

ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE DU TRANSPORT FERROVIAIRE (VOLET FRET)

Le présent accord de branche sera partie intégrante de la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire.

A ce titre, le champ d'application des dispositions du présent accord est celui défini par l'accord de branche du 6 juin 2007, étant toutefois précisé qu'elles ne s'appliquent qu'au transport de fret ferroviaire.

- TITRE I - ORIENTATIONS ET ACTIONS PRIORITAIRES DE LA BRANCHE EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE
- TITRE II - LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE
- TITRE III - LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE TOUT AU LONG DE LA VIE
- TITRE IV - ACCES SPECIFIQUE A LA FORMATION EN FAVEUR DE CERTAINS SALARIES
- TITRE V - DISPOSITIONS FINANCIERES
- TITRE VI - INSTANCES PARITAIRES
- TITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES

cl 7 DP GA VM PF^{1/32} MB

Préambule

Réunis en Commission mixte paritaire de négociation depuis le mois de décembre 2010, les partenaires sociaux de la branche du transport ferroviaire ont négocié les dispositions du présent accord relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

En préalable, ils rappellent que cet accord de branche s'inscrit dans le prolongement des négociations de la convention collective du transport ferroviaire entamées depuis l'année 2007 sur la partie du fret.

Ces négociations, qui ont déjà donné lieu à la conclusion de plusieurs accords de branche portant notamment sur le champ d'application de la convention collective, l'organisation et l'aménagement du temps de travail et le contrat de travail et les classifications/rémunérations, ont permis de constituer un premier socle de garanties sociales pour les salariés du fret ferroviaire.

Ces accords marquent ainsi l'élaboration progressive et négociée de la convention collective, outil nécessaire au bon fonctionnement de la branche du transport ferroviaire. Par ces négociations, les partenaires sociaux ont manifesté leur volonté de poursuivre leurs travaux sur de nouveaux chantiers de la convention de branche, et notamment celui de la formation professionnelle.

Dans un contexte d'ouverture récente à la concurrence du transport ferroviaire, branche dans laquelle les salariés du secteur n'étaient couverts auparavant que par les seules dispositions légales en matière de formation professionnelle, le présent accord permettra d'offrir aux salariés de cette branche un dispositif de formation professionnelle moderne, complet et cohérent qui s'attache à fidéliser les salariés au sein de la profession en leur offrant notamment des perspectives d'évolution professionnelle motivantes et, d'une façon plus générale, à prendre en compte les spécificités et les attentes de tous les acteurs concernés.

Les partenaires sociaux rappellent également que le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et du Code du travail relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie, étant précisé qu'ils souhaitent aller au-delà de ces dispositions.

C'est ainsi qu'ils affirment l'importance et la priorité qu'ils entendent donner à la formation professionnelle dans le secteur du transport ferroviaire.

A cet effet, les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle est un outil permettant aux salariés de se construire un parcours professionnel et aux entreprises de faire face aux évolutions de l'outil de travail.

Les partenaires sociaux constatent que la formation constitue un appui à des parcours professionnels, mais aussi le moyen pour un salarié qui vit un incident de parcours d'évoluer vers d'autres fonctions ou métiers. Elle peut ainsi permettre de construire des passerelles à l'intérieur d'une entreprise, mais également d'une entreprise à une autre au sein de la branche, afin que les compétences acquises dans l'une d'entre elles soient capitalisées tout au long du parcours professionnel des salariés.

Les partenaires sociaux souhaitent également insister sur l'importance de la formation professionnelle, tant initiale que continue, en ce qu'elle permet de répondre aux exigences et spécificités des activités du transport ferroviaire et de maintenir le niveau constant de qualité du service effectué et du service rendu aux clients.

Notamment, les partenaires sociaux conviennent que les spécificités liées aux métiers du transport ferroviaire impliquent un niveau élevé en matière de sécurité. A cet effet, ils rappellent que la sécurité constitue une préoccupation et une responsabilité majeure des entreprises du secteur. Les différents dispositifs de formation professionnelle prévus dans le présent accord, que ce soit par le biais de la formation professionnelle initiale ou par le biais de la formation professionnelle continue, visent à donner aux salariés l'ensemble des moyens nécessaires pour ne pas se mettre personnellement en danger et pour ne pas mettre en danger les autres salariés, les utilisateurs et intervenants sur le matériel et les infrastructures ferroviaires.

du / DD GB VM PC 2/32 AB

En outre, les partenaires sociaux entendent développer une politique de formation professionnelle dans la branche en mettant notamment l'accent sur les points suivants :

- Définir les orientations et les actions prioritaires de la branche en matière de formation professionnelle, étant précisé que la priorité donnée à une formation au sein de l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) s'exerce dans le respect de la loi en la matière.
- Mettre en place une politique de formation professionnelle initiale qui puisse répondre aux attentes des salariés et des entreprises de la branche, en valorisant tous les dispositifs de formations professionnelles qu'ils soient dispensés en interne et/ou par des écoles ou organismes de formation dûment agréés à cet effet par le Ministère du travail, dans le respect des droits des personnes en formation, des salariés, et répondant aux besoins de l'entreprise.
- Assurer la traçabilité des formations suivies, notamment par l'utilisation du passeport formation visé à l'article 12 du présent accord.
- Développer la formation professionnelle continue en permettant le maintien dans l'emploi, le développement des compétences, l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, l'accès à la promotion interne et aux métiers de l'encadrement.
Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que la formation professionnelle constitue un des moyens de répondre aux évolutions légales et de la société, notamment par le maintien dans l'emploi jusqu'à la fin de la carrière dans un contexte d'allongement de la durée de vie au travail.
La formation professionnelle constitue également un outil important pour l'évolution et la reconversion de salariés pouvant être amenés à se trouver en situation d'inaptitude dans leur emploi, notamment pour le personnel dont le métier intègre une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003 ou de l'arrêté du 6 août 2010.
- Assurer l'égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle à l'ensemble des salariés de la branche, dans le respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail, notamment des femmes et des hommes, des salariés en deuxième partie de carrière, des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et des travailleurs handicapés ou en situation de handicap.
- Affirmer le rôle de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) dans ses attributions générales d'orientation, de préconisation, de promotion et d'accompagnement de la formation professionnelle et dans sa responsabilité d'orientation de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) dans ses missions d'études prospectives des métiers et des qualifications, des réalités socioéconomiques de la branche professionnelle.
- La fidélisation des salariés et la prise en compte de leur expérience tout au long de leur parcours professionnel.

Ch 11 20

GAH VPT

PF

3/32

113

TITRE I
ORIENTATIONS ET ACTIONS PRIORITAIRES DE LA BRANCHE
EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Conformément à la volonté des partenaires sociaux exprimée au niveau interprofessionnel dans l'accord national du 5 octobre 2009 et visant à ce que les branches définissent les priorités en matière de formation professionnelle, les parties signataires ont défini les orientations et les priorités du présent titre.

Les parties signataires souhaitent rappeler que la priorité donnée à certaines orientations et actions de formation définies aux articles 1 et 2 ci-après vise notamment à leur assurer un traitement prioritaire par un OPCA. Ces dispositions ne remettent pas en cause les obligations de formation à la charge des entreprises, notamment celles relatives à la sécurité ferroviaire, qui résultent d'une obligation légale ou réglementaire et qui doivent impérativement être dispensées à certains salariés.

Au-delà de ces éléments techniques, les parties signataires souhaitent que les salariés du secteur puissent bénéficier des formations prioritaires et ainsi exercer pleinement leur emploi, étant rappelé qu'une classification des emplois types est prévue par l'accord de branche du 8 septembre 2010.

