

**ACCORD RTE RELATIF A LA**  
**« FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE »**

AM  
L4  
S01  
14  
1/10

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b>	4
<b>Chapitre 1</b>	6
<i>Les processus collectifs et individuels de la formation professionnelle à RTE</i>	6
<b>Article 1 : Les processus collectifs de la formation professionnelle à RTE</b>	6
<b>Article 2 : Le cycle annuel de la formation (Plans de formation prévisionnels, Bilans)</b>	7
1.2.1 Les Plans de formation prévisionnels annuels sont élaborés et présentés à 2 niveaux	7
1.2.2 Les bilans annuels sont également établis à 2 niveaux.	8
<b>Article 3 : Le processus individuel de formation et l'entretien professionnel du salarié avec son responsable hiérarchique</b>	8
1.3.1 L'entretien de prise de fonction :	8
1.3.2 L'entretien professionnel :	9
<b>Article 4 : Résorption des inégalités professionnelles Hommes / Femmes en matière de formation</b>	10
<b>Chapitre 2</b>	11
<i>Les dispositifs de formation et leur mise en œuvre au sein de RTE</i>	11
<b>Formation et reconnaissance du professionnalisme</b>	11
<b>Article 5 : Les actions du plan de formation (Plan FPC)</b>	11
2.5.1 Les actions d'adaptation au poste de travail (catégorie 1) :	11
2.5.2 Les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi des salariés (catégorie 2)	12
2.5.3 Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés (catégorie 3) :	12
<b>Article 6 : Le Droit Individuel à la Formation (DIF)</b>	13
2.6.1 DIF et acquisition des droits	13
2.6.2 DIF et salariés en CDD	13
2.6.3 Actions de formation éligibles au DIF	14
2.6.4 DIF et temps de travail	14
2.6.5 DIF et anticipation de la mise en œuvre des droits	14
2.6.6 DIF et abondement dans le cadre du plan de formation	15
2.6.7 DIF et formalisation de la demande	15
2.6.8 DIF et prise en charge des frais associés	16
2.6.9 Transférabilité du DIF	16
2.6.10 DIF et seniors	16
<b>Article 7 : Les périodes de professionnalisation</b>	16
2.7.1 Définition et publics concernés	16
2.7.2 Période de Professionnalisation et conditions de mise en œuvre	17
<b>Article 8 : Les formations promotionnelles ou accompagnant la promotion</b>	18
<b>Article 9 : Le Congé individuel de Formation (CIF)</b>	18
<b>Article 10 : Le bilan de compétences</b>	18
<b>Article 11 : La validation des acquis de l'expérience (VAE)</b>	19

Article 12 : Le passeport formation	20
<b>Chapitre 3</b>	<b>21</b>
<i>La professionnalisation et l'insertion des jeunes par l'alternance</i>	21
<b>Chapitre 4</b>	<b>22</b>
<i>La mobilisation des acteurs de la formation pour faire réussir cet accord</i>	22
Article 13 : La communication auprès des salariés	22
Article 14 : Le rôle du management et de la fonction Ressources Humaines	22
Article 15 : La conception et la réalisation des dispositifs de professionnalisation et des actions de formation	23
Article 16 : Les tuteurs	23
4.16.1. La qualité du tutorat :	23
4.16.2. La reconnaissance des tuteurs :	24
Article 17 : L'engagement des acteurs	24
<b>Chapitre 5</b>	<b>25</b>
<i>Le renforcement du dialogue social autour de la formation</i>	25
Article 18 : Un dialogue social renforcé au niveau national	25
Article 19 : Le dialogue social local associé à la formation	25
Article 20 : La formation des représentants du personnel	26
<i>Dispositions finales</i>	27
Article 21 : Champ d'application	27
Article 22 : Durée de l'accord	27
Article 23 : Révision et dénonciation	27
Article 24 : Notification et dépôt	27
Article 25 : Entrée en vigueur	27
<i>ANNEXE 1 : L'organisation générale de la formation à RTE</i>	28
<i>ANNEXE 2 : La pyramide des âges RTE à fin 2005</i>	31
<i>ANNEXE 3 : Les dépenses de formation à RTE en 2005</i>	32
<i>ANNEXE 4 : Le cycle annuel de la formation professionnelle à RTE</i>	33
<i>ANNEXE 5 : Glossaire</i>	34
<i>ANNEXE 6 : Documents associés</i>	37

AM  
 L4  
 SM  
 114  
 VM

## PREAMBULE

Construit sur un « modèle » de gestionnaire de réseau de transport d'électricité intégrant à la fois l'exploitation du système électrique et la gestion du patrimoine industriel, RTE est aujourd'hui une entreprise de service public reconnue et légitime sur l'ensemble de ses métiers. L'entreprise ambitionne désormais d'assurer la pérennité de ce « modèle » en démontrant sa performance sur le plan technico-économique et sa capacité à s'adapter en permanence aux nouveaux enjeux dans un environnement plus ouvert, plus imprévisible et donc plus complexe.

Dans ce contexte, également marqué par un fort renouvellement des générations au travail et donc par la nécessité d'assurer le transfert de compétences vers les plus jeunes, les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance fondamentale des actions visant à permettre aux salariés de développer leurs compétences et, le cas échéant, leur qualification en relation avec les besoins de l'entreprise.

Elles considèrent que l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003, la Loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et sa déclinaison au sein de la branche des Industries Electriques et Gazières au travers de l'Accord du 16 septembre 2005, ouvrent pour les salariés de nouvelles possibilités d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. Ce nouveau cadre légal et réglementaire constitue également une nouvelle opportunité pour réaffirmer que la formation professionnelle doit être un domaine exemplaire de convergence entre les aspirations personnelles et professionnelles de chaque salarié de RTE et l'ambition de l'entreprise.

Elles rappellent également l'importance de l'accompagnement des jeunes en vue de leur professionnalisation et de leur insertion dans le monde du travail, et souhaitent inscrire leur action dans ce sens en cohérence avec les objectifs de la Loi du 31 mars 2006 relative à l'égalité des chances. RTE entend ainsi contribuer à des objectifs de cohésion sociale dans le respect de la diversité.

Par cet accord, les parties signataires souhaitent donc mettre en place des dispositions pratiques à même de renouveler la dynamique de la formation professionnelle au sein de RTE .

### Elles soulignent en particulier les points fondamentaux suivants :

① Les actions de maintien et de développement des compétences sont indispensables à l'adaptation des salariés, aux évolutions de nos métiers, des technologies, des organisations et processus de travail, et au développement du professionnalisme. Elles constituent pour les salariés un élément fort qui contribue à leur motivation et à la reconnaissance de leur professionnalisme. Certaines de ces actions s'intègrent dans un cursus diplômant ou qualifiant conduisant à une progression effective de la qualification des salariés et à une évolution vers un emploi de niveau supérieur correspondant à la qualification acquise.

② La formation constitue l'un des moyens clés permettant de faciliter le renouvellement et le transfert des compétences entre l'ensemble des générations en cohérence avec les flux prévisionnels de mise en inactivité (15 % des personnels de RTE partiront en inactivité d'ici l'année 2011). Une analyse des évolutions métier par métier pourra être établie à l'issue des travaux qui seront menés, au niveau de chaque métier, dans le cadre des études nécessaires au fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications de la branche IEG.

④ La formation professionnelle, quelles qu'en soient les modalités, constitue **un investissement important pour l'entreprise**. Elle est au service de son ambition, et constitue l'un des éléments favorisant la conduite du changement tant pour le personnel que pour l'entreprise. Celle-ci conservera dans la durée ce haut niveau d'investissement en faveur de la formation tout en maintenant une exigence forte en terme de qualité et d'efficacité de cet investissement.

⑤ Les **processus collectifs et individuels de formation** qui se mettent en place au sein de RTE, et les modalités pratiques de mise en œuvre des différents dispositifs, doivent être structurés et explicités afin d'être connus et compris par tous. RTE entend notamment mettre en place une organisation interne performante en matière de formation professionnelle et s'appuyer pleinement sur les instances de régulation de la formation professionnelle mises en place au sein des IEG (*CPNE, Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, SPP des IEG*).

⑥ Les **salariés sont les premiers acteurs de leur développement personnel et de la construction de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise**. Ils doivent être accompagnés par leur responsable hiérarchique pour l'élaboration de leur projet professionnel individuel et la recherche des modalités pratiques à mettre en œuvre, notamment en terme de formation. Par ailleurs, RTE s'organisera pour permettre aux salariés qui le souhaitent, de bénéficier d'un conseil personnalisé en matière d'orientation professionnelle.

⑦ Quelle que soit sa situation professionnelle (*personnel statutaire, CDD, CDI*), individuelle (*collège d'appartenance, sexe, âge, salarié handicapé, niveau de formation initiale ...*) ou sa place dans l'organisation, **chaque salarié de l'entreprise doit pouvoir prendre l'initiative d'exprimer un besoin d'évolution de ses compétences** et bénéficier d'un accès équitable aux dispositifs de formation, afin de se perfectionner, de s'épanouir dans l'exercice de ses activités professionnelles, de se préparer à leur évolution, d'obtenir à terme la reconnaissance de ses compétences et de son professionnalisme au travers de la qualité et la pertinence de ses gestes professionnels, de son expertise et / ou de son management.

Une attention particulière devra être apportée afin de favoriser l'accès à la formation de ceux qui se forment le moins, aux agents les moins qualifiés, ainsi qu'à ceux qui souhaitent préparer leur seconde partie de carrière.

⑧ La formation constitue également **l'un des moyens permettant de résorber les écarts Hommes/Femmes en matière d'égalité professionnelle**. En complément de l'accord relatif à l'égalité professionnelle Hommes/ Femmes, le présent accord prévoit des actions concrètes en ce sens dans le domaine de la formation professionnelle.

⑨ Conformément aux dispositions retenues dans l'ANI, la formation constitue **un domaine privilégié du dialogue social** au travers duquel sont recherchées les solutions les plus satisfaisantes pour le présent et l'avenir du personnel, et donc de l'entreprise, tant sur le plan collectif qu'individuel.

AT  
L4  
SA  
TE  
V/M

## Chapitre 1

### Les processus collectifs et individuels de la formation professionnelle à RTE

L'organisation de RTE en matière de formation professionnelle **mobilise de très nombreux acteurs** issus de toutes les composantes de l'entreprise (*les salariés, les managers, les métiers, la fonction RH/Formation au sein des Unités, les partenaires sociaux*) et **s'appuie sur la Direction Ressources Humaines** de l'entreprise.

