des âges avec les données chiffrées, par collège, par sexe et détaillée pour chaque métier au 31/12 de l'année N-1. L'évolution de l'âge moyen par collège.
- LES QUALIFICATIONS : la répartition par niveau de qualification principale, par collège et par tranche d'âge.
- LES FLUX ET LEUR EVOLUTION :
 - départs en retraites, embauches, autres entrées et sorties par collège et par métiers,
 - les flux de mutations avec les autres Entreprises de la Branche des IEG,
 - les changements promotionnels de collège et les taux associés,
 - CEJR

Les éventuelles mises à jour de l'outil référentiel métier seront communiquées une fois par an.

Partie 2 : Vision prospective et projet d'entreprise

- les orientations stratégiques et politiques
- les grands projets
- les évolutions ou ruptures technologiques, réglementaires, démographiques, sociales prévisibles
- les flux prévisionnels (retraites, embauches, autres mouvements) dans les 3 ans par collège et par métier
- les perspectives faisant apparaître les activités et les emplois émergents ou stratégiques, socles ou en décroissance prévisibles

Partie 3 : Impacts prévisibles et plan d'actions

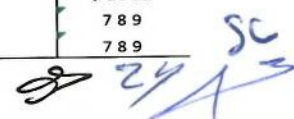
- impact sur les ressources (effectifs et compétences) et les emplois

ANNEXE V. CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS (OCT. 2014)

Emplois supprimés dans le plan de performance

* Emplois créés dans le plan de performance

Domaine	Métier	Emploi	Classification (GF)
MANAGEMENT	Manager niv.1	ADJOINT AU DIRECTEUR	
		RESPONSABLE SERVICE MOYENS INTERNES	15
		RESPONSABLE DEPARTEMENT	13 14 15
	Manager niv.2	ADJOINT CHEF DE CENTRALE ISERGIE	13
		ADJOINT RESPONSABLE DEPARTEMENT	12 13
		RESPONSABLE GESTION ACCES RESEAUX	12 13 14
		CADRE TECHNIQUE ADJOINT AU RESP. DEGTM	12 13 14
		RESPONSABLE ETUDES GENERALES	12 13
		CADRE TECHNIQUE	11 12 13
		RESP EXPLOITATION MAINTENANCE OUVRAGES	12
RESPONSABLE DE SECTION	10 11 12		
Manager niv.3	RESPONSABLE DE GROUPE	8 9 10	
	CONTREMAÎTRE MAÎTRISE D'ŒUVRE REALISATION	8 9 10	
	CONTREMAÎTRE / CONTREMAÎTRE EP	8 9 10	
Chargé de gestion de projets	RESPONSABLE DE PROJETS	12 13 14	
COMMERCIAL	Acheteur d'énergie	RESPONSABLE MARCHÉ DE L'ENERGIE*	12 13 14
		RESPONSABLE ACHATS D'ENERGIES	12 13
	Commercial	DEVELOPPEUR COMMERCIAL GRD GAZ	10 11 12
		RESP COMMERCIAL (GRANDS COMPTES)	9 10 11
		RESP COMMERCIAL TERRAIN	8 9 10
		RESP COMMERCIAL SEDENTAIRE	7 8 9
		CONSEILLER ENERGIE SOLIDAIRE *	7 8 9
	CONSEILLER COMMERCIAL *	7 8 9	
	Chargé de relation client	GESTIONNAIRE CLIENTELE GRD	8 9 10
		CHARGE DE CLIENTELE (GDS COMPTE)	8 9 10
		GESTIONNAIRE CLIENTELE	7 8 9
		CONSEILLER RECOUVREMENT CONTENTIEUX CONFIRME	7 8 9
		CONSEILLER CLIENTELE CONFIRME	7 8 9
ENQUETEUR RECOUV CONTENTIEUX		6 7 8	
CONSEILLER RECOUV CONTENTIEUX	5 6 7		
CONSEILLER CLIENTELE	5 6		
Chargé de facturation	GESTIONNAIRE FACTURATION RECOUVREMENT	7 8 9	
Chargé de marketing	RESPONSABLE PRODUITS ET PROJETS	12	
	RESPONSABLE PRODUITS	9 10	
Chargé de relation client dématérialisée	EXPERT METIER MULTIMEDIA*	12 13 14	
	EXPERT METIER RELATION CLIENT DEMATERIALISEE*	9 10 11	
GESTION RESEAUX DE DISTRIBUTION	Cartographe	TECHNICIEN CARTOGRAPHE TOPOGRAPHE	7 8 9
		CARTOGRAPHE TOPOGRAPHE	4 5 6
	Technicien études	NORMALISATEUR	9 10 11
		TECHNICIEN D'ETUDES GENERALES	8 9 10
		CHARGE D'AFFAIRES	8 9 10
		TECHNICIEN MAÎTRISE D'ŒUVRE CONCEPTION RESEAUX	7 8 9 10
		CHARGE D'ETUDES	7 8 9
	Technicien clientèle	AGENT D'ACCUEIL DEPANNAGE	6 7 8
		TECHNICIEN INTERVENTION DEPANNAGE	6 7 8
		CONSEILLER TECHNIQUE CLIENTELE	6 7
		TECHNICIEN DE RECOUVREMENT	5 6
		TECHNICIEN INTERVENTION CLIENTELE	3 4 5 6
		RELEVEUR DE COMPTEURS	3 4
	Technicien électricité	TECHNICIEN EXPLOITATION BT	7 8 9
		TECHNICIEN EXPLOITATION MAINTENANCE EP	7 8 9
		ELECTRICIEN CONFIRME - SPECIALITE ECLAIRAGE PUBLIC	5 6 7
		ELECTRICIEN CONFIRME- SPECIALITE COLONNES MONTANTES	5 6 7
		ELECTRICIEN CONFIRME- SPECIALITE MAINTENANCE HTA/HTB	5 6 7
		ELECTRICIEN CONFIRME- SPECIALITE TRAVAUX ELECTRICITE	5 6 7
		AGENT TECHNIQUE ATELIER - ECLAIRAGE PUBLIC	5 6 7
		ELECTRICIEN - SPECIALITE MAINTENANCE HTA/HTB	3 4 5
		ELECTRICIEN - SPECIALITE ECLAIRAGE PUBLIC	3 4 5
		ELECTRICIEN - SPECIALITE COLONNES MONTANTES	3 4 5
	ELECTRICIEN- SPECIALITE TRAVAUX ELECTRICITE	3 4 5	
	Technicien gaz	TECHNICIEN EXPLOITATION RESEAUX GAZ	8 9 10
		GAZIER CONFIRME - SPECIALITE CONDUITES MONTANTES	5 6 7
		GAZIER CONFIRME - SPECIALITE EXPLOITATION	5 6 7
GAZIER CONFIRME - SPECIALITE TRAVAUX		5 6 7	
GAZIER - SPECIALITE CONDUITES MONTANTES		3 4 5	
GAZIER - SPECIALITE TRAVAUX		3 4 5	
Technicien spécialisé	CONTRÔLEUR DE RESEAUX CONDUITES HT	9 10 11	
	TECHNICIEN COMPTAGES MESURES	7 8 9	
	TECHNICIEN CONTRÔLE COMMANDES	7 8 9	