Article 1 : Les orientations prioritaires de la branche

A titre liminaire, les parties signataires rappellent que les formations visant à assurer la sécurité ferroviaire sont obligatoires pour certaines catégories de salariés. Les orientations citées ci-après ne sauraient en aucun cas remettre en cause ces obligations.

Dans ce cadre, elles demandent aux entreprises de considérer comme prioritaires les formations professionnelles initiales et continues qui contribuent :

- à assurer la sécurité ferroviaire ;
- à la formation professionnelle initiale, notamment en alternance, visant plus particulièrement à l'acquisition de titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle ;
- à la professionnalisation ;
- au développement de la capacité d'adaptation ou d'évolution professionnelle grâce aux actions qui :
 - o favorisent l'évolution et le parcours professionnel, la reconversion interne ou externe, la mobilité choisie, géographique, ou professionnelle,
 - o anticipent et accompagnent l'évolution des métiers,
 - o préviennent les inadaptations de compétences chez les catégories de salariés les plus sensibles par l'utilisation notamment des périodes de professionnalisation,
 - o permettent d'adapter les salariés faiblement qualifiés ou en fin de carrière et qui ne seraient plus en mesure d'exercer tout ou partie de l'activité liée à leur emploi ;
- à la formation au management, aux techniques de direction, d'organisation d'entreprise.
- à la transmission des compétences intergénérationnelles entre salariés, notamment par les formations à la fonction tutorale.

Article 2 : Les actions prioritaires de la branche

A titre liminaire, les parties signataires rappellent que les formations visant à assurer la sécurité ferroviaire sont obligatoires pour certaines catégories de salariés. Les actions citées ci-après ne sauraient en aucun cas remettre en cause ces obligations.

Ch 7 DD SB VM 4/32 13

Dans ce cadre, elles conviennent de définir des actions prioritaires spécifiques à la branche, à savoir :

- Les actions de formation s'inscrivant dans le cadre de l'apprentissage ;
- Les actions de formation s'inscrivant dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- Les actions de formation professionnelle initiale ou continue s'inscrivant dans le cadre des emplois de production ferroviaire, notamment les emplois intégrant une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité.
- Les actions de formation relatives à la reconnaissance de lignes ferroviaires ;
- Les actions de formation au management de la sécurité ;
- Les formations au management intermédiaire et au management des équipes ;
- Les actions de formation de l'encadrement à l'économie des contrats (en lien avec la culture économique et financière).
- Les actions de formation à destination des formateurs ainsi que des tuteurs et maîtres d'apprentissage ;
- Les formations relatives à la reprise des gestes métiers fondamentaux ;
- Pour les conducteurs de train et les opérateurs de sécurité au sol assurant notamment des services d'interopérabilité transfrontalière, les actions nécessaires à leur activité :
 - o Les actions de formation relatives à la réglementation ferroviaire à l'étranger ;
 - o Les actions de formation aux langues étrangères ;
- Les formations en vue de reconversions (notamment pour le personnel dont l'emploi peut être supprimé ou pour le personnel déclaré inapte à leur emploi) ;
- Les formations qui s'inscrivent dans une démarche commerciale.

De plus, elles souhaitent prévoir des actions de formations prioritaires au titre du Droit individuel à la formation qui sont visées à l'article 16 du présent accord.

Enfin, les parties signataires estiment notamment prioritaires, dans le cadre de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) définie à l'article L. 6326-1 et suivants du Code du travail, les actions de formation suivantes, individuelle et collective :

- l'acquisition de la licence de conducteur de train (arrêté du 6 août 2010) ;
- l'acquisition des formations préalables à l'exercice des emplois relevant de la production ferroviaire, notamment les emplois supposant une habilitation à des tâches essentielles de sécurité prévues par l'arrêté du 30 juillet 2003 ou les emplois régis par le décret n° 92-352 du 1^{er} avril 1992.

Article 3 : Reconnaissance des titres et diplômes et certificats de qualification professionnelle

Afin de permettre à tout salarié de la branche d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue et dans le cadre d'une filière diplômante et qualifiante, les parties signataires conviennent d'entamer une réflexion au sein de la CPNE, en liaison avec l'OPMQ, sur les besoins du secteur en matière de création et/ou de reconnaissance de certains diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle.

Les parties signataires entendent ainsi mettre l'accent sur le développement des parcours professionnels des salariés de la branche. Elles souhaitent notamment que les titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle leur permettent de préserver leurs connaissances et compétences acquises et d'évoluer dans l'emploi au sein d'une entreprise et/ou entre les entreprises du secteur.

A cet effet, les parties signataires conviennent que la CPNE travaillera activement, dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, à la détermination des besoins éventuels concernant la création ou l'évolution de titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle spécifiques à la profession du transport ferroviaire et en rapport avec les besoins du secteur.

Ce travail s'effectuera en liaison avec l'OPMQ qui mènera des études préalables nécessaires.

Ch J DP GB VM FF 5/32 AB

Pour mémoire, la circulaire de l'Education Nationale du 11 juillet 1967 indiquant les différents niveaux de formation et leur définition est reproduite ci-après :

Niveaux	Définitions
I et II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de la licence.
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le baccalauréat).
IV	<p>a. - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), et du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (trois ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'enseignement industriel (BEI), et du brevet d'enseignement commercial (BEC).</p> <p>b. - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).</p> <p>c. - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.</p>
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalant à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) [deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré] et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'études de premier cycle, BEPC devenu <i>brevet des collèges puis diplôme national du brevet</i> .
V bis	Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire.

Ch 77 DP GB VM PF 6/32 MB

TITRE I LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle initiale vise à permettre aux salariés d'acquérir les connaissances et les compétences pour assurer l'emploi pour lequel ils sont recrutés.

Elles rappellent que la formation professionnelle initiale peut être dispensée par différents dispositifs, qu'ils soient internes, et/ou confiés à des écoles ou organismes de formation dûment agréés à cet effet.

En conséquence, elles souhaitent prévoir les dispositifs de formation professionnelle initiale qui pourront être à même de concrétiser ces objectifs. Notamment, ces dispositifs de formation peuvent permettre aux salariés de la branche d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour assurer les emplois prévus dans la classification issue de l'accord de branche conclu le 8 septembre 2010.

De plus, les parties signataires rappellent que la formation professionnelle initiale passe également par la mise en place d'une filière diplômante et qualifiante et par des titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle.

Elles précisent que la mise en place d'une telle filière permet aussi de développer l'intégration des personnes peu qualifiées et des demandeurs d'emploi et de les former ainsi à l'emploi occupé.

Article 4 : Contexte législatif, réglementaire et conventionnel

Les parties signataires rappellent que les dispositions du présent titre relatives à la formation professionnelle initiale s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et du Code du travail relatives à la formation professionnelle.

Elles prennent en compte les spécificités du transport ferroviaire en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires conviennent ainsi de l'importance de la formation professionnelle initiale, en particulier dans la branche du transport ferroviaire qui exige des compétences techniques, tant pour les emplois relevant de la famille des emplois types « production/opération », que pour ceux relevant de la famille « fonctions d'appui » définis dans l'accord de branche du 8 septembre 2010 sur les classifications.

Compte tenu des enjeux majeurs en termes de sécurité ferroviaire, les parties signataires soulignent l'importance particulière de l'obligation de formation professionnelle initiale des entreprises vis-à-vis de leurs salariés, notamment pour les emplois liés à une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003.