Ces différents acteurs interviennent notamment dans les différentes phases d'élaboration et de mise en œuvre des démarches de formation :

- ♦ **Dans le cadre de processus collectifs :**
  - Elaboration des Orientations Générales de Formation de RTE et déclinaison de ces orientations dans les Unités sous la forme d'orientations locales et de plans de formation,
  - Construction et mise en œuvre des dispositifs de professionnalisation pour chacun des métiers ou fonctions de RTE,
  - Ingénierie et mise en œuvre des actions de formation,
  - Pilotage de l'investissement formation tant au niveau national que local,
- ♦ **En intégrant la composante individuelle :**
  - Analyse des besoins de professionnalisation et des attentes individuelles,
  - Construction et accompagnement des projets professionnels individuels,
  - Mise en œuvre du dialogue Salarié / Hiérarchie notamment au niveau de l'entretien professionnel,
  - Choix des dispositifs de formation et des modalités les plus appropriées.
- ♦ **Dans le cadre du dialogue social associé à la formation :**
  - Négociation collective d'entreprise autour des thèmes relevant de la formation
  - Au niveau national, dans l'instance compétente en matière de formation professionnelle
  - Dans les Unités, au sein des IRP compétentes en matière de formation professionnelle (*A la date de signature de l'accord, les IRP compétentes sont précisées dans la Pers 888*)

La description de l'organisation générale du domaine formation de RTE, en vigueur à la date de la signature du présent accord, constitue l'ANNEXE 1 de l'accord.

#### Article 1 : Les processus collectifs de la formation professionnelle à RTE

Les processus collectifs de la formation professionnelle à RTE s'articulent autour d'orientations nationales et locales :

Ces orientations nationales et locales font l'objet d'une concertation dans le cadre d'une consultation pour avis au sein des IRP compétentes en matière de formation professionnelle au niveau national et local.

Le calendrier associé à cette concertation est précisé en annexe 4.

**Au niveau National, les Orientations Générales de Formation (OGF) expriment l'ambition et les enjeux de RTE en matière de gestion des compétences et de formation professionnelle pour une période triennale. Elles peuvent faire l'objet d'une actualisation annuelle et sont complétées par des plans d'actions qui permettent de préciser les évolutions envisagées pour chacun des dispositifs de professionnalisation correspondant aux métiers ou fonctions transverses de RTE.**

**Les OGF sont donc le reflet de la politique formation de l'entreprise et servent de cadre de cohérence :**

- D'une part, pour l'élaboration des dispositifs de professionnalisation propres à chaque métier ou fonction transverse de RTE,
- D'autre part aux Unités pour l'élaboration de leurs orientations locales triennales et de leurs plans de formation.

**En cohérence avec ces OGF, chaque Unité de RTE élabore des Orientations Locales de Formation (OLF).**

Ces OLF triennales permettent d'intégrer une dimension locale complémentaire par rapport aux orientations nationales (impact sur les compétences des projets engagés ou envisagés au sein de l'Unité pour répondre à la spécificité de son contexte et synthèse collective des besoins de compétences identifiés au sein de l'Unité). Elles peuvent faire l'objet d'une actualisation annuelle.

Les OGF de RTE, complétées par les OLF établies par les Unités constituent le socle sur lequel sont élaborés les plans de formation prévisionnels annuels de l'Unité, et éclairent les échanges entre le management et les salariés sur les perspectives de professionnalisation de l'Unité.

## **Article 2 : Le cycle annuel de la formation (Plans de formation prévisionnels, Bilans)**

### 1.2.1 Les Plans de formation prévisionnels annuels sont élaborés et présentés à 2 niveaux

**Au niveau National**, un dossier communément dénommé « **Eléments Nationaux du Plan** » (ENP) est établi chaque année afin de récapituler les objectifs de l'entreprise, pour l'année N+1, en matière de dispositifs promotionnels ou accompagnant la promotion vers les collèges « maîtrise » ou « cadres ».

Ces éléments font l'objet d'une consultation pour avis des représentants du personnel en CRTE, avant le 31 décembre de l'année N.

Par ailleurs, l'entreprise présente ses objectifs en matière d'apprentissage et de contrats de professionnalisation.

A cette occasion, RTE informe les représentants du personnel sur les volumes financiers prévisionnels qu'elle prévoit de verser aux différents organismes collecteurs au titre de la professionnalisation, des CIF et de l'apprentissage.

**Au niveau Local**, chaque Unité établit annuellement un **plan de formation prévisionnel d'unité**.

Présenté de façon collective, le plan de formation prévisionnel d'unité présente les volumes de formation projetés pour l'année N+1, selon les trois finalités que sont l'adaptation au poste de travail, le maintien ou l'évolution dans l'emploi et le développement des compétences.

Cette présentation permet de présenter l'investissement prévisionnel global de formation de l'Unité (actions « FPC » et « hors FPC »)

Ce plan prévisionnel fait l'objet d'une consultation pour avis des représentants du personnel, au sein des IRP compétentes en matière de formation professionnelle au niveau local.

Cette consultation doit intervenir avant le 31 décembre de l'année N.

### 1.2.2. Les bilans annuels sont également établis à 2 niveaux.

**Au niveau National**, un bilan relatif à l'année N-1 est établi et est présenté pour avis aux représentants du personnel en CRTE au cours du 1er semestre de l'année N.

Ce bilan comporte :

- Un bilan des Eléments Nationaux du Plan (ENP)
- Un bilan consolidé des actions de formation réalisées (*volumes par dispositif : plan de formation, contrats et périodes de professionnalisation, DIF, CIF .... publics bénéficiaires : par métier, répartition Hommes/Emmes, domaines concernés, coûts*)
- Un bilan de l'apprentissage
- Un bilan du tutorat

**Au niveau Local**, chaque Unité établit annuellement un bilan qui présente l'ensemble des actions de formation réalisées pendant l'année N-1 (*y compris l'apprentissage*). Ce bilan fait l'objet d'une consultation pour avis des représentants du personnel dans l'IRP compétente en matière de formation, au cours du 1er semestre de l'année N. A cette occasion sera également présenté un point d'avancement de la réalisation du plan de formation de l'année N.

Ces bilans sont organisés en deux parties :

#### a) Un bilan « FPC » qui présente :

- Une synthèse des actions libératoires (données collectives, a minima 0,9% de la masse salariale brute de l'année N) réalisées dans le cadre :
  - du « Plan de Formation Professionnelle Continue » (Plan FPC catégorisé)
  - du Droit Individuel à la Formation (bilan DIF)
- Une synthèse des financements obtenus auprès de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA), dans le cadre du fonds mutualisé de la branche IEG (*DIF prioritaire de branche, contrats de professionnalisation, période de professionnalisation, tutorat*)
- Une synthèse des congés individuels de formation et des financements assurés par l'AGECIF.
- Une synthèse des dispositifs VAE et des bilans de compétences quel que soit leur mode de financement,

#### b) Un bilan « hors FPC » présentant :

- Une synthèse des actions non libératoires réalisées au cours de l'année N-1 (*Volume d'heures, coût*)

## Article 3 : Le processus individuel de formation et l'entretien professionnel du salarié avec son responsable hiérarchique

### 1.3.1. L'entretien de prise de fonction :

Les parties signataires du présent accord considèrent que tous les salariés qui arrivent dans un nouvel emploi (*consécutivement à une embauche, à une mutation interne, à une absence de longue durée ...*) doivent faire l'objet d'un accompagnement particulier afin de faciliter leur intégration, ou leur réintégration.

A cette fin, elles s'accordent pour qu'un **entretien de prise de fonction** soit mis en place de manière systématique. Les modalités de mise en œuvre sont définies par le management des Unités, en concertation avec les partenaires sociaux.

L'entretien de prise de fonction est conduit par le responsable hiérarchique qui assure le suivi individuel du salarié dans ses nouvelles fonctions. Il vise à identifier les actions de

professionnalisation que le salarié doit suivre dans un objectif d'adaptation à son nouveau poste de travail (catégorie 1 du plan de formation). La nature de ces actions dépend des compétences déjà détenues par le salarié et des activités qui lui sont confiées dans son nouvel emploi. Les actions de formation identifiées dans ce cadre doivent ensuite être réalisées le plus rapidement possible, et en tout état de cause dans les deux premières années qui suivent la prise de fonction dans le nouvel emploi.

### 1.3.2. L'entretien professionnel :

L'accord signé dans la branche des Industries Electriques et Gazières rend obligatoire, tous les deux ans, un entretien visant à définir les besoins de professionnalisation des salariés, au regard de leur emploi actuel et des perspectives d'évolution professionnelle.

Les parties signataires du présent accord décident de rendre cette fréquence annuelle.

A RTE, la pratique des entretiens individuels Hiérarchie/Salarié est en vigueur depuis quelques années et permet déjà dans une certaine mesure d'évoquer les questions de professionnalisation.

La mise en place de l'**entretien annuel de professionnalisation**, au sens du présent accord, constitue une opportunité pour révisiter les pratiques en matière de réalisation des entretiens individuels à RTE et en améliorer la qualité.

L'entretien individuel qui existe actuellement sera remplacé par deux entretiens distincts : l'**entretien annuel d'appréciation** et l'**entretien annuel de professionnalisation**. Ces deux entretiens constituent des temps forts du dialogue entre le salarié et son responsable hiérarchique.

De finalités différentes, mais étroitement liés, ils sont généralement réalisés dans la continuité l'un de l'autre. Cependant si cela est nécessaire, le salarié a également la possibilité de solliciter un entretien de professionnalisation complémentaire pour pouvoir évoquer à un autre moment, une évolution de son projet professionnel avec son responsable hiérarchique. Cette sollicitation pourra notamment intervenir lorsque le salarié a affiné son projet professionnel suite aux renseignements ou conseils complémentaires qu'il aura recueilli, ou lorsque son projet se trouve modifié à la suite d'événements personnels.

L'organisation de ces entretiens relève de la responsabilité des responsables hiérarchiques. Ceux-ci veilleront à respecter un délai de prévenance du salarié d'au moins 15 jours de manière à permettre à chacun une préparation optimum.

Dans la mesure du possible, les responsables hiérarchiques s'attacheront à programmer ces entretiens dans les 4 premiers mois de l'année de manière à pouvoir satisfaire au mieux l'ensemble des cycles de gestion des Ressources Humaines de l'entreprise (contractualisation, reconnaissance, formation, mobilité ...).

