

Brochure n° 3170

Convention collective nationale
IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1150430M
IDCC : 538

Suite à la commission mixte paritaire du 6 décembre 2010, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui, à la date d'application du présent accord, se substitueront intégralement à toutes les autres dispositions conventionnelles préexistantes relatives au même objet (formation professionnelle continue) au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes et, notamment, à celles de l'accord du 17 mars 2006.

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord affirment l'importance de la formation professionnelle continue au sein de la branche de la manutention ferroviaire et travaux connexes dans ses objectifs de :

- qualification des salariés, fidélisation et facilitation de leur évolution professionnelle ;
- renforcement de l'attractivité du secteur ;
- facilitation de l'intégration des jeunes et amélioration de la gestion des âges (jeunes et seniors) ;
- dynamisation de la politique de l'emploi par le développement de la capacité des salariés à être acteurs majeurs de leur évolution professionnelle ;
- facilitation de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

Ils tiennent compte de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie mais également les dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ils tiennent compte du bilan de l'application de l'accord du 17 mars 2006 et des travaux conduits depuis 2006 au sein des réunions de la section paritaire professionnelle manutention ferroviaire et travaux connexes de l'OPCA de branche et au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés pour la réalisation de leur projet professionnel que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité.

La formation professionnelle continue a pour objectif de favoriser l'insertion dans l'emploi, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels par le biais d'une adaptation à l'évolution des emplois. Elle ne peut pas constituer un frein à l'emploi des salariés, cet accord ayant pour objectif de favoriser l'accès de l'ensemble des salariés et notamment des publics prioritaires à la formation tout au long de la vie professionnelle.

La formation professionnelle qui est mise en œuvre principalement dans le cadre des plans de formation doit contribuer à la bonne marche et à la compétitivité des entreprises du secteur de la manutention ferroviaire et travaux connexes et participer au développement des compétences des salariés.

Le présent accord a le même champ d'application géographique et professionnel que la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et des travaux connexes.

Les parties signataires encouragent les entreprises et les salariés à se saisir des nouvelles mesures et des dispositifs mis en place en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle.

PRIORITÉS DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE FORMATION

Article 1^{er}

Priorités de la branche au titre du contrat de professionnalisation ⁽¹⁾

Article 1.1

Actions de formation prioritaires au titre du contrat de professionnalisation ⁽¹⁾

Les actions de formation considérées comme prioritaires au titre du contrat de professionnalisation (ou de tout autre dispositif de même nature qui y serait substitué de par un ANI ou une loi, cette remarque étant valable chaque fois que le « contrat de professionnalisation » est visé ci-après) pour leur financement par l'OPCA sont :

- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective ;
- les diplômes et titres homologués non spécifiques à la manutention ferroviaire et travaux connexes mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche.

Les parties conviennent que cette liste pourra être ajustée et complétée annuellement par la section paritaire professionnelle au vu des orientations de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sur la base des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et qualification de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 1.2

Publics prioritaires au titre du contrat de professionnalisation ⁽¹⁾

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de favoriser l'insertion et la qualification ou la réinsertion professionnelle ou la requalification des jeunes et des demandeurs d'emploi ou de tous les autres publics prioritaires bénéficiaires du dispositif susvisé selon les textes en vigueur.

Elles entendent permettre au sein des entreprises de la branche le recours au contrat de professionnalisation conclu sur la base des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, les parties signataires conviennent de deux exceptions :

- le contrat de professionnalisation peut avoir une durée allant jusqu'à 24 mois pour préparer un diplôme ou un titre ;
- le contrat de professionnalisation peut avoir une durée pouvant aller jusqu'à 18 mois pour les publics jeunes et adultes n'ayant pas les compétences requises, particulièrement la maîtrise des écrits professionnels.

La durée de formation obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être d'un minimum de 15 % et d'un maximum de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI. Cette durée comprend les actions de positionnement, formation, accompagnement et évaluation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures.

La durée de la formation peut aller au-delà de 25 % dans les cas suivants :

- pour les jeunes et les adultes en vue de préparer un diplôme ou un titre ;
- lorsque les jeunes n'ont pas pu bénéficier du dispositif de préapprentissage ou de préqualification et lorsqu'ils ne disposent pas des compétences requises, notamment en termes de maîtrise des écrits professionnels ;
- il en sera de même pour des adultes qui ne disposeront pas des compétences requises, principalement en termes de maîtrise des écrits professionnels pour s'engager dans un processus qualifiant.

Article 1.3

Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation ⁽¹⁾

La prise en charge financière par l'OPCA dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du contrat de professionnalisation est limitée aux montants des forfaits de prise en charge fixés à l'annexe II du présent accord.

Ces types de prise en charge pourront être ajustés au cours de la période triennale par la section paritaire professionnelle, notamment en cas d'insuffisance de ressources financières ou en fonction des orientations prises par le conseil d'administration de l'OPCA et/ou la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

La prise en charge financière des coûts d'évaluation, de formation et d'accompagnement du contrat de professionnalisation ne prendra effet qu'après accord préalable de l'OPCA.

Les contrats conclus au bénéfice des personnes reconnues handicapées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en catégorie B ou C bénéficieront d'une majoration de la prise en charge

⁽¹⁾ Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un accord national interprofessionnel ou d'une nouvelle loi.

financière par l'OPCA de branche de 10 %. Cette majoration ne pourra entraîner une prise en charge par les fonds mutualisés supérieure au coût de la formation elle-même.