Conformément aux dispositions réglementaires relatives à la certification des conducteurs de train (décret n° 2010-708 du 29 juin 2010, arrêté du 6 août 2010, décret n° 2006-1279 sur la sécurité des circulations ferroviaires), elles rappellent que les conducteurs devront, selon un calendrier d'application transitoire, être titulaires d'une licence dont la délivrance est subordonnée à des conditions de formation scolaire, de connaissances professionnelles, et d'aptitudes physiques et psychologiques.

De même, les parties signataires rappellent que les salariés occupant un emploi lié à d'autres tâches essentielles de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003 indiqué ci-dessus doivent notamment répondre aux exigences en matière d'aptitude physique, d'aptitude psychologique, de compétences professionnelles et de formation définies par la réglementation en vigueur. L'ensemble de ces formations relèvent d'une obligation de l'employeur.

ch J DO GR VM PF 7/32 MB

Enfin, les parties signataires rappellent également que les salariés amenés à exercer certaines fonctions de sécurité dans des enceintes ferroviaires telles que les installations terminales embranchées (ITE) doivent bénéficier d'une formation conformément aux dispositions du décret n° 92-352 du 1^{er} avril 1992.

Article 5 : Recours aux contrats en alternance

Les parties signataires rappellent que les formations s'inscrivant dans le cadre d'un contrat en alternance doivent être particulièrement encadrées, notamment lorsqu'il s'agit d'un emploi qui intègre une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003 ou de l'arrêté du 6 août 2010.

Elles rappellent que le recours à un contrat en alternance ne doit pas être utilisé afin de pourvoir un emploi stable et durable qui doit être occupé par un salarié disposant déjà de la formation nécessaire.

Les parties signataires insistent également sur l'importance et le rôle de l'encadrement des salariés embauchés en contrat en alternance. Elles rappellent ainsi que les tuteurs et les maîtres d'apprentissage doivent bénéficier d'une préparation, et si nécessaire, d'une formation spécifique.

Article 6 : Contrats d'apprentissage

Article 6.1 : Définition et objectif

Les parties signataires rappellent que le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, aboutissant éventuellement à une embauche.

Article 6.2 : Bénéficiaires

Conformément aux dispositions des articles L. 6222-1 et suivants du Code du travail, peuvent être engagés en qualité d'apprentis les jeunes âgés de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage.

Toutefois, des dérogations à la limite d'âge de 25 ans sont prévues dans plusieurs situations définies à l'article L. 6222-2 du Code du travail.

Article 6.3 : Durée du contrat et de la formation

a) Durée du contrat

Conformément à l'article L. 6222-7 du Code du travail, la durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. En cas d'échec à l'examen, le contrat peut être prolongé avec l'accord de l'apprenti pour une durée maximale d'un an.

En application de l'article L. 6222-13 du Code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée du contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Dans ce cas, le salarié conserve le bénéfice de son ancienneté.

Ch 7 DP GB Vn AF 8/32 RB

b) Durée de la formation

L'apprenti bénéficie d'une formation pratique en entreprise et d'une formation complémentaire en centre de formation d'apprentis (CFA).

La durée minimale de la formation en CFA est définie en fonction du diplôme ou titre préparé et conformément aux textes en vigueur, elle ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

Article 7 : Contrats de professionnalisation

Article 7.1 : Définition et objectif

Le contrat de professionnalisation assure une formation en alternance qui permet d'acquérir une qualification professionnelle :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de l'accord de branche du 8 septembre 2010 ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est mis en place sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) professionnelle(s) recherchée(s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Article 7.2 : Bénéficiaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- 1°. Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- 2°. Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- 3°. Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 ;

Par ailleurs, aux termes de l'article L. 6325-1-1 dudit code, les personnes mentionnées au 1° ci-dessus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ainsi que les personnes mentionnées au 3° du même article bénéficient du contrat de professionnalisation selon les modalités prévues par la loi.

Article 7.3 : Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

En application de l'article L. 6325-11 du Code du travail, l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qui se situe en début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail.

ch J DO GR VN 9/32 13

Conformément à l'article L. 6325-12 du Code du travail, la durée minimale de l'action de professionnalisation peut être supérieure à douze mois sans aller au-delà de vingt-quatre mois lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

En cas d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation, en ce qui concerne les salariés en contrat à durée déterminée, le contrat peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée.

Ce contrat peut également être renouvelé une fois si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Article 7.4 : Durée de la formation

Conformément à l'article L. 6325-14 du Code du travail, la durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment :

- les jeunes qui n'ont pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- celles qui visent des formations diplômantes.

De plus, conformément à l'article L. 6325-13 du Code du travail, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Article 8 : L'accompagnement du tuteur et du maître d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat dans l'entreprise est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la personne directement en charge de l'accompagnement du salarié en formation dans l'entreprise est dénommée tuteur.

Dans le cadre de l'accueil des nouveaux embauchés dans l'entreprise en dehors d'un contrat de formation en alternance, la personne directement en charge de l'intégration est dénommée parrain.

Ainsi qu'il est mentionné à l'article 139 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, le tutorat a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le maître d'apprentissage ou le tuteur contribue à ce que les apprentis ou les bénéficiaires de contrats de professionnalisation acquièrent, en relation avec le centre de formation, dans l'entreprise, des compétences correspondant aux qualifications recherchées ainsi qu'aux titres ou diplômes préparés, en liaison avec le centre de formation. Ce suivi régulier des personnes placées sous sa responsabilité requiert une aptitude pédagogique et une disponibilité suffisantes pour intervenir, en cas de besoin auprès d'eux.

Ch JJ DP GR VM PF 10/32 13

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés, tous contrats en alternance, de professionnalisation et apprentissage confondus.

Pour exercer ces missions tout en continuant à assurer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou le maître d'apprentissage, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

La fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage donne lieu à une reconnaissance dont les modalités sont fixées par accord d'entreprise.

Par ailleurs, dans le cas où le tuteur ou le maître d'apprentissage exerce également la fonction de formateur chargé d'assurer la formation des conducteurs de train et/ou des personnels habilités à d'autres tâches essentielles de sécurité, il doit respecter les exigences spécifiques prévues par l'arrêté du 6 août 2010 et/ou par l'arrêté du 30 juillet 2003.

Ch 77 DP GB VM YP 11/32 MB

TITRE II LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les parties signataires conviennent que chaque salarié doit être en mesure de bénéficier de parcours de formation professionnelle tout au long de la carrière, lui permettant de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification et ses compétences professionnelles.

Elles conviennent également que la formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, et partant, à une évolution professionnelle dans l'emploi au sein d'une entreprise et/ou d'une entreprise du secteur afin que les compétences acquises dans l'une d'entre elles puissent être mises en œuvre tout au long du parcours professionnel des salariés.

La formation continue contribue également à prendre en compte l'évolution des métiers, notamment ceux liés à la sécurité ferroviaire.

C'est pourquoi les parties signataires entendent donner une importance particulière et valoriser la formation professionnelle continue tout au long de la carrière, notamment par les divers outils et dispositifs prévus au présent titre :

- le plan de formation,
- les outils d'aide à l'orientation des salariés tel que l'entretien professionnel,
- le bilan de compétences,
- le passeport orientation et formation,
- les périodes de professionnalisation,
- la validation des acquis de l'expérience,
- le droit individuel à la formation,
- le congé individuel de formation.

CHAPITRE I - LES OUTILS D'AIDE A L'ELABORATION DU PARCOURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 9 : Le plan de formation

Article 9.1 : Les principes du plan de formation

Les parties signataires s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et rappellent leur volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Le plan de formation est un moyen essentiel pour permettre aux entreprises de la branche d'adapter les objectifs prioritaires définis aux articles 1 et 2 à leurs spécificités locales, aux besoins exprimés par les salariés, et de préparer ainsi les compétences nécessaires pour répondre aux attentes des clients, aux spécificités du transport ferroviaire et à son développement.