L'**entretien annuel de professionnalisation**, réalisé au début de l'année N, portera sur les aspects suivants :

- Bilan des actions de professionnalisation réalisées au cours de l'année N - 1 (*synthèse à froid des actions de formation, résultats constatés en matière d'acquisition de nouvelles compétences*)
- Point des actions de formation programmées sur l'année N et des modalités de réalisation associées
- Point sur les compétences à développer pour les prochaines années, compte tenu de l'appréciation portée au cours de l'entretien annuel d'appréciation et des pistes de progrès associées, des objectifs fixés pour les années à venir, des besoins ou contraintes nouvelles liées à l'organisation du travail
- Expression du salarié sur ses souhaits, initiatives ou projets complémentaires de professionnalisation (*en lien avec son projet professionnel et avec les besoins de l'entreprise*)
- Actualisation éventuelle du projet professionnel du salarié

Dans l'esprit de l'article 5 de l'Accord National Interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, les responsables hiérarchiques porteront une attention particulière à la situation des salariés âgés de plus de 45 ans, notamment lorsqu'ils abordent la seconde partie de leur vie professionnelle.

AD  
LH  
SR  
VH

Pour les salariés de plus de 45 ans, l'entretien de professionnalisation sera conduit avec le souci d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière, et de permettre au salarié d'anticiper au mieux la seconde partie de sa vie professionnelle. Il sera notamment examiné les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits, de son potentiel d'évolution et au regard des possibilités de l'entreprise.

Les modalités pratiques de préparation, de réalisation, de traçabilité et de suivi de l'entretien annuel de professionnalisation feront l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre du **Groupe de suivi du présent accord**.

A cette occasion, une réflexion sera conduite en vue d'expérimenter la mise en place au niveau régional d'un « conseil en orientation professionnelle » à même d'assister les responsables hiérarchiques tant en amont, qu'en aval des entretiens de professionnalisation, et à faciliter l'information des salariés sur les possibilités et opportunités qui leur sont accessibles.

A l'issue de cette concertation, une large information sera faite à destination de tous les acteurs : salariés, responsables hiérarchiques, fonction Ressources Humaines. Des actions de formation seront prévues pour les interviewers, comme pour les interviewés.

En cas de différend persistant entre un salarié et son responsable hiérarchique sur les conclusions du de l'entretien annuel de professionnalisation :

- un éclairage utile peut être recherché, le cas échéant, auprès de l'interlocuteur RH, identifié par chaque Unité,
- un recours peut être engagé auprès du responsable hiérarchique de niveau N + 2, éventuellement en présence d'un représentant du personnel si le salarié le souhaite.

#### **Article 4 : Résorption des inégalités professionnelles Hommes / Femmes en matière de formation**

La formation professionnelle constitue un des leviers majeurs pour résorber les inégalités entre les hommes et les femmes.

En application de l'accord relatif à l'égalité professionnelle Hommes/Femmes, une concertation sera engagée avec les partenaires sociaux au sein du groupe de suivi de la mise en place du présent accord, afin de lever les difficultés identifiées en matière d'égalité d'accès à la formation. Cette concertation aura notamment pour objet :

- de définir les modalités d'indemnisation des frais de garde supplémentaires engendrés par le départ en formation<sup>1</sup> sur un site distant du lieu de travail habituel, des salariés en situation de parent isolé ayant en charge des enfants de moins de 16 ans,
- d'examiner les dispositions à mettre en œuvre pour que les salariés, notamment féminins, qui souhaitent s'engager dans un parcours de formation promotionnelle puissent être réaffectés en tenant compte de leurs contraintes familiales, dès lors que des emplois correspondant à leur nouvelle qualification sont disponibles.

Par ailleurs, les responsables hiérarchiques examineront au cours de l'entretien annuel de professionnalisation, les difficultés éventuellement rencontrées par les personnels féminins pour partir en formation.

Une attention particulière sera portée aux personnels féminins du collège Exécution qui souhaiteraient évoluer au sein de leur filière métier ou dans un autre métier de l'entreprise, afin de leur proposer des actions de formation adaptées à ce projet professionnel.

<sup>1</sup> les dispositions qui seront retenues seront applicables aussi bien aux formations réalisées dans le cadre du plan de formation qu'à celles réalisées dans le cadre du DIF.

Les nouveaux dispositifs (*DIF, Périodes de Professionnalisation*) constituent une opportunité supplémentaire pour préparer et accompagner les changements de collègue, en complément des possibilités offertes par le Plan de formation.

## **Chapitre 2**

### **Les dispositifs de formation et leur mise en œuvre au sein de RTE**

#### **Formation et reconnaissance du professionnalisme**

Avant de décrire dans le détail les différents dispositifs de formation auxquels peuvent accéder les agents de RTE, les parties signataires souhaitent rappeler que la formation professionnelle, **quel que soit le dispositif utilisé ou la catégorie retenue pour l'action de formation**, constitue une voie essentielle pour permettre au salarié de développer ses compétences et son professionnalisme dans l'exercice des activités ou missions qui lui sont confiées.

Il appartient au responsable hiérarchique de veiller à ce que le salarié puisse être en mesure, à l'issue de sa formation, de mettre en œuvre ses nouvelles compétences dans l'exercice de l'emploi qui lui est confié, et il lui appartient ensuite d'apprécier, **dans le cadre de l'entretien annuel d'appréciation**, la progression du professionnalisme et la contribution du salarié.

**En fonction des résultats constatés, des compétences maîtrisées, des comportements professionnels développés, le responsable hiérarchique examinera, dans le respect des procédures en vigueur au sein de l'entreprise, la possibilité de faire évoluer la classification et/ou la rémunération du salarié concerné.**

Dans certains cas particuliers (actions de formation relevant de la catégorie 3 du Plan de formation, périodes de professionnalisation) et compte tenu des objectifs visés par ces formations, des dispositions particulières de reconnaissance seront toutefois contractualisées entre l'employeur et le salarié avant le début du cursus concerné (cf § 2.5.3 ; 2.7.2.).

#### **Article 5 : Les actions du plan de formation (Plan FPC)**

Les dispositions législatives, déclinées dans l'accord de branche des IEG du 16 septembre 2005, ont défini une répartition des actions du plan de Formation Professionnelle Continue (plan FPC) en trois catégories<sup>1</sup>.

Les signataires du présent accord ont souhaité apporter les précisions suivantes sur les définitions de ces catégories :

##### 2.5.1. Les actions d'adaptation au poste de travail (catégorie 1) :

**Au moyen de ces actions de formation, l'entreprise assure l'adaptation de ses salariés à la tenue de leur emploi actuel et veille à ce que chaque salarié puisse réaliser dans la durée les activités qui lui sont confiées dans ce cadre.**

---

<sup>1</sup> Il est à noter que, d'un salarié à l'autre, une même action de formation pourra relever d'une catégorie différente en fonction de la situation du salarié concerné au regard de la formation. Dans un souci de simplification, les actions de formation utilisées le plus couramment à RTE sont pré-catégorisées en fonction de la finalité dont elles relèvent.

AM  
LH  
SN  
FD  
LH

Ces formations sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération des salariés. Elles constituent une obligation de mise en œuvre pour l'employeur et le salarié est tenu d'y participer dans le cadre de l'emploi qu'il occupe.

**Les actions d'adaptation au poste de travail correspondent à des situations de type :**

- intégration des salariés dans leur nouvel emploi,
- actualisation des connaissances obligatoires pour la tenue de l'emploi (formations habilitantes, évolution d'une doctrine ...)
- changement d'outils, de logiciels, de procédures.
- formations, liées à la sécurité indispensables à la prise de fonction et relevant du Plan « FPC »

**2.5.2. Les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi des salariés (catégorie 2)**

Au moyen de ces actions, l'entreprise veille au maintien de la capacité de ses salariés à anticiper ou suivre l'évolution des emplois ou des métiers.

Dans le contexte d'un changement des organisations ou des activités, elles permettent une évolution du salarié au sein de la même famille professionnelle ou vers une autre.

Ces actions correspondent à des situations de type:

- perfectionnement dans l'emploi ou dans le métier,
- développement de nouvelles activités,
- préparation d'une évolution des organisations ou d'une reconversion,
- préparation d'un changement de métier avant prise de fonction.

Elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération du salarié.

Toutefois, à la demande du salarié et sous réserve de son accord écrit, notamment pour que l'organisation du travail ne soit pas un frein au départ en formation, la mise en œuvre de cette action de formation peut rendre nécessaire un dépassement par le salarié de la durée conventionnelle du travail (dans le respect de la législation relative aux temps de repos quotidien et hebdomadaire). Dans ce cas, le salarié perçoit une rémunération complémentaire (au taux horaire normal) correspondant au dépassement de son horaire habituel de travail. Les heures correspondant à ce dépassement, qui sont limitées à 50 heures par an et par salarié, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration.

**2.5.3. Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés (catégorie 3) :**

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences permettent aux salariés d'acquérir des connaissances, savoir-faire et aptitudes, dépassant ceux nécessaires à la tenue de leur emploi actuel, pour évoluer vers un emploi de niveau supérieur ou accompagner leur évolution.

Les actions ayant pour objet le développement des compétences concernent l'accompagnement d'une évolution promotionnelle du salarié proposé par la hiérarchie ou une formation (diplômante ou non) dont la réussite au cursus entraîne une promotion.

AT  
ch  
SM  
FG  
VA

Ces formations se déroulent sur le temps de travail<sup>1</sup>. Cependant, à la demande du salarié et en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, elles peuvent se dérouler hors temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné conformément à la réglementation.

Ces actions de formation font l'objet d'un accord écrit<sup>2</sup> entre le salarié et l'employeur qui précise les modalités de réalisation de la formation et les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an maximum à l'issue du cursus, aux fonctions disponibles correspondant au niveau de qualification obtenu, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité l'ensemble des actions prévues dans ce cursus et satisfait avec succès aux évaluations prévues. Afin de valoriser les efforts accomplis par le salarié, le reclassement de celui-ci intervient au plus tard à la date de réussite de la formation ou de fin de cursus.

## Article 6 : Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) constitue un **droit nouveau à l'initiative du salarié**. Il a été créé dans le but de développer une plus grande implication du salarié dans la construction de son parcours de professionnalisation, en lien avec son projet professionnel. Le DIF s'inscrit dans une **logique d'effort partagé** au double bénéfice du salarié et de l'employeur.

