

Direction Des Ressources Humaines  
N° DRH/DRJ/2010

Boufarik le,

## **- NOTE DE SERVICE -**

**Objet : Validation des Acquis de l'Expérience Professionnelle (V.A.E).**

Réf. :- Circulaire n°8141DRH/EXE-RS du 23/10/2007  
-Note N°931-DRH-EXE-RS du 05/02/2008  
- Accord collectif N°10/2010 du

*La présente note de service prise en application des dispositions visées en référence a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre du dispositif réglementaire régissant la validation des acquis de l'expérience professionnelle objet de l'accord collectif n°10/2010 du 28/04/2010, dans le cadre de la réorganisation de la société ETTERKIB dont la durée ne saurait excéder le 31/07/2010.*

### **I. DEFINITION :**

*La validation des acquis de l'expérience professionnelle par abréviation V.A.E est un processus au terme duquel des agents ayant capitalisés une certaine expérience, développés un savoir faire avéré sont dispensés de présenter les diplômes académiques professionnels habituellement requis pour concourir et/ou accéder aux emplois de la société.*

### **II. PRINCIPES :**

- La validation des acquis de l'expérience professionnelle est une initiative personnelle individuelle et volontaire.*
- La hiérarchie ne peut refuser aux agents répondant aux conditions de s'inscrire au dispositif de validation des acquis de l'expérience professionnelle.*
- Le nombre d'admissions des groupes socioprofessionnels maîtrise et cadres ne peut en aucun cas être supérieur à 5% des effectifs constituant le groupe socioprofessionnel considéré.*

### **III .OBJECTIF :**

1. *Identifier et tirer profit des expériences et qualifications acquises.*
2. *Favoriser le développement des personnes les plus méritantes en les rendant éligibles aux emplois réservés, en principe, aux titulaires de titres.*
3. *Motiver ces ressources et les mobiliser autour des objectifs de développement.*
4. *Introduire un peu de flexibilité dans les règles de progression de carrières en vue de faire profiter les entités du Groupe de l'ensemble des compétences disponibles.*

### **IV .POPULATION CONCERNEE :**

*Sont concernés par le dispositif de la V.A.E le :*

- ***Personnel cadre*** classé en catégorie 15 et plus, titulaire d'un diplôme de technicien supérieur, de DEUA ou cadre d'application et justifiant de 15 années et plus d'ancienneté pour les prétendants aux emplois de cadres supérieurs.
- ***Personnel maîtrise*** plafonné en catégorie 14, titulaire d'un diplôme de technicien supérieur ou équivalent et justifiant de 15 années et plus d'ancienneté pour les prétendants aux emplois de cadres.
- ***Personnel exécution*** titulaire d'un niveau minimum de 3<sup>ème</sup> AS et plafonné à la catégorie 10 et justifiant d'une ancienneté de 10 années au minimum pour les prétendants aux emplois de maîtrise.

### **V .CONDITIONS GENERALES ET PARTICULIERES :**

#### **5.1 CONDITIONS GENERALES :**

*Pour prétendre à la validation des acquis de l'expérience professionnelle, le candidat doit réunir les conditions générales suivantes :*

- *Etre **permanent** (disposer d'un CDI), les agents contractuels n'ouvrent pas droit à la V.A.E sauf s'ils sont intégrés parmi le personnel permanent, dans ce cas les années passées en tant que contractuels sont comptées dans les années d'expérience exigées.*
- *Accumuler une note moyenne d'évaluation 13,5 et plus au titre des trois dernières années (la somme des trois moyennes divisée par trois).*
- *Ne pas avoir fait l'objet de sanction disciplinaire pendant les 3 dernières années précédant la demande de candidature à la V.A.E.*

#### **5.2 CONDITIONS PARTICULIERES :**

##### **5.2.1 Agents d'exécution prétendant au groupe maîtrise :**

- *Etre plafonné en catégorie 10.*
- *Avoir une ancienneté effective de (10) ans et plus au sein de la société ETTERKIB ou au sein de la Sonelgaz ou dans une de ses filiales dont 3 ans dans l'activité cible.*
- *Justifier d'un niveau de 3<sup>ème</sup> année secondaire.*

**5.2.2 Agents de maîtrise prétendant aux postes de cadres :**

*Etre plafonné en catégorie 14.*

*Avoir une ancienneté effective de 15 années et plus au sein de la société ETTERKIB ou au sein de la Sonelgaz, ou dans une de ses filiales dont 5 ans dans l'activité cible*

*- Justifier d'un niveau de technicien supérieur ou équivalent*

**5.2.3 Cadres prétendant aux emplois du groupe cadres supérieurs :**

*- Etre classé en catégorie 15 et plus.*

*-Avoir une ancienneté effective de 15 années et plus au sein de la société ETTERKIB ou au sein de la Sonelgaz, ou dans une de ses filiales dont 5 ans dans l'activité cible.*