Dans le cadre du développement souhaitable d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les politiques de formation des entreprises prennent en compte en fonction de leur spécificité, outre leurs besoins propres, les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par la branche.

De plus, les parties signataires incitent les entreprises à élaborer, et à actualiser chaque année, un programme pluriannuel de formation adapté aux besoins de l'entreprise et, partant, de ceux des salariés.

Ch 7 PD GR VM P 12/32 PB

Ce programme tient compte des objectifs et priorités de la formation professionnelle définis dans le présent accord, ainsi que des perspectives économiques, de l'évolution de l'investissement, des technologies, et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

L'employeur détermine, après achèvement de la procédure de consultation visée aux articles L. 2323-34 du Code du travail, le ou les types d'actions retenues et leur calendrier de mise en œuvre.

Ainsi, chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les prérogatives du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle sont dévolues aux délégués du personnel.

Article 9.2 : Le contenu du plan de formation

Conformément à l'article L. 6321-1 du Code du travail, le plan de formation élaboré par l'entreprise distingue deux catégories d'actions :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- les actions liées au développement des compétences.

a) Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 6321-2 du Code du travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

b) Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Conformément à l'article L. 6321-6 du Code du travail, elles peuvent, sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, se dérouler en dehors de leur temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou, pour les personnels de l'entreprise sous contrat de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, en application des articles L. 6321-10 et D. 6321-5 du Code du 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. Elle n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et des maladies professionnelles.

L'accord donné par le salarié emporte son engagement à participer avec assiduité aux actions de formation considérées.

CH JJP GR VM 13/32 AB

Conformément à l'article L. 6321-8 du Code du travail, lorsque tout ou partie de la formation de développement des compétences se déroule en-dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux emplois disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 10 : L'entretien professionnel, le bilan d'étape professionnel et l'entretien de milieu de carrière

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'évolution professionnelle issues de l'accord de branche du 8 septembre 2010 sur le contrat de travail et les classifications, les parties signataires soulignent une nouvelle fois l'importance des dispositifs permettant de définir les orientations professionnelles des salariés, d'examiner leur situation individuelle, leurs attentes, ainsi que leurs possibilités d'évolution.

Notamment, l'entretien professionnel, le bilan d'étape professionnel et l'entretien de milieu de carrière peuvent contribuer à formaliser et concrétiser des possibilités d'évolution de carrière.

De plus, les parties signataires conviennent que ces différents entretiens constituent également un moment privilégié entre l'employeur et le salarié pour faire le point sur sa deuxième partie de vie professionnelle, notamment au regard du contexte démographique et de l'évolution des régimes de retraites et qui ont un impact en termes d'allongement de vie professionnelle.

Les différents dispositifs proposés ci-dessous peuvent aussi permettre de rechercher des solutions et d'accompagner les salariés vers une éventuelle reconversion.

Article 10.1 : L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son parcours professionnel, tout salarié ayant au moins deux années d'activité professionnelle dans l'entreprise, bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise. Le salarié a la possibilité de demander un entretien professionnel anticipé.

L'entretien professionnel a pour objectif :

- de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel et, le cas échéant, d'identifier les formations nécessaires au regard de ses besoins,
- de mettre en rapport le projet professionnel du salarié avec les objectifs de l'entreprise,
- de faire le point sur les attentes du salarié sur les éventuelles difficultés professionnelles et les moyens d'y remédier.

L'entretien professionnel doit aborder les points suivants :

- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié dans le cadre de son évolution professionnelle pour lui permettre d'adapter ou d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification,
- les objectifs poursuivis et les actions de formation programmées par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation,
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de la vie professionnelle.

Ch J DP GR VM P^x 14/32 MB

L'entretien professionnel se déroule pendant les horaires réguliers de travail. Il est considéré comme temps de travail.

L'entretien professionnel peut être réalisé dans le cadre d'entretiens existants dans l'entreprise ou dans le cadre de l'entretien annuel mentionné au chapitre IV du titre II de l'accord de branche du 8 septembre 2010 relatif au contrat de travail et aux classifications. Dans ce cas, deux séquences distinctes doivent séparer l'entretien.

Un document écrit est remis au salarié concerné récapitulant les conclusions de l'entretien.

Les entreprises définiront, en fonction de leurs spécificités, les modalités de formalisation des conclusions de l'entretien professionnel et, le cas échéant, les modalités concernant les suites à réserver à un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel.

Le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, sont informés sur les conditions d'organisation des entretiens professionnels.

Article 10.2 : Le bilan d'étape professionnel

Conformément à l'article L. 6315-1 du Code du travail et dans l'attente des prochaines négociations au niveau interprofessionnel sur la détermination des modalités pratiques du bilan d'étape professionnel, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les cinq ans.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

Ce bilan peut avoir lieu d'un commun accord à l'occasion de l'entretien professionnel défini à l'article 10.1 ci-dessus.

Article 10.3 : L'entretien de milieu de carrière

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, conformément à l'article L. 6321-1 du Code du travail, il est organisé pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur quarante-cinquième anniversaire un entretien professionnel au cours duquel l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Les modalités de cet entretien de milieu de carrière seront définies par les entreprises.

Article 10.4 : Formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre des entretiens

Les parties signataires invitent les entreprises à prendre les mesures utiles à l'efficacité des dispositions ci-dessus en permettant, en tant que de besoin, une formation spécifique à tout salarié chargé d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels, des bilans d'étape professionnel, et des entretiens de milieu de carrière.

Ces actions de formation font partie intégrante des priorités de la branche telles que définies au titre I du présent accord, en ce qu'elles participent notamment à l'objectif d'élaboration de parcours individuels de formation.

Ch J D D GR VM PF 15/32 AB

Article 11 : Le bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences, visées à l'article L. 6313-1 du Code du travail et au titre I de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, ont pour objet de permettre au salarié de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Les parties signataires considèrent que la mise en œuvre des dispositifs précités doit permettre, à partir des compétences acquises du salarié, de ses capacités et souhaits d'évolution, de rechercher, en commun, des réponses appropriées dans les différents dispositifs de formation et de développement des compétences.

Un salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail dans le cadre d'une démarche individuelle.

De plus, conformément à l'article L. 6322-42 du Code du travail, le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences. Il doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Article 12 : Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe ainsi que son éventuelle évolution professionnelle, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit par ses expériences professionnelles.

Conformément à l'article L. 6315-2 du Code du travail, tout salarié se voit mettre à disposition par l'entreprise un modèle de passeport formation, disponible sur le site du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, destiné à recenser les formations initiales et continues qu'il a suivies.

Les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport - formation ». Ce passeport contribue utilement aux démarches relatives à la validation des acquis de l'expérience, sous réserve des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière. Ce document reste sa propriété et il en garde la responsabilité d'utilisation.

Ch J DP GB VM P^t 16/32 MB

CHAPITRE II - LES OUTILS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 13 : Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien ou l'évolution dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Conformément aux articles L. 6324-1 et suivants du Code du travail, les périodes de professionnalisation consistent en une période d'alternance alliant des séquences de formation professionnelle, réalisées par un ou plusieurs organismes de formation dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s), débouchant sur une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation sont les suivantes :

- les formations liées aux orientations et priorités visées aux articles 1 et 2 du présent accord,
- les diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle nécessaires à l'exercice des métiers du secteur,
- les formations liées à l'adaptation aux nouvelles technologies et aux nouveaux contextes afin notamment de prévenir toute inaptitude professionnelle,
- les formations de formateurs,
- les actions destinées à favoriser la mobilité professionnelle.