L'accord de branche des IEG a ouvert ce droit dans les Industries Électriques et Gazières à compter du 1er janvier 2005, en attribuant à cette date 20 heures de DIF à tous les salariés titulaires d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI), présents dans une entreprise de la branche des IEG au 31 décembre 2004.

Les parties signataires conviennent de le mettre en œuvre à RTE selon les modalités suivantes :

### 2.6.1. DIF et acquisition des droits

Depuis le 1er janvier 2005, tout salarié de RTE, titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel, bénéficie, chaque année civile à terme échu et sans aucune condition d'ancienneté, d'un Droit Individuel de Formation d'une durée de 20 heures, le cumul de ses droits sur six ans ne pouvant excéder 120 heures.

Toutes les périodes correspondant à un arrêt de travail ou à une suspension du contrat de travail sont prises en compte pour l'acquisition des droits au titre du « DIF ».

Chaque salarié est informé, une fois par an avant le 1er mars, du total de ses droits acquis et consommés au titre du DIF.

### 2.6.2. DIF et salariés en CDD

Pour les salariés en CDD ayant acquis une ancienneté de 4 mois minimum, consécutifs ou non, au cours d'un ou plusieurs contrats au sein d'une même entreprise, durant les 12 derniers mois, un droit à DIF est ouvert au prorata temporis sur la période effectuée au delà des 4 mois.

<sup>1</sup> Afin de faciliter la réalisation de la formation lorsque celle-ci se déroule en dehors des horaires de travail, un aménagement du temps de travail du salarié concerné pourra être mis en place.

<sup>2</sup> Conformément à la législation, le salarié dispose de la possibilité de dénoncer cet accord dans un délai de 8 jours.

AFI  
L  
8m  
R  
1/2

Pour les salariés en CDD, les dépenses liées au DIF (*frais de formation, transport, hébergement et allocation formation*) sont prises en charge par l'AGECIF-IEG (*Organisme bénéficiaire des fonds versés par RTE au titre des CIF*).

### 2.6.3. Actions de formation éligibles au DIF

Les actions de formation éligibles pour RTE au titre du DIF sont:

- les actions de promotion, de qualification, de certification ou de remise à niveau en lien avec les métiers de la branche des IEG et dans la perspective d'une évolution professionnelle concertée avec le management,
- les actions d'acquisition, de maintien et de développement des compétences en lien avec le métier actuel du salarié, ou concourant au développement de son efficacité personnelle dans son emploi actuel<sup>1</sup>
- les démarches de VAE<sup>2</sup> et de bilans de compétences<sup>3</sup> (*à concurrence d'un bilan tous les 5 ans*),

### 2.6.4. DIF et temps de travail

Les actions de formation suivies dans le cadre du DIF se déroulent **hors temps de travail** et donnent lieu en contrepartie au versement par l'employeur d'une allocation formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié conformément à la réglementation.

**Toutefois, les parties signataires conviennent qu'une action de formation menée dans le cadre du DIF peut s'effectuer sur le temps de travail pour les salariés qui accèdent le plus difficilement à la formation, du fait de leur profil ou en raison de contraintes personnelles ou familiales.**

Dans ce cadre, sont principalement concernés, les salariés suivants :

- les salariés qui n'ont pas suivi de formation libératoire depuis au moins 3 ans,
- les salariés qui ont plus de vingt ans d'activité professionnelle au sein de la branche des IEG, souhaitant, pour leur deuxième partie de carrière, s'investir dans un nouveau projet professionnel,
- les salariés, parents isolés en charge d'enfants de moins de 16 ans,
- les salariés ayant la charge d'une personne handicapée ou en situation de dépendance,
- les femmes, dans le cadre des accords en vigueur relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- les salariés dont le niveau de formation initiale est inférieur au niveau IV, (BAC)
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi<sup>4</sup> mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail,
- les titulaires d'un mandat syndical ou social

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

### 2.6.5. DIF et anticipation de la mise en œuvre des droits

Les parties signataires du présent accord conviennent que si un salarié souhaite bénéficier d'un DIF d'une durée excédant le niveau de ses droits ouverts, la demande est instruite dans la limite de 120 heures, notamment si cette demande de DIF est associée à une période de professionnalisation, à une

<sup>1</sup> Hors adaptation au poste de travail actuel (actions qui relèvent obligatoirement de la catégorie I du Plan de Formation)

<sup>2</sup> Démarche décrite à l'article II du présent chapitre

<sup>3</sup> Démarche décrite à l'article IO du présent chapitre

<sup>4</sup> Sont principalement concernés au titre de l'obligation d'emploi énoncée dans l'article L.323-3, « les travailleurs reconnus handicapés, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente »

AM  
LH  
SM  
VLM

formation développant les compétences, ou encore si la formation demandée concerne un perfectionnement dans l'emploi de l'agent.

Il s'agit alors d'une avance sur DIF qui entraîne ensuite la mise à zéro et le gel du crédit DIF annuel du salarié pendant un nombre d'années correspondant à l'avance effectuée diminuée des droits acquis au moment de la demande.

#### 2.6.6. DIF et abondement dans le cadre du plan de formation

En vue de favoriser le projet des salariés désireux d'utiliser leur DIF pour accroître leur niveau de qualification, notamment par l'intermédiaire de la VAE, les signataires décident de leur ouvrir la possibilité d'abonder le DIF dans le cadre du Plan de formation. Sont concernés dans ce cadre,

- Les salariés du collège « Exécution » qui souhaitent obtenir, en particulier par la VAE, un diplôme de niveau IV (BAC), de leur filière professionnelle,
- Les salariés du collège « Maîtrise » qui souhaitent obtenir, en particulier par la VAE, un diplôme de niveau III (BAC + 2), de leur filière professionnelle,
- Les salariés de niveau BAC + 2 du collège « Cadre » qui souhaitent obtenir, en particulier par la VAE, un diplôme de niveau II ou I, de leur filière professionnelle,

RTE prend alors à sa charge, dans le cadre du plan de formation, un nombre d'heures équivalent au nombre d'heures de DIF, investies par le salarié dans son projet de formation.

L'anticipation du DIF peut être utilisée dans toutes ces situations.

Il est précisé que ces dispositions sont mises en place pour permettre d'accompagner les salariés dont le projet de formation peut être réalisé avec un volume de formation limité (*en tout état de cause inférieur à 240 heures*). Les salariés dont le projet de formation nécessite des volumes plus importants devront être orientés vers d'autres dispositifs : plan de formation ou période de professionnalisation (*lorsque les qualifications recherchées correspondent aux besoins et aux possibilités de l'entreprise*); ou CIF (*dans les autres cas*).

#### 2.6.7. DIF et formalisation de la demande

La mise en œuvre du DIF s'effectue à l'initiative du salarié mais requiert l'accord de l'employeur qui doit notifier sa réponse dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de cette demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

La demande, formulée par écrit, doit préciser le besoin de formation identifié par le salarié en lien avec son projet professionnel. Cette demande mentionnera la valeur du crédit DIF qu'il souhaite utiliser.

La réponse de l'employeur sera également notifiée au salarié par écrit. En cas de désaccord avec la demande du salarié, son responsable hiérarchique veillera à lui expliquer au cours d'un entretien, les raisons qui ont conduit à ne pas donner suite à la demande. Cet entretien pourra également être l'occasion de rechercher le cas échéant, d'autres voies de professionnalisation en accord avec le salarié. Un compte rendu écrit sera établi à la suite de cet entretien et sera transmis au salarié concerné.

Les modalités pratiques de mise en œuvre du DIF au sein de RTE feront l'objet d'une procédure spécifique qui sera communiquée largement à toutes les parties concernées.

Pour garantir la qualité des formations, les modalités de réalisation des actions accordées au titre du DIF sont définitivement arrêtées par l'entreprise en lien avec le salarié (*organisme de formation interne ou externe référencé dans la procédure d'achat de l'entreprise, tarifs, lieu de réalisation, prise en charge des frais ...*).

AN  
M  
JL  
Vn

Les parties signataires considèrent que l'entretien annuel de professionnalisation est le cadre privilégié d'échange avec le salarié sur l'objet et les conditions de réalisation du DIF.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, une même demande d'action de formation faite au titre du DIF est refusée par son employeur, le salarié peut demander à bénéficier d'un Congé Individuel de Formation (CIF). Compte tenu du fait que le besoin de formation a déjà été exprimé à deux reprises par le salarié au travers du DIF, l'employeur veillera à accorder ce congé sans nouveau report. La demande de prise en charge financière sera également étudiée par l'AGECIF en priorité et acceptée sous réserve que l'action de formation corresponde aux priorités et critères définis par l'organisme.

#### 2.6.8. DIF et prise en charge des frais associés

Les frais pédagogiques associés aux actions réalisées dans le cadre du DIF sont totalement pris en charge par l'employeur en relation le cas échéant avec l'AGEFOS-PME.

Les autres frais éventuels associés (déplacements, hébergement), sont pris en charge par l'employeur dans les conditions de remboursement en vigueur au sein l'entreprise.

Ces dispositions sont applicables à l'ensemble des actions réalisées dans le cadre du DIF (sur temps de travail et hors temps de travail).

#### 2.6.9. Transférabilité du DIF

Conformément à l'accord de branche des IEG du 16 septembre 2005, les parties signataires rappellent que le DIF est transférable au sein de la branche des IEG.

#### 2.6.10 DIF et seniors

Dans l'esprit de l'Accord National Interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, un salarié de 50 ans et plus peut compléter une action de formation, déterminée en accord avec sa hiérarchie dans le cadre de l'entretien de professionnalisation, en utilisant son DIF de plein droit.

### Article 7 : Les périodes de professionnalisation

#### 2.7.1. Définition et publics concernés

Les périodes de professionnalisation reposent sur le principe d'une formation en alternance, sur une personnalisation des parcours de formation et sur une évaluation des compétences et aptitudes professionnelles acquises. Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques, d'une durée comprise entre 100 et 600 heures par an dans la limite de deux années consécutives, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La construction des périodes de professionnalisation peut intégrer différents dispositifs (*Actions de formation du Plan « FPC », DIF*) et combiner différentes sources de financement.