*- Justifier d'un niveau de technicien supérieur, de DEUA ou de cadre d'application.*

**5.3 Notion d'ancienneté**

*Sont concernés par le processus de la validation des acquis de l'expérience les agents :*

**a-** *totalisant dix (10) ans d'ancienneté pour le groupe exécution prétendant au groupe maîtrise ;*

**b-** *totalisant quinze (15) années d'ancienneté pour le groupe maîtrise prétendant aux postes de cadres.*

**c-** *totalisant quinze (15) années d'ancienneté pour le groupe de cadres prétendant aux emplois de cadres supérieurs.*

*Sont incluses dans le nombre d'années exigées les situations suivantes :*

*- détachement d'office ;*

*- Formation de courte ou longue durée initiée par la société ETTERKIB;*

*- Mise en disponibilité de moins de six(06) mois ;*

*- Maladies de longue durée de moins de six (06) mois, dont le cumul ne doit pas dépasser 24 mois en cas de plusieurs MLD ;*

*- Détachement vers une association professionnelle ayant un lien avec l'activité de la société ETTERKIB ;*

*- Exercice de fonction de responsabilité à la tête d'organisations syndicales et de participation représentatives de la société ETTERKIB.*

---

## **VI .PROCESSUS DE VALIDATION :**

*Le processus de V.A.E est un dispositif organisé et administré en quatre phases décrites ci après :*

### **6.1 RECENCEMENT DES CANDIDATURES (phase 1) :**

➤ *Cette phase s'étale sur deux (02) semaines et comporte les tâches suivantes :*

- le lancement officiel de la campagne par la société (note d'information et affichage des bulletins de candidature).*
- dépôt des candidatures au niveau de la Direction des ressources humaines.*
- Traitement des candidatures par la Direction des ressources humaines.*

### **6.2 SELECTION DES CANDIDATS (phase 2) :**

- Sélection des candidatures retenues.*
- Affichage par la Direction des Ressources Humaines des listes des candidats retenus pour passer devant les deux commissions de validation du groupe SONELGAZ ou de la société ETTERKIB selon le cas.*

### **6.3 DEROULEMENT DES TESTS DE VALIDATION (phase 3):**

- Organisation et Tenue des tests de validation des acquis de l'expérience.*
- Affichage des résultats.*

### **6.4 MISE EN ŒUVRE (phase 5):**

*Elle comporte l'étape relative à l'établissement des attestations donnant le droit de postuler aux emplois correspondants à la qualification reconnue.*

---

## **VII . MODALITE D'ORGANISATION ET DE DEROULEMENT :**

### **7.1 Candidature :**

*Tout agent réunissant les conditions précitées et désirant bénéficier du dispositif de V.A.E doit déposer une demande de candidature à la validation des acquis de l'expérience dès l'ouverture de la campagne auprès de la Direction des ressources humaines gestionnaire qui procède au traitement et au contrôle d'usage.*

### **7.2 Sélection :**

*La D.R.H procède à l'inscription des candidats retenus et leur délivre une convocation pour passer devant la commission de validation du Groupe SONELGAZ ou bien de la société ETTERKIB, selon le cas.*

*Les candidats non retenus doivent être informés et renseignés sur les motifs de leur exclusion.*

---

### **VIII . DOSSIER DE CANDIDATURE**

*Le candidat doit présenter devant la commission un dossier contenant les éléments suivants :*

- *Un formulaire contenant les renseignements sur l'intéressé et son parcours professionnel antérieur.*
- *Une lettre de motivation.*

### **IX . COMMISSIONS DE VALADATION INTERNE :**

#### ***9.2 Pour les cadres supérieurs :***

*Une seule commission est prévue à l'échelle du Groupe Sonelgaz. Elle est composée comme suit :*

- *Un représentant du Président Directeur Général du Groupe, Président*
- *Directeur Exécutif des ressources Humaines*
- *Directeur concerné par la filière du candidat*
- *Directeur représentant la Filiale d'appartenance*
- *Un représentant du Comité de participation*
- *Un représentant de la fédération (FNTIEG)*
- 

#### ***9.3 Pour les agents Maitrise et Exécution :***

*Il est institué une commission de validation au niveau de la société siégeant au niveau de la Direction Générale de la société. Elle est composée comme suit :*

- *Un représentant du Président Directeur Général, Président*
- *Directeur des Ressources Humaines,*
- *Directeur concerné par la filière du candidat*
- *Directeur représentant le Site ou le chantier d'appartenance*
- *Un représentant du Comité de participation*
- *Un représentant de l'organisation syndicale de la société.*