Conformément à l'article L. 6324-5-1 du Code du travail, la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur douze mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à trente-cinq heures pour les entreprises d'au moins cinquante salariés et à soixante-dix heures pour les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés.

Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences ni à la validation des acquis de l'expérience.

Elle ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins quarante-cinq ans.

Conformément à l'article L. 6324-2 du Code du travail, la période de professionnalisation est ouverte en priorité :

- Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation, notamment, les salariés de la branche en situation d'inaptitude dont le reclassement à un nouvel emploi nécessite une formation spécifique et les salariés bénéficiant de mesures d'accompagnement dans le contexte de l'allongement de la vie au travail.
- Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Ch 77 DP GR VM PA 17/32 MB

Article 14 : La validation des acquis professionnels

Les parties signataires rappellent que la validation des acquis professionnels, prévue par le décret n° 85-906 du 23 août 1985, permet notamment d'avoir accès à une formation sans posséder le diplôme normalement requis.

Ce dispositif s'adresse aux candidats ayant interrompu leurs études initiales depuis au moins deux ans et qui sont âgés de vingt ans au moins à la date prévue pour la reprise de leurs études.

Le dossier de demande de validation est présenté par chaque candidat auprès de l'établissement ou des établissements dispensant la formation qu'il souhaite suivre.

Article 15 : La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience, visée à l'article L. 6412-1 du Code du travail, notamment professionnelle, doit permettre au salarié concerné d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation,
- un certificat de qualification professionnelle établi sur proposition de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

Conformément à l'article L. 613-3 du Code de l'Education, toute personne qui a exercé pendant au moins trois ans une activité professionnelle, salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat, en rapport avec l'objet de sa demande, peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré, au nom de l'Etat, par un établissement d'enseignement supérieur.

Dans le cadre des dispositions des articles R. 6422-1 à R. 6422-13 du Code du travail, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder vingt quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, par validation.

Article 16 : Le droit individuel à la formation

Les parties signataires rappellent que le droit individuel à la formation (DIF) permet au salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. Il constitue un dispositif de formation à l'initiative du salarié mais ne pouvant être mise en œuvre qu'avec l'accord de l'employeur sur le choix de la formation.

Elles conviennent que les actions de formation réalisées au titre du DIF ne doivent pas se substituer aux actions de formation liées à l'activité professionnelle du salarié et qui relèveraient d'une obligation de l'employeur.

Notamment, elles rappellent que conformément à l'article L. 6321-1 du Code du travail, « l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ». Ainsi, les actions de formation qui relèveraient de cette obligation au titre de la formation professionnelle continue ne peuvent pas être réalisées au titre du DIF.

Toutefois, les parties signataires rappellent que si le dispositif du DIF s'inscrit dans le cadre d'une démarche personnelle, les actions de formation envisagées doivent tout de même rester cohérentes avec la situation professionnelle du salarié.

Ch JJ DP GB VM F 18/32 FB

Article 16.1 : L'acquisition du droit individuel à la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures.

Les heures, qui ne sont pas utilisées, en tout ou partie, au cours de l'année, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, sont capitalisées. Le nombre d'heures auquel s'élève le droit individuel à la formation est plafonné à 120 heures au bout de 6 ans.

Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées.

Conformément à l'article L. 6323-7 du Code du travail, tous les salariés sont informés annuellement par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation. Cette information se fera selon des modalités définies par les entreprises. A défaut, elle sera fournie sur un bulletin de salaire ou un document annexé.

Article 16.2 : L'exercice du droit individuel à la formation

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur, dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-9 du Code du travail.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel, et des priorités définies par le présent accord, ou par accord d'entreprise.

Les actions de formation du droit individuel à la formation se déroulent en dehors du temps de travail. Cependant, dans les entreprises dont l'organisation le permet, le DIF peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

La demande d'exercice du DIF doit être déposée par écrit par le salarié au moins trois mois avant le début de l'action. L'employeur a un mois pour y répondre. A défaut de réponse dans ce délai, la demande est acceptée.

Le refus de l'employeur doit être motivé. Il peut, dans ce cas, être proposé des solutions alternatives au salarié.

Conformément à l'article L. 6323-12 du Code du travail, lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, conformément à l'article L. 6323-12 du Code du travail, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation.

Ch J DP GR VM PF 19/32 AB

Article 16.3 : Actions prioritaires dans le cadre du droit individuel à la formation

Dans ce cadre, elles estiment notamment prioritaires pour le Droit individuel à la formation, les actions de formation suivantes :

- Les actions de promotion ;
- Les actions en faveur du personnel faiblement qualifié et du personnel en seconde partie de carrière ;
- Les actions de formations à l'informatique, à la bureautique, au management des équipes, à l'hygiène et à la sécurité, lorsque ces actions ne relèvent pas d'une obligation de l'employeur et lorsqu'elles constituent un projet personnel du salarié ;
- Les actions de bilan de compétences ;
- Les actions de formation aux langues étrangères ;
- Les actions de formation visant au développement des compétences personnelles (culture générale, formation économique et sociale, prise de parole en public...)
- Les actions de formation visant à l'amélioration du comportement relationnel, de la communication et de la pédagogie.
- Les actions visant à la préparation de la validation des acquis de l'expérience.

Article 16.4 : Portabilité des droits individuels à la formation

Conformément à l'article L. 6323-17 du Code du travail, en cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. À défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Conformément à l'article L. 6323-18 du Code du travail, en cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, est utilisée dans les conditions suivantes :

1° En cas d'embauche du salarié dans une autre entreprise :

Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies à l'article 16.3 du présent accord.

Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 du Code du travail n'est pas due par l'employeur. Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché ;

2° Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Handwritten signatures and initials: *Ch J DP GB VM R* 20/32 *AB*

La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance-chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits.

Pour l'application du présent article, le salarié doit être informé de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Cette information est réalisée dans les conditions suivantes :

- Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Cette information comprend les droits visés à l'article L. 6323-17 du Code du travail.
- En outre, conformément à l'article D. 1234-6 du Code du travail, le certificat de travail visé à l'article L. 1234-19 du Code du travail doit faire apparaître le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17 du Code du travail, ainsi que la somme correspondant à ce solde.

Le certificat de travail doit également mentionner l'organisme paritaire collecteur agréé compétent pour verser la somme prévue au 2° ci-dessus.

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Article 17 : Le congé individuel de formation

Les parties signataires rappellent que le congé individuel de formation (CIF), conformément à l'article L. 6322-1 du Code du travail et à l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du DIF ou des périodes de professionnalisation.

Conformément à l'article L. 6322-2 du Code du travail, les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Cependant et conformément à l'article L. 6322-64 du Code du travail, dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation désigné en application de l'article L. 6322-47 peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail, selon les mêmes modalités que celles prévues au dernier alinéa de l'article L. 6322-20. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Ch JF DP GB VM PF 21/32 MB

TITRE IV
ACCÈS SPÉCIFIQUE À LA FORMATION EN FAVEUR DE CERTAINS SALARIÉS

Article 18 : Actions de formation consécutives à l'inaptitude

Les parties signataires constatent que les salariés de la branche du transport ferroviaire peuvent être amenés à se retrouver en situation d'inaptitude, notamment pour le personnel dont le métier intègre une ou plusieurs fonctions de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003.