La Période de Professionnalisation permet prioritairement à un salarié de RTE de viser un renforcement de sa qualification à même de faciliter son évolution vers d'autres emplois au sein

AT  
en  
du  
V.M  
Ed

de RTE ou dans une autre entreprise de la branche, en cohérence avec son profil, son projet professionnel et les besoins des entreprises.

**Les actions de professionnalisation concernées seront retenues dans le cadre d'une liste élaborée et actualisée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la branche IEG.**

Dans cette perspective, seront prioritairement étudiés, sans ordre de prise en compte, les projets émanant des publics suivants :

- Les femmes en lien avec les accords « Egalité Professionnelle » en vigueur,
- Les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental,
- Les salariés, bénéficiaires de l'obligation d'emploi<sup>1</sup>, mentionnés à l'article L.323-3 du code du travail,
- Les salariés qui ont plus de vingt ans d'activité professionnelle au sein de la branche des IEG, souhaitant, pour leur deuxième partie de carrière, s'investir dans un nouveau projet professionnel, en cohérence avec les besoins de l'entreprise,
- Les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de professionnalisation depuis au moins 3 ans.
- Les titulaires d'un mandat syndical ou social dans la perspective de leur réintégration,
- Les salariés dont le niveau de diplôme est faible au regard de leur niveau de responsabilité et, en particulier, ceux dont le niveau de diplôme est inférieur au niveau IV (BAC),
- Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- Les salariés qui réintègrent RTE au terme d'une mobilité (*détachement ou mission*) ou d'une absence supérieure à 1 an (*création d'entreprise, congé sans solde ou au titre du CET*).

#### 2.7.2. Période de Professionnalisation et conditions de mise en oeuvre

L'employeur ou le salarié peut prendre l'initiative d'une période de professionnalisation. Un contrat spécifique sera établi entre le salarié et l'employeur afin de tracer toutes les modalités associées à cette période de professionnalisation, ainsi que les engagements pris en fin de formation, dans la mesure où le salarié aura satisfait aux évaluations prévues.

En principe, la formation prévue dans le cadre de la période de professionnalisation se déroule pendant le temps de travail et donne lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Toutefois, les actions incluses dans une période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du DIF,
- soit sur proposition de l'employeur avec accord écrit du salarié dans le cadre d'actions de la catégorie 3 du plan FPC.

La durée de la formation hors temps de travail est limitée à 120 heures dans le cadre du DIF et à 80 heures à l'initiative de l'employeur ; les heures correspondantes donnent droit au versement de l'allocation formation prévue par la loi.

Une Période de Professionnalisation est accompagnée par un tuteur formé, choisi par sa hiérarchie pour son niveau de professionnalisme et son profil adapté aux objectifs de formation visés par le bénéficiaire de la Période.

---

<sup>1</sup> Sont principalement concernés au titre de l'obligation d'emploi énoncée dans l'article L.323-3, « les travailleurs reconnus handicapés, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente »

AN  
L4  
82  
V  
V

## **Article 8 : Les formations promotionnelles ou accompagnant la promotion**

Pour accompagner les évolutions professionnelles de ses salariés, accroître leur niveau de qualification, ou faciliter leur adaptation à de nouvelles responsabilités, RTE a recouru aux dispositifs de branche (PS cadre ...) et à des dispositifs d'entreprise (FPCAE, FPMAE, ...).

Dans le cadre de partenariats avec les établissements compétents, des dispositifs d'accompagnement à la promotion (type APMC) peuvent également être mis en œuvre au sein de l'entreprise, en partenariat le cas échéant avec d'autres entreprises de la branche IEG. Ces formations ont pour caractéristique un déroulement en alternance.

Ces deux types de dispositifs constituent un élément important du développement du potentiel et des compétences des salariés, et contribuent à leur motivation. Ils ont vocation à être corrélés étroitement à la politique de gestion de l'emploi et des compétences de l'entreprise.

Il importe par ailleurs d'informer les salariés sur les possibilités qui leur sont offertes (*Dispositifs, Modalités de préparation des concours d'entrée, EAD, @learning ...*) et de leur faire connaître les métiers et diplômes dont l'entreprise aura besoin dans les années à venir.

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'examiner ensemble les modalités pratiques à mettre en œuvre pour atteindre cet objectif. Cet examen se fera dans le cadre du groupe de suivi de la mise en œuvre du présent accord.

## **Article 9 : Le Congé individuel de Formation (CIF)**

Le Congé Individuel de Formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié<sup>1</sup>, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux actions de professionnalisation comprises dans le plan de formation de l'Unité dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre aux salariés de changer d'activité ou de profession, d'accéder à un niveau supérieur de qualification et plus largement de s'ouvrir à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités bénévoles.

Les formations réalisées au titre du CIF pourront, à l'initiative du salarié, être répertoriées dans le passeport formation et être ainsi portées à la connaissance de la ligne hiérarchique du salarié et de la fonction RH qui veilleront à intégrer ces données au moment de l'élaboration puis de la validation d'un projet professionnel ainsi qu'au moment des choix effectués dans le cadre des procédures de recrutement interne au sein de la branche des IEG.

Les salariés qui ont obtenu, via un CIF, un diplôme susceptible d'intéresser l'entreprise pourront, s'ils le souhaitent, figurer dans un « vivier » qui sera utilisé par le management pour les aider à accéder à un emploi correspondant à la qualification obtenue.

## **Article 10 : Le bilan de compétences**

Ce bilan s'inscrit dans le cadre d'une démarche individuelle. Il permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations pour construire un projet d'évolution professionnelle dans ou en dehors de l'entreprise.

Il peut constituer la première étape de la construction d'un projet professionnel concerté avec l'entreprise. Sa durée légale est de 24 heures.

<sup>1</sup> Le CIF est ouvert à tout salarié qui peut justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 au moins dans l'entreprise.

AD  
en  
SM  
96  
VH  
FD

Le bilan de compétences peut être réalisé soit dans le cadre du plan de formation (à la demande de l'employeur et avec l'accord du salarié), soit dans le cadre d'un DIF (à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur), soit dans le cadre d'un congé demandé par le salarié au titre du CIF.

Quel que soit, le mode de réalisation, le salarié bénéficiaire est le seul propriétaire du document de synthèse établi par l'organisme prestataire qui aura réalisé le bilan de compétences.

Toutefois, lorsque le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de formation, la convention tripartite qui est signée entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire et l'employeur, doit mentionner, outre la désignation des parties, son objet et les conditions de réalisation du bilan de compétences, les conditions d'une éventuelle transmission du document de synthèse par le salarié à l'employeur.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé dans le cadre d'un DIF ou d'un CIF, la transmission du document de synthèse à l'employeur relève exclusivement du salarié et ne fait pas l'objet d'une convention préalable.

Les modalités pratiques de mise en œuvre du Bilan de Compétences sont celles prévues par les textes en vigueur.

#### **Article 11 : La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Dans le cadre d'une démarche individuelle, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet à un salarié de faire reconnaître la qualité de l'expérience qu'il a acquise dans le cadre de ses activités professionnelles ou extra professionnelles en vue de :

- l'acquisition totale ou partielle d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles,
- l'autorisation d'une dispense relative à l'acquisition d'un diplôme nécessaire pour obtenir une certification de niveau supérieur.

Pour prétendre à ce dispositif, tout salarié intéressé doit pouvoir justifier de l'exercice d'une activité professionnelle ou extra-professionnelle, d'au moins trois ans en rapport avec le diplôme, le titre ou la qualification visée.

Quand elle est demandée dans la filière métier du salarié, cette validation vise une certification correspondant au niveau d'exercice de l'emploi actuel ou participe à l'obtention d'une certification d'un niveau supérieur à celle nécessaire à la tenue de l'emploi actuel (*dans la perspective d'une évolution professionnelle*).

Elle sera utilisée de façon plus systématique, en amont des cursus de développement professionnel et des Périodes de Professionnalisation.

En fonction des circonstances, une VAE peut être réalisée :

- dans le cadre du plan de formation de l'entreprise lorsqu'il s'agit d'une démarche concertée avec le management intéressant l'entreprise (*en amont par exemple d'un changement de métier prévisible, ...*) : dans ce cas, les éventuelles actions complémentaires nécessaires à l'obtention de la certification visée sont prises en charge dans le cadre du plan et la durée accordée pour la démarche de VAE est portée à 35 Heures,
- dans le cadre d'un DIF : dans ce cas, les éventuelles actions complémentaires nécessaires à l'obtention de la certification, font l'objet d'un projet pouvant être ou non concerté avec le management,

- dans le cadre d'un congé<sup>1</sup> de validation des acquis de l'expérience (limité à vingt quatre heures de temps de travail à prendre en une ou plusieurs fois), financé par le biais d'un CIF,

Les modalités pratiques de mise en œuvre de la VAE sont celles prévucs par les textes en vigueur.

**Les parties signataires du présent accord conviennent de mieux faire connaître, avec l'appui de la fonction Ressources Humaines, les démarches de VAE afin que les salariés de l'entreprise puissent révéler et faire valoir les compétences acquises.**

## **Article 12 : Le passeport formation**

Conformément à l'Accord Formation de la branche des IEG, chaque salarié de RTE peut, à son initiative, établir un passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la pleine responsabilité d'utilisation. Le passeport est un outil facultatif, notamment approprié dans le cadre d'une démarche de VAE, d'un bilan de compétences ou d'un projet de mobilité interne ou externe.

Ce passeport pourra, par exemple, enregistrer :

- les formations initiales validées,
- les actions de professionnalisation suivies dans le cadre de la Formation Professionnelle Continue,
- les expériences professionnelles ou extra professionnelles notoires,
- les certifications professionnelles obtenues par le biais de la formation continue ou par l'intermédiaire de la Validation des Acquis de l'Expérience, ou dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation,
- les activités tutorales ou d'accompagnement exercées.

RTE adopte le modèle de passeport formation retenu par la branche des IEG.

<sup>1</sup> L'employeur a trente jours pour répondre à la demande de congé de validation des acquis. Il précise par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation. Ce report ne peut excéder six mois à compter de la demande. Le salarié qui a bénéficié d'un congé de VAE doit attendre au moins un an avant de pouvoir faire une nouvelle demande dans la même entreprise.

### Chapitre 3

## La professionnalisation et l'insertion des jeunes par l'alternance

L'apprentissage et les contrats de professionnalisation constituent des voies de formation par l'alternance choisies par RTE à la fois pour faciliter le renouvellement de ses compétences, et également pour offrir à des jeunes de tous horizons, et dans certains cas à des demandeurs d'emploi, la possibilité de s'engager dans la vie active avec des atouts reconnus et de se prévaloir d'une expérience professionnelle valorisable sur le marché du travail.