ANNEXE IV. FICHE METIER : NIVEAUX DE COMPETENCES + FICHE CHARGE DE MARKETING

On identifie 4 niveaux de maîtrise des savoirs/connaissances et savoir-faire

4 Expertise : L'emploi nécessite un niveau d'excellence dans la connaissance et/ou la technique pour maîtriser parfaitement toutes les situations. Le niveau d'expertise permet notamment d'affronter les situations improvisées, de former et d'élaborer des méthodes d'amélioration de l'efficacité et de la fiabilité.

3 Maîtrise / Analyse: L'emploi nécessite de savoir et de mettre en œuvre complètement la connaissance et/ou technique pour maîtriser des situations complexes. Le niveau de maîtrise permet notamment la transmission d'un ensemble de techniques, de démarches ou de méthodes spécifiques.

2 Compréhension / Application : L'emploi nécessite de savoir et de mettre en œuvre partiellement la connaissance et/ou technique. L'emploi suppose l'application opérationnelle de la connaissance et/ou technique dans un cadre défini.

1 Connaissance simple : l'emploi nécessite des connaissances et techniques de base sans responsabilité de mise en pratique.

On identifie 2 degrés d'importance dans les qualités professionnelles attendues:

3 Qualité essentielle: L'emploi nécessite la mise en œuvre incontournable de la qualité professionnelle.

2 Qualité nécessaire: L'emploi nécessite la mise en œuvre régulière de la qualité professionnelle.

1 Qualité secondaire : L'emploi nécessite la mise en œuvre partielle et occasionnelle de la qualité professionnelle.