C'est pourquoi elles attachent une grande importance à l'accompagnement des salariés concernés et invitent les entreprises à leur apporter une attention particulière.

A cet effet, la formation professionnelle peut permettre aux salariés en situation d'inaptitude d'évoluer vers une reconversion leur permettant d'utiliser leur expérience afin de transmettre leurs connaissances et compétences. En conséquence, les parties signataires s'engagent à rechercher dans l'entreprise et, le cas échéant, au sein du groupe, de véritables solutions de reclassement en faveur de ces salariés, et à utiliser la formation professionnelle, le cas échéant, pour compléter les compétences nécessaires au nouvel emploi occupé.

La formation professionnelle permet ainsi d'accompagner ces salariés inaptes dans la mise en œuvre d'un projet professionnel et de faciliter les passerelles à l'intérieur d'une entreprise, mais également d'une entreprise à une autre au sein de la branche, afin que les compétences acquises dans l'une d'entre elles soient capitalisées tout au long du parcours professionnel des salariés.

Les parties signataires rappellent que les différents dispositifs d'entretien prévus à l'article 10 du présent accord, et notamment l'entretien de milieu de carrière, peuvent contribuer à rechercher ces solutions et à accompagner les salariés vers une éventuelle reconversion.

Elles rappellent également que la période de professionnalisation prévue à l'article 13 du présent accord est ouverte en priorité aux salariés de la branche en situation d'inaptitude dont le reclassement à un nouvel emploi nécessite une formation spécifique.

Article 19 : Actions de formations en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés

Les parties signataires s'inscrivent dans le cadre des dispositions légales et de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatives aux efforts de formation qui devraient être réalisés en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle.

Ainsi, elles rappellent que les articles 1 et 2 du présent accord relatifs aux orientations prioritaires de la branche ont prévu des actions de formation en faveur du personnel faiblement qualifié.

Elles rappellent également que le contrat de professionnalisation prévu à l'article 7 du présent accord est notamment accessible aux jeunes de moins de 26 ans et à ceux sans qualification professionnelle.

De même, la période de professionnalisation prévue à l'article 13 du présent accord est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation.

CH J DP GR VM ¹⁹⁶
22/32 MB

Article 20 : Egalité d'accès des femmes et des hommes à la formation

Les parties signataires rappellent les orientations qu'elles ont fixées en matière d'égalité d'accès des personnels à la formation dans l'accord de branche du 8 septembre 2010 relatif au contrat de travail et aux classifications. Notamment, elles rappellent que les actions de formation, y compris celles relatives au droit individuel à la formation, doivent bénéficier aussi bien aux femmes qu'aux hommes, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises porteront une attention particulière à maintenir et développer, par la formation professionnelle, les conditions permettant l'évolution professionnelle et l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les postes à responsabilités.

Des mesures spécifiques peuvent être négociées dans les entreprises pour favoriser la participation des femmes aux actions de formation professionnelle, en application de la législation en vigueur.

Article 21 : Accès des travailleurs handicapés ou en situation de handicap à la formation

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'emploi des personnes handicapées issues de l'accord de branche du 8 septembre 2010 sur le contrat de travail et les classifications, les parties signataires conviennent de favoriser l'accès de ces personnels à la formation professionnelle, afin de sécuriser leur parcours et de faciliter leur éventuel reclassement, prioritairement dans l'entreprise.

Ainsi, les parties signataires invitent les entreprises de la branche qui emploient des travailleurs handicapés ou en situation de handicap à se rapprocher de l'Association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) qui pourra les soutenir dans leurs démarches de formation à l'attention de ces personnels.

Notamment, des aides financières de l'Agefiph peuvent être proposées aux entreprises en matière de contrat de professionnalisation, de contrat d'apprentissage, de forfait formation, etc.

Article 22 : Accès à la formation des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Les parties signataires rappellent que les salariés exerçant des responsabilités syndicales doivent pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation.

Ces salariés peuvent également, conformément aux dispositions de l'article L. 3142-7 du Code du travail, participer à des stages de formation syndicale et ont alors droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

Article 23 : Accès des salariés des PME à la formation

Les parties signataires conviennent que des PME peuvent être amenées à se créer et se développer dans la branche du transport de fret ferroviaire et avoir ainsi un rôle important en termes d'emplois. C'est pourquoi elles souhaitent que les salariés de ces entreprises puissent avoir accès à la formation professionnelle.

A cet effet, les parties signataires invitent notamment les organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation à développer une information spécifique à l'attention des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent et aux responsables des PME sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

Handwritten signatures and initials: UJ, DP, GB, VM, 23/32, and a signature on the right.

TITRE V DISPOSITIONS FINANCIÈRES

A l'exception des entreprises de moins de vingt salariés pour lesquelles des dispositions légales spécifiques ont été prévues, les entreprises du secteur doivent s'acquitter des contributions visées aux articles ci-après.

Article 24 : Financement des priorités de formation

Un versement correspondant à 0,5 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à un organisme collecteur partiaire assure le financement des priorités définies par le présent accord, incluant notamment :

- Les actions de formation liées aux contrats de professionnalisation ;
- Les actions de formation liées aux périodes de professionnalisation ;
- Le financement des dépenses réalisées pour la formation des tuteurs et le financement des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale ;
- Le financement des frais de formation, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;
- Le financement des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que des rémunérations, charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- Les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Article 25 : Plan de formation et droit individuel à la formation

Une contribution de 0,9 % de la masse salariale brute est affectée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions suivantes :

- Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation,
- Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF, hors actions prioritaires de la branche,
- La prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement, ainsi que des rémunérations, charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation,
- La prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Article 26 : Congé individuel de formation

Une contribution correspondant à 0,2 % des rémunérations versées pendant l'année de référence finance les congés individuels de formation.

Article 27 : Contribution spécifique du secteur au titre du plan de formation

En mettant en œuvre le présent accord de branche, les parties signataires montrent l'importance que revêt la formation professionnelle dans le secteur du transport de fret ferroviaire.

UJ DP GB UM PF
24/32 10

Ils entendent affirmer ce principe en mettant en place une contribution spécifique des entreprises de la branche d'un montant de 0,3 % de la masse salariale au titre du plan de formation, et ce, pour une durée de trois ans.

Durant cette période, la contribution de 0,3 % s'ajoutera au seuil d'investissement légal du plan de formation. La branche du transport de fret ferroviaire consacra ainsi 1,2 % de la masse salariale au titre du plan. Au total, les investissements des entreprises de la branche au titre de la formation professionnelle seront donc au minimum de 1,9 % de la masse salariale.

Par dérogation à l'article 35 ci-après, les dispositions du présent article sont conclues jusqu'au 31 décembre 2014.

Les parties signataires conviennent de se revoir dans deux ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord pour dresser un bilan de ce financement spécifique.

Cette réunion donnera lieu au maintien de la rémunération dans les conditions prévues par les articles 30.2 à 30.4 du présent accord, analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif « à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire ».

Article 28 : Versement des contributions des entreprises à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

Dans le cadre de l'élaboration progressive et négociée de la convention collective du transport ferroviaire, les partenaires sociaux marquent leur volonté d'organiser et de structurer la profession, notamment sur les questions de financement de la formation professionnelle. Ils souhaitent ainsi donner un signe fort au démarrage d'une politique de formation qui sera mise en place dans les années à venir, en liaison avec la CPNE.

Toutefois, le secteur des OPCA étant dans une période de changement et de transition compte tenu du décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 qui les conduit à se regrouper, et les entreprises de la branche ayant adhéré, à ce stade, à des OPCA différents, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de prendre le temps de la réflexion sur les modalités et les conditions de choix d'un organisme paritaire unique pour le secteur et sur les modalités d'adhésion.