RTE entend s'inscrire dans l'effort national en faveur de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

**Les parties signataires de l'accord conviennent qu'une concertation spécifique sera engagée sur les thèmes de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation, afin de définir les objets et les périmètres d'une négociation spécifique, ou de permettre la définition d'orientations dans ces domaines.**

Les contrats de professionnalisation permettent à des jeunes de moins de 26 ans et à des demandeurs d'emploi d'acquérir une qualification professionnelle et de faciliter leur insertion ou réinsertion en entreprise. Les parties signataires du présent accord conviennent d'orienter prioritairement vers ces contrats des jeunes de moins de 26 ans ou des demandeurs d'emploi sans précision d'âge, dans la mesure où ceux-ci ne détiennent pas un diplôme professionnel reconnu.

Dans l'immédiat, les modalités réglementaires prévues au niveau de la branche IEG pour la mise en œuvre des contrats de professionnalisation sont applicables.

## Chapitre 4

### La mobilisation des acteurs de la formation pour faire réussir cet accord

#### Article 13 : La communication auprès des salariés

Les parties signataires conviennent qu'une communication spécifique et complète sera menée à destination de l'ensemble des salariés, dans les 6 mois suivant la signature de l'accord.

Cette communication devra permettre aux salariés de bien comprendre les nouvelles possibilités dont ils peuvent bénéficier en matière de formation professionnelle, et inciter chacun à devenir acteur de la construction de son parcours de professionnalisation tout au long de sa vie professionnelle.

A cette fin, dès la signature de l'accord, des outils seront élaborés en concertation avec les parties signataires afin de présenter, les principales dispositions prévues dans l'accord, tant sur le contenu des mesures que sur l'esprit du texte. Ces outils seront ensuite utilisés par les Unités afin de réaliser une communication auprès de l'ensemble des salariés.

Les salariés de RTE disposeront d'un crédit de quatre heures d'information syndicale supplémentaires pour participer aux actions d'information que les organisations syndicales souhaitent organiser autour du présent accord. Ce crédit de 4 heures sera réparti à raison de 2 heures sur l'exercice 2006 et de 2 heures sur l'exercice 2007. Le groupe de suivi de l'accord fera le point sur l'utilisation de ce crédit à la fin de l'année 2006 et proposera les éventuels aménagements nécessaires.

#### Article 14 : Le rôle du management et de la fonction Ressources Humaines

**Le management joue un rôle essentiel** dans le rapprochement entre les besoins de l'entreprise et les aspirations des salariés en matière de formation. Chaque responsable hiérarchique veille à présenter chaque année au cours d'une réunion d'équipe l'évolution des besoins de compétences nécessaires à l'équipe et l'évolution des dispositifs de professionnalisation qui peuvent être mis en œuvre pour satisfaire ces besoins.

**Le responsable hiérarchique accompagne le salarié en terme d'analyse des besoins de développement de compétences, d'identification des modalités de formation les plus appropriées et d'élaboration de son projet professionnel.** A cette fin, il conduit les entretiens annuels d'appréciation et de professionnalisation.

Il s'appuie autant que de besoin sur la fonction RH<sup>1</sup>, tant en amont des entretiens, qu'à l'issue de ceux-ci, afin de rechercher notamment tout conseil utile en matière d'orientation professionnelle.

Vis à vis des actions de formation envisagées, il s'assure que le salarié dispose des connaissances nécessaires pour suivre correctement l'action de formation (contrôle pré-requis) et veille aux mises en situations professionnalisantes au retour de formation du salarié.

Pour sa part, la fonction RH conseille le management sur les dispositifs de formation et le choix des solutions de formation et de professionnalisation les plus adaptées. Son appui au management porte aussi sur la gestion des dispositifs, la mise en œuvre des orientations de formation, l'analyse de l'évolution des compétences collectives, le conseil en matière d'orientation professionnelle (cf § 1.3.2), le pilotage de l'effort global de professionnalisation et de développement du dialogue social autour du processus de développement des compétences.

<sup>1</sup> Ensemble des acteurs du métier Ressources Humaines : MRH, correspondant RH en sous-unité, Agence RH

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials and a date-like mark.

## **Article 15 : La conception et la réalisation des dispositifs de professionnalisation et des actions de formation**

Le Service Formation, acteur important de la formation, contribue au développement et au maintien des compétences nécessaires à l'exercice des métiers techniques de RTE.

En collaboration étroite avec les pilotes métiers qui assurent la maîtrise d'ouvrage des dispositifs de professionnalisation, il participe en tant que maître d'œuvre des actions de formation relatives à ces métiers, aux activités suivantes :

- Définition des compétences techniques et transverses nécessaires à l'exercice du métier, en adéquation avec le Projet RTE et en prenant en compte les évolutions prévisibles,
- Mise à disposition des Unités d'un dispositif de formation national de qualité permettant de répondre avec efficacité à l'ensemble des problèmes génériques du métier . Ce dispositif intègre les éléments transverses nécessaires à l'exercice du métier (éléments conçus sous la responsabilité du pilote métier du domaine transverse concerné),
- Evolution et maintenance du dispositif afin de prendre en compte les actualisations nécessaires, y compris celles liées au retour d'expérience métier ou consécutives aux évaluations portées à l'issue des sessions (synthèse à chaud, à froid),
- Définition éventuelle des pré-requis nécessaires pour l'accès aux formations,
- Contribution à l'optimisation des coûts de formation (optimisation des actions, mise en œuvre d'une modularisation adaptée, utilisation des NTIC)
- Evaluation périodique de la pertinence des dispositifs et de leur efficacité.

## **Article 16 : Les tuteurs**

Le tutorat fait partie intégrante de l'apprentissage, il est également nécessaire au bon déroulement des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation.

Cette mission est considérée comme fondamentale au sein de RTE et contribue de manière importante à la transmission des connaissances. Elle sera reconnue et valorisée en tant que telle.

Les salariés qui s'engagent dans une mission de tutorat bénéficieront d'une formation préalable et du temps nécessaire pour pouvoir exercer avec efficacité et pertinence leur mission.

Une animation nationale sera mise en place pour garantir la qualité du tutorat et faciliter le partage d'expériences.

### **4.16.1. La qualité du tutorat :**

La qualité du tutorat repose sur un certain nombre de conditions qui seront mises en œuvre de manière systématique :

- le volontariat du tuteur, preuve de sa motivation pour cette mission,
- la professionnalisation du tuteur en amont de sa première mission, par la participation à des actions de formation adaptées.
- parmi un vivier de volontaires, le choix judicieux du tuteur le mieux adapté au profil du tuteur, sachant qu'un tuteur ne peut cumuler plus de 2 missions de tutorat simultanément.
- la formalisation d'une lettre de mission pour le tuteur présentant en particulier les attentes et les modalités pratiques de réalisation de sa mission. Les objectifs individuels du tuteur seront adaptés afin de prendre en compte sa mission tutorale et la charge de travail associée.
- le suivi au fil de l'eau et l'évaluation finale de la mission,

#### 4.16.2. La reconnaissance des tuteurs :

Dans la mesure où un salarié aura fait preuve d'une implication forte et aura atteint les objectifs convenus dans le cadre de sa mission tutorale, cette reconnaissance sera attribuée :

- Au travers du dispositif d'appréciation de ses résultats, de sa contribution et de sa performance,
- Au travers de la reconnaissance de son professionnalisme dans son emploi, notamment par un examen prioritaire dans le cadre de la mise en œuvre des différents dispositifs de reconnaissance applicables au sein de l'entreprise,
- Au travers de l'acquisition des droits DIF : un abondement DIF de 5 heures est attribué par mission tutorale (*accompagnement d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation*) et par an. Cet abondement vient s'ajouter, le cas échéant, au plafond de 120 heures (*correspondant au cumul des droits à DIF pendant 6 ans*).
- Au titre de l'accompagnement de son projet professionnel, et notamment s'il souhaite postuler pour un emploi de formateur au sein de RTE.

#### **Article 17 : L'engagement des acteurs**

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre toutes les dispositions qui seront nécessaires pour la mise en application effective de cet accord. A cet effet, ils assureront, dans leur domaine de compétence propre une communication importante auprès de tous les salariés de RTE.

En particulier tous les acteurs intervenant dans les démarches de formation seront sensibilisés aux dispositions du présent accord.

## **Chapitre 5**

### **Le renforcement du dialogue social autour de la formation**

Les signataires du présent accord tiennent à souligner que la qualité du dialogue social est un des fondements de la réussite de la démarche de formation conduite tant au service du développement des compétences nécessaires à l'entreprise qu'au bénéfice des agents.

#### **Article 18 : Un dialogue social renforcé au niveau national**

Au niveau national, les questions relatives à la formation professionnelle ont vocation à être traitées au sein du CRTE. Une **Commission Formation Professionnelle (CFP)** sera mise en place par le CRTE. Elle sera notamment consultée sur les orientations générales de formation de RTE, les plans de formation et les moyens matériels et humains dédiés à la formation.

Un **Groupe de Suivi de l'Accord Formation** est créé pour veiller à la mise en œuvre des différents aspects du présent Accord et définir de façon concertée, les modalités pratiques nécessaires pour appliquer certaines dispositions. Ce groupe de suivi est composé de deux représentants de chacune des organisations signataires de l'Accord et des représentants de la Direction de RTE. Il se réunira à la demande des parties signataires, et a minima deux fois par an dans la phase de mise en place de l'Accord.

RTE engagera par ailleurs une concertation avec les organisations syndicales afin de préciser les conditions d'exercice de l'activité de formateur<sup>1</sup> et les modalités de reconnaissance attachées au parcours professionnel des personnes concernées.

#### **Article 19 : Le dialogue social local associé à la formation**

Les signataires du présent accord soulignent que la qualité du dialogue social local est un des fondements de la réussite de la démarche de formation.

Afin d'améliorer ce dialogue, ils conviennent de mettre en place dans chaque Unité une **Commission Formation** qui aura pour tâche :

- de préparer les délibérations de l'IRP exerçant les attributions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle,
- de faciliter la concertation autour de l'élaboration des plans de formation d'Unité (*préparation année N + 1*),
- de faciliter le suivi intermédiaire du plan de formation de l'Unité (*suivi réalisation année N*), et de l'utilisation du DIF,
- d'examiner les éventuels points de désaccord pouvant survenir dans la mise en œuvre des différents dispositifs de formation,
- d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine.