### **X .MISSIONS DES COMMISSIONS DE VALIDATION:**

*Les commissions ont pour missions :*

- *Examiner les dossiers des candidats à la V.A.E traités et transmis par la Direction des Ressources Humaines en charge du dossier.*
- *Procéder à l'audition des candidats*
- *Délibérer à l'effet de reconnaître à l'intéressé le droit de postuler à un poste en rapport avec ses états de services*
- *Etablir un rapport dument signé par les membres de la commission à transmettre au président Directeur Général de la société.*

---

**XI .ETABLISSEMENT ET DELIVRANCE D'UNE ATTESTATION :**

*Dès réception du rapport de la commission, transmis par la D.R.H, l'institut de formation de l'électricité et GAZ (IFEG) établi une attestation ouvrant droit à l'intéressé selon le cas :*

- *De postuler aux postes supérieurs dans le cadre des appels à candidatures.*
- *D'accéder aux postes de cadre.*
- *D'accéder aux postes de maîtrise*

*La présente note de service prend effet à compter de la date de sa signature.*

*Toute difficulté d'application doit être communiquée à la direction des ressources humaines.*

**LE PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL**

- *Diffusion générale*

Direction :.....

N° :.....

**ATTESTATION INTERNE**

**De validation des acquis de l'expérience professionnelle**

Nous soussignés,

Fonctions :

**ATTESTONS QUE**

(Mme ; Melle ; Mr) :.....

Né (e) le..... à .....

Poste :.....

Classement :.....

Direction :.....

A été reconnu comme répondant aux critères exigés pour la validation des acquis de l'expérience professionnelle par la commission tenue le ..... (PV N° .....du .....) et déclaré par conséquent apte à occuper, dans le respect des procédures en vigueur des emplois de cadres supérieurs.

Fait à Boufarik le .....

Signature

**Annexe 2**

Direction :.....

N° :.....

**ATTESTATION INTERNE**

**De validation des acquis de l'expérience professionnelle**

Nous soussignés,

Fonctions :

**ATTESTONS QUE**

(Mme ; Melle ; Mr) :.....

Né (e) le..... à .....

Poste :.....

Classement :.....

Direction :.....

A été reconnu comme répondant aux critères exigés pour la validation des acquis de l'expérience professionnelle par la commission tenue le ..... (PV N° .....du .....) et déclaré par conséquent apte à occuper, dans le respect des procédures en vigueur des emplois de cadres.

**Fait à Boufarik le .....**

**Signature**

Direction :.....  
N° :.....

**ATTESTATION INTERNE**  
De validation des acquis de l'expérience professionnelle

Nous soussignés,  
Fonctions :

**ATTESTONS QUE**

(Mme ; Melle ; Mr) :.....  
Né (e) le..... à .....  
Poste :.....  
Classement :.....  
Direction :.....

A été reconnu€comme répondant aux critères exigés pour la validation des acquis de l'expérience professionnelle par la commission tenue le ..... (PV N° .....du .....) et déclaré par conséquent apte à occuper, dans le respect des procédures en vigueur des emplois de maîtrise.

**Fait à Boufarik le .....**

**Signature**

**1. IDENTIFICATION**

- Nom		
- Prénom		
- Matricule de paie		
- Date de naissance		
- Date de recrutement		
- Poste actuel		
- Classement		
- Structure	-Structure	
	-Site	
	- Chantier	
- Téléphone		
- Adresse		

**2. FORMATION**

- Formation de base	
- Spécialité	
- Titres et diplômes	
- Autres formations spécialisées	
- Séminaires et stages	

**3. GROUPE SOCIOPROFESSIONNEL VISE ET SPECIALITE**

- Maîtrise	
- Cadre	
- Cadre supérieur	
- Cadre supérieur senior	

**4. MOTIVATIONS PERSONNELLES**


## 5. PARCOURS PROFESSIONNEL

<b>Poste actuel</b>				
Date d'affectation				
Nom des supérieurs hiérarchiques				
Principales contributions				
<b>Poste antécédent -1</b>				
Durée d'exercice	Date début		Date de fin	
Nom des supérieurs hiérarchiques				
Principales contributions				
<b>Poste antécédent -2</b>				
Durée d'exercice	Date début		Date de fin	
Nom des supérieurs hiérarchiques				
Principales contributions				
<b>Poste antécédent -3</b>				
Durée d'exercice	Date début		Date de fin	
Nom des supérieurs hiérarchiques				
Principales contributions				
<b>Poste antécédent -4</b>				
Durée d'exercice	Date début		Date de fin	
Nom des supérieurs hiérarchiques				
Principales contributions				