Ils engageront donc une étude sur cette question suivie par la CPNE mise en place au titre VI du présent accord. Dans ce cadre, ils s'efforceront de choisir un OPCA dont les prestations sont au moins équivalentes à celles actuellement offertes à chaque entreprise du secteur.

Un bilan d'étape sur les travaux engagés sera rendu dans les douze mois suivant le démarrage de cette étude.

En tout état de cause, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions négociées dans le cadre du présent accord sont directement opposables auprès des différents OPCA auxquels adhèrent les entreprises soumises au présent accord.

Les OPCA dans lesquelles les entreprises du secteur adhèrent sont donc invités, dans leur gestion, à mettre en œuvre les dispositions du présent accord négociées avec les partenaires sociaux.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page: UJ, DP, GB, VM, PE, 25/32, RB.

TITRE VI INSTANCES PARITAIRES

CHAPITRE I - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNE)

Les parties signataires conviennent de mettre en place, dans les six mois suivant la conclusion du présent accord, une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la formation professionnelle (CPNE) au sein de la branche du transport ferroviaire.

Article 29 : Missions de la CPNE

Dans le cadre de ses missions générales et spécifiques, la CPNE est notamment chargée de rendre des avis et conclusions, étant rappelé que la Commission mixte paritaire nationale (CMPN) reste l'instance paritaire de négociation et de décision au sein de la branche.

Article 29.1 : Missions générales

La CPNE a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi dans la profession et à promouvoir la formation professionnelle.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent des missions définies ci-dessous qui sont notamment issues de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification,
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche.
- élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

De plus, la CPNE est chargée :

- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications,
- de faire le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et formule, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application,
- d'examiner les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et des maîtres d'apprentissage,
- de définir, compte tenu des propositions qui peuvent être faites par les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour l'emploi (COPIRE), les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation.

La CPNE est également consultée :

- Préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau d'une profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État. Elle est en outre informée des conclusions de ces études.
- Préalablement à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la profession concernée relative aux actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC). Elle est en outre informée de l'exécution de ces actions.

CH J DP GB VM 26/32 AB

Article 29.2 : Missions spécifiques

En complément des missions générales définies à l'article 27.1 ci-dessus, les parties signataires conviennent que la CPNE aura deux missions spécifiques, d'une part, relatives à la question de la mutualisation des fonds au sein d'un OPCA, d'autre part, à la création de titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle spécifiques à la profession du transport ferroviaire.

Les travaux menés par la CPNE, en liaison avec l'OPMQ et à destination de la CMPN, permettront d'aider à mieux organiser et structurer la profession, d'une part, par l'examen des possibilités de mutualiser les fonds de la formation auprès d'un OPCA unique pour le secteur, et d'autre part, par l'examen des moyens permettant le développement des parcours professionnels des salariés du secteur :

- Une étude sera engagée au sein de la CPNE, en liaison avec l'OPMQ, conformément à ce qui est prévu à l'article 26 du présent accord relatif au « versement des contributions des entreprises à un OPCA ».
- La CPNE travaillera à la détermination des besoins du secteur concernant la création ou l'évolution de titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle spécifiques à la profession du transport ferroviaire.

Conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord, les parties signataires conviennent que la CPNE entamera ce travail dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, en liaison avec l'OPMQ qui mènera les études préalables nécessaires.

Article 30 : Composition et réunions de la CPNE

Article 30.1 : Composition

La CPNE est composée de deux représentants mandatés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Pour assurer un meilleur suivi des sujets traités, ces représentants de la CPNE sont les mêmes que ceux désignés dans le cadre du comité paritaire de pilotage de l'OPMQ prévu au présent accord.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales correspondant au nombre défini à l'alinéa précédent.

Le Président et le Vice-Président de la CPNE sont désignés pour deux ans alternativement parmi les membres du collège des salariés et les membres du collège des employeurs.

Lorsque le Président est issu du collège des salariés, le Vice-Président est issu du collège des employeurs et inversement.

Le Président et le Vice-Président sont proposés par le collège dont ils sont issus et désignés par la CPNE.

Article 30.2 : Autorisation d'absence et maintien de la rémunération

Les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises adhérentes au syndicat professionnel d'employeurs, bénéficient pour se rendre aux réunions de la CPNE, d'une autorisation d'absence sur présentation à leur employeur de la convocation afférente.

Le temps consacré à la participation à ces réunions est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

En conséquence, la rémunération des salariés concernés est maintenue par leur employeur, en fonction du temps consacré à ces réunions, dans les conditions analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif « à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire », soit dans la limite de trois jours maximum par réunion et par organisation syndicale.

CA 7 DP GB VM ff 27/32 MB

Article 30.3 : Frais de déplacement

Les frais de déplacement des membres des délégations syndicales, sont indemnisés par leur employeur sur présentation des justificatifs selon les modalités suivantes, analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif « à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire » :

- les frais de transport sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite maximale du prix du billet de train SNCF en seconde classe, ou lorsque les nécessités l'exigent et que la distance le justifie (au delà de 3 heures), dans la limite maximale du billet d'avion en classe économique (pour un aller et retour).

Article 30.4 : Frais de nourriture et d'hébergement

Les frais de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales sont remboursés, par leur employeur, sur justificatifs selon les modalités suivantes, analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif « à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire » :

- les frais de repas sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite de huit fois le minimum garanti (M.G.) au 1er janvier de l'année en cours (pour information, le montant du M.G. s'élève à 3,36 € au 1^{er} janvier 2011 ; $3,36 \times 8 = 26,88$ €).
- les frais d'hébergement sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs et lorsque les nécessités l'exigent, dans la limite de 80 € par nuit, en région parisienne, et de 50 € en province (nuitée et petit déjeuner compris).
- dans le cas où la réunion n'imposerait pas un découcher : 2 repas ;
- dans le cas où la réunion imposerait un découcher : 3 repas et une nuitée (hôtel et petit déjeuner).

Article 30.5 : Réunions

La CPNE se réunit en fonction des missions qui lui sont confiées et, a minima, deux fois par an.

Le secrétariat de la CPNE est assuré par l'UTP.

L'ordre du jour est validé par le Président et le Vice-Président de la CPNE. Il est adressé par l'UTP aux membres de la CPNE au moins huit jours avant la réunion.

Un projet de relevé de conclusions de la réunion de la CPNE est établi par le secrétariat, envoyé aux membres de la CPNE dans le mois suivant la réunion, et validé lors de la réunion suivante. Le relevé de conclusions validé est adressé aux membres de la CPNE dans le mois suivant.

UR // DP GB VM PE 28/32 MB

CHAPITRE II - OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS (OPMQ)

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) et décident la création d'un OPMQ à compétence nationale au sein de la branche.

Un comité paritaire de pilotage de l'OPMQ est également créé au sein de la branche afin de déterminer les travaux à mettre en œuvre par l'observatoire, le cas échéant sur avis de la CPNE, et d'assurer leur suivi.

Article 31 : Missions de l'OPMQ

L'OPMQ a pour mission d'éclairer et d'accompagner la politique de la branche en matière de formation professionnelle, d'apporter des données objectives permettant de :

- mieux connaître les métiers existants, les qualifications et les compétences qu'ils requièrent dans la branche du transport ferroviaire,
- suivre et anticiper l'évolution des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ainsi que l'évolution démographique de la branche,
- à la lumière de ces deux premières fonctions, et en liaison avec la CPNE, afin d'aider cette dernière dans ses objectifs définis à l'article 29 du présent accord, d'identifier les besoins en formation.