Au niveau de chaque Unité, cette commission sera constituée de représentants de la Direction de l'Unité et de chacune des organisations syndicales présentes au sein de l'Unité. Les modalités précises de mise en œuvre de ces commissions seront définies dans le cadre du groupe de suivi de la mise en œuvre du présent accord.

---

<sup>1</sup> Sont concernés, les formateurs du Service Formation, les formateurs locaux des Unités, les formateurs occasionnels, les intervenants-conférenciers, les tuteurs.

## **Article 20 : La formation des représentants du personnel**

Afin de favoriser l'appropriation des dispositions de cet accord par les représentants du personnel au bénéfice d'un dialogue social de qualité, un programme de formation sera mis en œuvre selon deux approches proposées au choix des organisations syndicales représentatives :

- ✓ Mise à disposition par l'entreprise d'un programme de formation national destinée aux représentants du personnel,
- ✓ Mise en œuvre par les organisations syndicales d'un programme d'accompagnement conçu et réalisé par leur soin.

Les conditions pratiques de réalisation de ces formations seront définies en concertation avec les organisations syndicales signataires dans le cadre du groupe de suivi de l'accord.

## Chapitre 6 Dispositions finales

### Article 21 : Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires de RTE.

### Article 22 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se retrouver au plus tard trois ans après sa signature, pour convenir d'éventuelles adaptations, au vu notamment des propositions formulées par le groupe de suivi de l'Accord.

### Article 23 : Révision et dénonciation

A tout moment, le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par tout ou partie de ses signataires dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

### Article 24 : Notification et dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 132-2-2, L. 132-10 et L. 135-7 du code du travail.

### Article 25 : Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Fait à Paris La Défense, le 6 OCT. 2006

En 10 exemplaires originaux.

Pour RTE  
André MERLIN  
Président du Directoire

Pour les représentants des Organisations Syndicales

CFDT

CFE-CGC

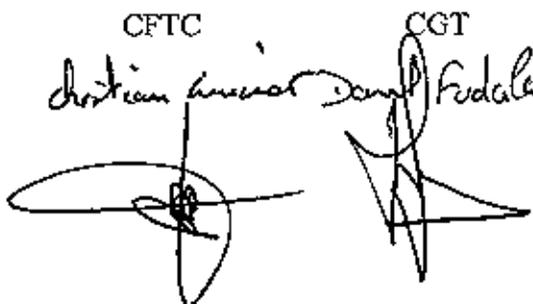
CFTC

CGT

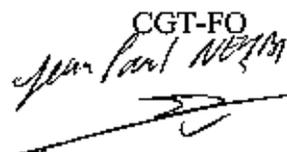
CGT-FO

  
Guy MARCHETTI

  
Lucie ANAT

  
Christian Amour

  
Daniel Fédale

  
Jean Paul NEMIN

## **ANNEXE 1 : L'organisation générale de la formation à RTE**

En matière de formation professionnelle, RTE s'inscrit dans les orientations et politiques établies au niveau de la branche des IEG par la CPNE.

En interne à l'entreprise, l'organisation de RTE en matière de formation professionnelle s'appuie sur la Direction Ressources Humaines et mobilise de très nombreux acteurs issus de toutes les composantes de l'entreprise :

- les salariés,
- le management
- les métiers
- la fonction RH / Formation au sein des Unités
- les partenaires sociaux

**Afin d'assurer un pilotage national de la démarche formation professionnelle au sein de RTE, un « Comité de Pilotage national de la Formation RTE » est mis en place .**

Cette instance de Direction est présidée par le Directeur des Ressources Humaines et est composée d'un membre de la Direction de chacun des grands métiers de l'entreprise et de représentants de la Direction Ressources Humaines (Service Formation, Pôle Développement des compétences).

Les missions qui seront confiées à ce comité concerneront les aspects suivants :

- ◆ Approbation des politiques et orientations d'entreprise dans le domaine de la formation professionnelle,
- ◆ Pilotage global de l'investissement formation de RTE (*effort prévisionnel, bilans financiers et qualitatifs*),
- ◆ Contrôle managérial de la mise en œuvre des dispositifs de professionnalisation (*validation des cursus, suivi de leur efficacité, évaluation des nouveaux besoins ...*),
- ◆ Régulation des ressources et compétences mises à la disposition du Service Formation pour assurer ses missions,
- ◆ Examen de la prospective des différents métiers de RTE et contrôle de cohérence.

## **1. Le rôle de la Direction Ressources Humaines**

La DRH est garante de la bonne mise en œuvre de la Politique Ressources Humaines de RTE. Elle s'est structurée autour de 3 grandes entités, dont les missions dans le domaine de la formation professionnelle, sont les suivantes :

### **♦ Le Département Politiques Ressources Humaines :**

Au sein de ce Département, le pôle « Développement des Compétences » est notamment en charge des missions suivantes :

- Préparer les politiques et orientations d'entreprise en matière de formation professionnelle,
- Préparer les éléments de pilotage de la formation : consolidation de l'investissement prévisionnel, bilans globaux et détaillés par public bénéficiaire, domaines de formation, bilan qualitatif de la formation ...
- Préparer les politiques relatives aux entretiens individuels et à l'appréciation du professionnalisme,
- Animer l'activité des « pilotes métiers » dans leur responsabilité de maître d'ouvrage des dispositifs de professionnalisation des différents métiers et/ou domaines de formation,
- Assurer les relations de niveau national avec les organismes collecteurs : AGEFOS PME, AGEFIC, AGEFA PME
- Animer et coordonner la fonction RH/formation au sein de RTE
- Assurer l'expertise nationale relative à l'utilisation des dispositifs de formation prévus par le présent accord, et à l'utilisation du SI Formation.
- Participer à l'élaboration de la politique « ACHATS FORMATION » en relation avec le Service Achats de RTE

### **♦ Le Service Formation :**

Afin de contribuer au maintien et au développement des compétences du personnel de ses métiers techniques spécifiques, RTE a fait le choix de se doter d'un Service Formation dont les missions principales sont les suivantes :

- Assurer l'appui à maîtrise d'ouvrage, l'expertise pour le développement des nouveaux dispositifs de professionnalisation des métiers ou domaines de formation,
- Assurer la maîtrise d'œuvre et la réalisation des formations métiers Transport et Système en appui des pilotes métiers,
- Participer à l'élaboration et au suivi des évolutions des cursus de professionnalisation avec les pilotes métiers et les Groupes de Pilotage de la Formation (GPF) mis en place pour les métiers Transport, Système et certaines fonctions transverses,
- Adapter en permanence l'offre de formation en qualité et en volume, avec les besoins exprimés par les Unités, ou les clients de RTE,
- Contribuer à une bonne régulation des ressources humaines nécessaires à l'activité de formation, en relation étroite avec les Unités opérationnelles et avec le Comité de pilotage de la formation de RTE,
- Veiller à la professionnalisation de ses formateurs,
- Piloter la professionnalisation et la formation des formateurs locaux d'Unité,
- Assurer la cohérence nationale de la formation des tuteurs,
- Fournir des prestations de formation pour les clients de RTE en France et les entreprises du secteur électrique à l'international,
- Assurer les relations contractuelles avec les autres acteurs de la formation (Constructeurs, Organismes de formation)
- Assurer le bilan annuel de son activité de formation en tant qu'établissement agréé.

♦ **Le Service Contrat de Travail - Etudes :**

Dans le domaine de la formation, le Service Contrat de Travail – Etudes assure au travers de ses Agences régionales – pour le compte des entités nationales et régionales – les activités opérationnelles suivantes :

- Gestion des catalogues locaux et nationaux,
- Gestion des données collectives de la formation (*bilan-éléments des Plans de Formation des Unités*)
- Contrôles associés à la mise en œuvre des dispositifs
- Appui réglementaire et technique des correspondants RH-Formation d'Unités en particulier vis à vis de l'utilisation de certains dispositifs spécifiques (*DIF, contrats et périodes de professionnalisation, VAE, bilans de compétences*)

**2. La construction des dispositifs de professionnalisation des métiers et fonctions de RTE :**

Chaque métier ou fonction transverse de RTE doit pouvoir disposer dans la durée des compétences qui lui sont nécessaires pour assurer les missions et activités qui lui sont confiées.

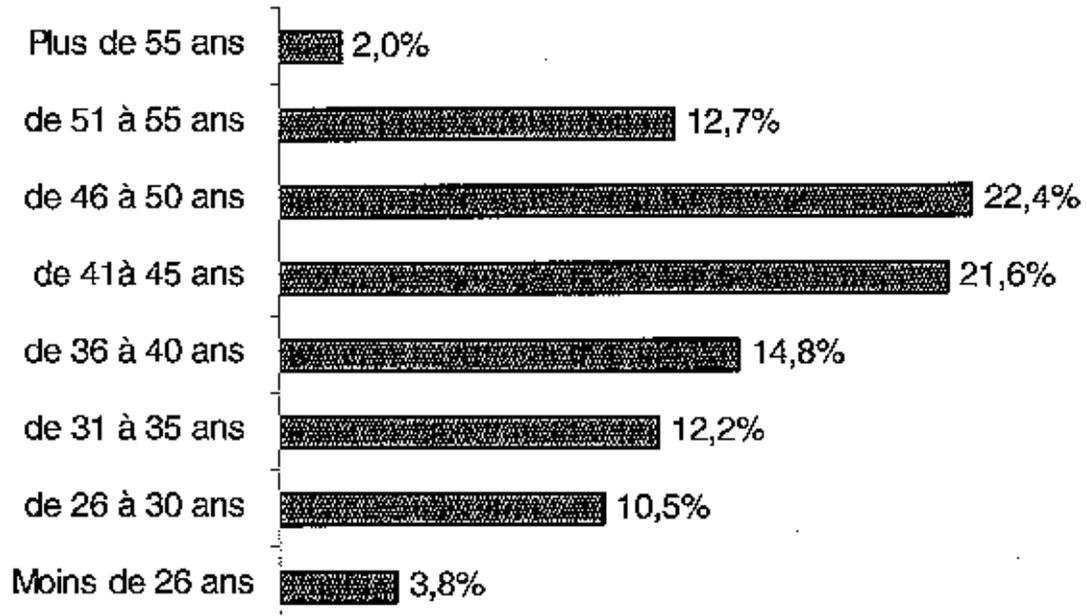
L'atteinte de cet objectif passe par une approche spécifique pour chacun des métiers/domaines de formation de RTE. Cette analyse prend en compte le contexte propre à chaque métier/domaine de formation (*besoins de compétences à court et moyen terme, évolution du métier, déploiement des projets et programmes*).