La CPNE ou la Commission mixte paritaire nationale (CMPN) pourront, dans le cadre de la réalisation de leurs missions, faire appel à l'OPMQ qui effectuera les travaux nécessaires.

Article 32 : Composition et fonctionnement du comité de pilotage

Article 32.1 : Composition

Le comité paritaire de pilotage de l'OPMQ est composé de deux représentants mandatés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Pour assurer un meilleur suivi des sujets traités, ces représentants de l'OPMQ sont les mêmes que ceux désignés dans le cadre de la CPNE prévue au présent accord.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales correspondant au nombre défini à l'alinéa précédent.

Il se réunit en fonctions des missions qui lui sont confiées et, a minima, deux fois par an.

Le comité de pilotage peut décider à l'unanimité de faire participer à ses réunions un ou plusieurs experts extérieurs.

L'UTP assure le secrétariat du comité de pilotage.

Article 32.2 : Autorisation d'absence et maintien de la rémunération

Les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises adhérentes au syndicat professionnel d'employeurs, bénéficient pour se rendre aux réunions de l'OPMQ, d'une autorisation d'absence sur présentation à leur employeur de la convocation afférente.

Le temps consacré à la participation à ces réunions est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

CH T DP GB VM PF^{29/32} AB

En conséquence, la rémunération des salariés concernés est maintenue par leur employeur, en fonction du temps consacré à ces réunions, dans les conditions analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif « à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire », soit dans la limite de trois jours maximum par réunion et par organisation syndicale.

Article 32.3 : Frais de déplacement

Les frais de déplacement des membres des délégations syndicales, sont indemnisés par leur employeur sur présentation des justificatifs selon les modalités suivantes, analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif « à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire » :

- les frais de transport sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite maximale du prix du billet de train SNCF en seconde classe, ou lorsque les nécessités l'exigent et que la distance le justifie (au delà de 3 heures), dans la limite maximale du billet d'avion en classe économique (pour un aller et retour).

Article 32.4 : Frais de nourriture et d'hébergement

Les frais de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales sont remboursés, par leur employeur, sur justificatifs selon les modalités suivantes, analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif « à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire » :

- les frais de repas sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite de huit fois le minimum garanti (M.G.) au 1er janvier de l'année en cours (pour information, le montant du M.G. s'élève à 3,36 € au 1^{er} janvier 2011 ; $3,36 \times 8 = 26,88$ €).
- les frais d'hébergement sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs et lorsque les nécessités l'exigent, dans la limite de 80 € par nuit, en région parisienne, et de 50 € en province (nuitée et petit déjeuner compris).
- dans le cas où la réunion n'imposerait pas un découcher : 2 repas ;
- dans le cas où la réunion imposerait un découcher : 3 repas et une nuitée (hôtel et petit déjeuner).

CHAPITRE III - BILAN DES TRAVAUX MENES PAR LA CPNE ET L'OPMQ

Conformément à l'article 35 du présent accord, les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les trois ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord, notamment au regard des évolutions intervenues au sein du secteur, et de façon plus spécifique au sein des entreprises ferroviaires.

Ces examens de révision permettront également de faire le point sur les travaux menés par la CPNE et l'OPMQ.

Ch 77 2A 9B VM 10F 30/32 AB

CHAPITRE IV - L'INFORMATION DES SALARIES PAR LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les parties signataires conviennent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

C'est pourquoi elles insistent sur l'importance du rôle des Commissions de la formation existant au sein des comités d'entreprise dans toutes les entreprises employant au moins deux cents salariés.

Dans ces entreprises, le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux réunions des commissions est rémunéré comme temps de travail. De plus, ce temps n'est pas déduit des heures de délégations prévues pour les membres titulaires.

Les membres de ces Commissions de la formation se verront attribuer un crédit d'heures équivalent à une journée non fractionnable par an.

Ch J DA GB VM PF 31/32 AB

TITRE VII
DISPOSITIONS DIVERSES

CHAPITRE I - CONSEQUENCES DE LA CONSTRUCTION EUROPEENNE SUR LES BESOINS ET LES ACTIONS DE FORMATION

Les parties signataires constatent que la branche du transport ferroviaire est directement impactée sur certains sujets par la législation sociale européenne. Notamment, la directive n° 2007/59 du 23 octobre 2007 relative à la certification des conducteurs de train a encadré les conditions d'exercice du métier de conducteur, notamment sur la question de la formation professionnelle de ces salariés. Cette directive est désormais transposée en droit français par plusieurs textes, dont notamment le décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 et l'arrêté du 6 août 2010 relatifs à la certification des conducteurs de train.

CHAPITRE II - MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DE BRANCHE

Article 33 : Entrée en application de l'accord

Le présent accord portant sur la formation professionnelle entrera en application à compter de son extension.

Article 34 : Force obligatoire de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les conventions et accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, compris dans son champ d'application, ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord dans un sens moins favorable.

Article 35 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à l'exception des dispositions de l'article 27 relatif à la contribution spécifique du secteur au titre du plan de formation.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les trois ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord, notamment au regard des évolutions intervenues au sein du secteur, et de façon plus spécifique au sein des entreprises ferroviaires. Ces examens de révision permettront également de faire le point sur les travaux menés par la CPNE et l'OPMQ.

Article 36 : Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

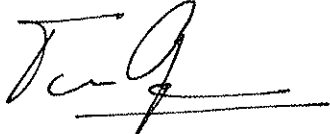
Ch J GP VM PF 32/32 1708

Fait à Paris, le 13 septembre 2011

Entre,

D'une part :

L'Union des Transports Publics et Ferroviaires
représentée par M. Francis GRASS



D'autre part,

La Fédération CGT des Cheminots (CGT)
représentée par MARTIN VERONIQUE

La Fédération CGT des Cheminots a décidé d'apposer sa signature sur l'accord qui constitue un socle améliorant les dispositions du code du travail en matière de formation professionnelle au service de salariés du fret ferroviaire au sens de l'accord du 06.06.07 avec la réserve suivante : la contribution financière spécifique de l'entreprise de 0,3% de la MSB ne nous semble pas être en lien avec les ambitions et le objectif de l'accord. Nous réitérons donc notre demande de réévaluation à la hausse de cette contribution spécifique

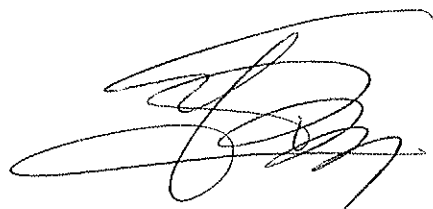
La Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Cheminots (CGT-FO)
représentée par



La Fédération Générale des Transports et de l'Équipement (FGTE-CFDT)
représentée par

M J DP GB VH PF AB

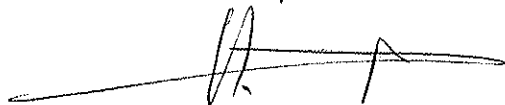
La Fédération Générale CFTC des Transports (FGT-CFTC)
représentée par Philippe GONÇALVES



La Fédération Nationale CFE-CGC Transports (CFE-CGC)
représentée par Philippe FRANCOIS



La Fédération Générale Autonome des Agents de Conduite (FGAAC)
représentée par Descomps Pascal



L'Union National des Syndicats Autonomes des Cheminots (UNSA)
représentée par Marc BAUCHER



La Présidente de la Commission Mixte Paritaire Ferroviaire
Mme Christine RECEVEUR



Ch 07 VM