Elle est menée sous la responsabilité du pilote Métier, chargé de la Maîtrise d'ouvrage des dispositifs de professionnalisation pour le métier ou le domaine de formation qui le concerne, et conduit à mettre en place les actions de formation nécessaires, d'une part pour la professionnalisation des salariés appartenant au métier concerné, et d'autre part pour les agents des autres métiers qui doivent acquérir des compétences transverses indispensables à l'exercice de leur métier.

Les pilotes métiers s'appuient – autant que de besoin – sur des Groupes de Pilotage de la Formation (GPF) constitués de membres représentant toutes les composantes du métier et de représentants du Service Formation de RTE.

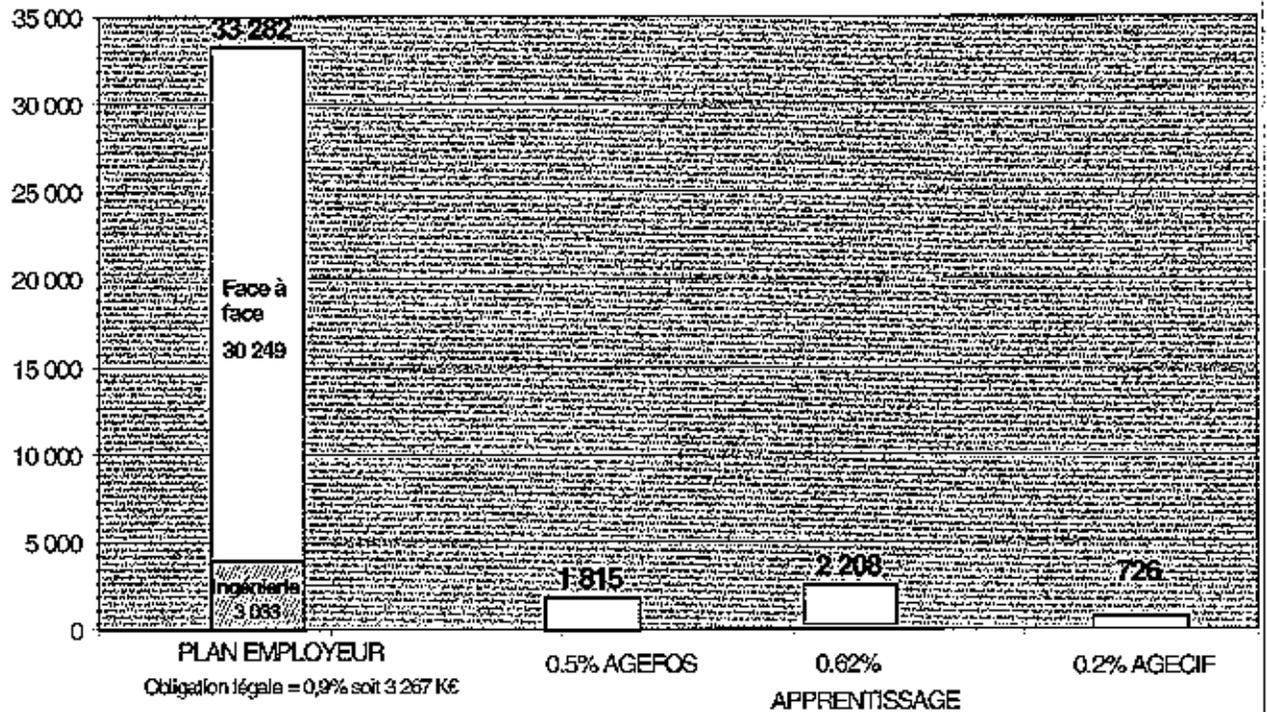
## ANNEXE 2 : La pyramide des âges RTE à fin 2005

Moyenne = 41,4 ans



# ANNEXE 3 : Les dépenses de formation à RTE en 2005

## Dépenses 2005 en k€



Pour une masse salariale de 363 M€ (selon assiette FPC)

17  
24

17  
24  
87



## ANNEXE 5 : Glossaire

AGECIF	Organisme collecteur chargé de la gestion des congés individuels de formation (CIF)
AGEFA PME	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) auquel s'adresse RTE
AGEFOS PME	Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) retenu par la branche des IEG
Alternance	Méthode pédagogique qui s'appuie sur une articulation entre : <ul style="list-style-type: none"> <li>- des enseignements généraux, professionnels et technologiques,</li> <li>- l'acquisition d'un savoir-faire au travers de l'exercice d'une activité professionnelle en relation avec les enseignements reçus.</li> </ul>
ANI	Accord National Interprofessionnel
APMC	Accompagnement Passages Maîtrise Cadre
Apprentissage	Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en entreprise (article L117-1).
Bilan de compétences	Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution. Ce bilan s'inscrit dans le cadre d'une démarche individuelle volontaire d'évaluation des compétences et de construction d'un projet professionnel.
CIF	Le Congé Individuel de Formation permet de prendre un congé pour suivre une formation de son choix, indépendamment des actions organisées par l'entreprise, en tout ou partie pendant le temps de travail.
Compétence	Capacité reconnue permettant d'exercer convenablement une mission, une activité, ou un ensemble d'activités dans un contexte professionnel ou extérieur à l'entreprise.
Contrat de professionnalisation	Les contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle. Ces contrats sont ouverts à des publics particuliers.
CPNE	Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi
CRTE	Le Comité RTE est le comité central d'entreprise de RTE
CQP	Le certificat de qualification professionnelle de branche est un titre créé et délivré au sein d'une branche professionnelle. Ce titre atteste d'une qualification (acquise à l'issue d'un parcours de formation) dans un emploi propre à la branche.

DIF	Le Droit Individuel à la Formation est un droit nouveau instauré par la Loi du 4 mai 2004. Il permet au salarié de se constituer un capital de temps de formation (20 heures / an cumulables sur 6 ans) pour suivre une action de formation réalisée hors temps de travail, sauf dispositions particulières négociées par accord.
EAD	Enseignement à distance : dispensé par un organisme, sans présence physique du formateur.
E-learning	Le e-learning ou e-formation désigne une méthode d'acquisition d'un savoir ou de construction de connaissance utilisant des interactions relayées par un système télématique (électronique, informatique connecté par réseau). Le préfixe « e- » désignant le terme électronique.
Emploi	Un emploi est une unité élémentaire de l'organisation regroupant un ensemble de tâches et de responsabilités qui requièrent des compétences identifiées.
Formation libératoire	Il s'agit d'actions de formation financées par l'employeur et exonérées de taxe. Elles se déroulent conformément à un programme établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés, qui précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre et qui définit un dispositif permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats (article R 950-4)
FPC	La Formation Professionnelle Continue est un processus d'amélioration ou d'acquisition, au-delà de la formation initiale, des connaissances, des savoir-faire, de la culture et des compétences personnelles ou professionnelles.
FPCAE	La Formation Promotionnelle Cadre Associée à un Emploi est un dispositif promotionnel pour le passage dans le collège Cadre. Elle permet de publier des emplois du collège Cadre dont l'accès est conditionné par la réussite à des formations diplômantes ou non diplômantes.
FPMAB	La Formation Promotionnelle Maîtrise Associée à un Emploi est un dispositif promotionnel pour le passage dans le collège Maîtrise. Elle permet de publier des emplois du collège Maîtrise dont l'accès est conditionné par la réussite à des formations diplômantes ou non diplômantes.
IRP	Instances Représentatives du Personnel
Métier	Un métier est un regroupement d'emplois présentant des proximités d'activités suffisantes pour être étudiées et traitées de façon globale.
OGF	Les Orientations Générales de la Formation de RTE expriment la politique de formation de l'entreprise.
OLF	Les Orientation Locales de Formation prennent en compte les orientations nationales (OGF) et la spécificité des unités.
Passport formation	Carnet de bord de la vie professionnelle du salarié, il répertorie non seulement les diplômes obtenus lors de la scolarité, mais aussi les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles, sans oublier les temps forts du parcours extra professionnel.

Période de professionnalisation	La période de professionnalisation permet aux publics prioritaires (définis dans l'accord RTE) d'acquérir une qualification ou de participer à une action de professionnalisation. Les périodes de professionnalisation reposent sur le principe de l'alternance, sur une personnalisation des parcours de formation et sur une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises. En fonction du besoin spécifique, la construction des périodes de professionnalisation peut intégrer différents dispositifs et combiner différentes sources de financement.
Plan de formation FPC	S'agissant des actions de formation proprement dites, l'employeur a l'obligation légale : - d'assurer l'adaptation de ses salariés à la tenue de leur emploi, - de veiller au maintien de la capacité des salariés à anticiper ou suivre l'évolution des emplois - de proposer des actions de développement des compétences et d'accompagner les parcours professionnels.
PS cadres	Promotion Sociale Cadres, dispositif promotionnel permettant d'accéder au collège cadre.
Qualification	La qualification est attestée par un titre ou un diplôme. Elle relève d'un jugement officiel, doté d'une légitimité contractuelle ou légale, connu et appliqué à l'intérieur d'un collectif de personnes : une branche professionnelle par exemple. Elle classe, sur une échelle de valeurs, une capacité ou un groupe de capacités, correspondant à un type de compétences....
Tutorat	Le tutorat fait partie intégrante de l'apprentissage, il est également nécessaire au bon déroulement des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation. Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer l'apprenant. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur permet au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.
VAE	La Validation des Acquis de l'Expérience permet la prise en compte des compétences acquises dans le cadre d'une activité professionnelle ou extra professionnelle pour l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, figurant sur une liste établie par la commission paritaire de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.
SPP	Section Professionnelle Paritaire

## ANNEXE 6 : Documents associés

**Les Orientations Générales de la Formation de RTE pour la période 2006 - 2008**  
(Note NAT/RTE/DRH/DPRH/2006-003 du 2 février 2006)

**Formation & Apprentissage \_ Bilan 2005**  
(Note RAP/RTE/DRH/DPRH/2006-001 du 23 mai 2006)