Article 2

Priorités de la branche au titre de la période de professionnalisation ⁽¹⁾

Article 2.1

Actions de formation prioritaires au titre de la période de professionnalisation ⁽¹⁾

La période de professionnalisation (ou de tout autre dispositif de même nature qui y serait substitué de par un ANI ou une loi, cette remarque étant valable chaque fois que la « période de professionnalisation » est visée ci-après) a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (ou tout organisme s'y substituant) ;
- reconnue dans les classifications professionnelles de branche ;
- ouvrant droit à une certification de qualification professionnelle.

Et notamment celles reconnues par des diplômes et titres homologués, des diplômes et titres homologués non spécifiques au secteur de la manutention ferroviaire et travaux connexes mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche.

La période de professionnalisation peut également permettre à son bénéficiaire de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation a été défini comme prioritaire par la branche professionnelle, en tenant compte des travaux de la CPNE-FP de la branche.

A ce titre, les parties signataires du présent accord décident que les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnant lieu en priorité à un financement de l'OPCA seront les suivantes :

Priorités pour tous les salariés :

- la mise à niveau en français (expression orale et écrite) en prenant appui sur la démarche structurée construite par la branche en matière d'alphabétisation et de lutte contre l'illettrisme (exemple dispositif « 1001 Lettres »), pour les entreprises de toute taille ;
- les actions liées à la remise à niveau des connaissances de base (correspondant au socle de connaissances définies par la CPNE-FP pour le secteur) ;
- la prévention des risques ;
- les actions liées à l'adaptation aux nouvelles technologies et aux nouveaux contextes de travail afin de prévenir toute inadaptation professionnelle, notamment pour les salariés en seconde partie de carrière ;
- les actions favorisant l'accès aux formations à la sécurité au-delà des obligations légales ;
- l'amélioration des compétences nécessaires à la polyvalence, incluant des notions informatiques ou bureautique de base ;
- l'acquisition des prérequis en matière de qualité (la notion de qualité ne s'entendant pas de la même manière dès lors que le salarié doit suivre un protocole ou doit le contrôler).

Priorités pour les ouvriers :

- le renforcement des compétences techniques (maîtrise et polyvalence des techniques) ;
- le renforcement des compétences (autocontrôle qualitatif des prestations) ;
- la relation « Clients » (aptitudes de service) ;
- les actions favorisant l'accès aux formations « Ergonomie et sécurité » ;
- l'acquisition des techniques et protocoles de nettoyages spécialisés.

Priorités pour les personnels encadrants intermédiaires et agents de maîtrise :

- le développement des capacités techniques, organisationnelles (incluant des notions informatiques de base), managériales (animation des équipes, tutorat, etc.) et relations client (aptitudes de service face au client) ;
- l'acquisition de compétences commerciales, communication et gestion de prestations multiservices ;
- l'acquisition de compétences de base à la gestion des ressources humaines (recrutement, entretien d'évaluation, motivation du personnel, gestion des compétences).

Priorités pour le personnel cadre :

- le développement des compétences en matière de législation ;
- le développement des compétences en matière de gestion des sites ;
- le développement des compétences en matière de qualité ;
- le développement des compétences en matière de management ;
- le développement des compétences en matière d'organisation ;
- le développement des compétences en matière de relations commerciales ;
- le développement des compétences en matière de gestion des ressources humaines et de relations sociales.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un accord national interprofessionnel ou d'une nouvelle loi.

Priorités pour les employés administratifs :

- le développement des compétences favorisant leur professionnalisation et leur évolution professionnelle dans le domaine de la gestion des ressources humaines ;
- le développement des compétences favorisant leur professionnalisation et leur évolution professionnelle dans le domaine de l'évolution technique des outils de gestion.

Les parties signataires s'accordent pour confier à la CPNE-FP le soin d'examiner et de proposer éventuellement dans la période triennale des ajustements nécessaires dans le cadre des orientations définies par les signataires du présent accord. La section paritaire professionnelle manutention ferroviaire et travaux connexes prendra à la suite de ces éventuels ajustements les décisions d'adaptation du tableau des prises en charge figurant en annexe I du présent accord.

La durée de l'action de formation ne peut être inférieure à 21 heures ou 3 jours, consécutifs ou non par période de 6 mois, ou 35 heures et 5 jours sur une période maximum de 30 mois.

Article 2.2

Publics prioritaires au titre de la période de professionnalisation ⁽¹⁾

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 (contrat unique d'insertion, ou tout autre dispositif de même nature s'y substituant) ou de tous les autres publics prioritaires bénéficiaires du dispositif susvisé selon les textes en vigueur.

Les parties signataires s'inscrivant dans les orientations définies par les accords interprofessionnels et par la loi incitent les entreprises à promouvoir la période de professionnalisation pour les publics suivants afin d'assurer la sécurisation de leur parcours professionnel et leur maintien dans l'emploi :

- aux femmes, notamment, celles qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion, notamment ceux qui sont en situation d'inaptitude ponctuelle et définitive à leur poste ;
- aux salariés seniors, notamment à ceux qui après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés à temps partiel ayant des employeurs multiples au sein de la branche ;
- aux travailleurs handicapés, ainsi qu'à ceux qui reprennent le travail après une longue période d'arrêt pour maladie ou accident du travail ;
- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations conformément aux priorités définies dans le présent accord par la branche de la manutention ferroviaire et travaux connexes, et notamment ceux d'entre eux qui ne possèdent ni diplôme professionnel de niveau IV ni qualification professionnelle reconnue, et notamment aux salariés des premiers niveaux de qualification ne maîtrisant pas les compétences de base ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

Cette période est mise en œuvre 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 de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la (ou les) qualification(s) recherchée(s) ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Article 2.3

Modalités de mise en œuvre des périodes de professionnalisation ⁽¹⁾

Les heures de formation passées par le salarié en formation, liées à la période de professionnalisation mise en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord formalisé par écrit du salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent, par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures ou pour le personnel au forfait dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit 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 de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un accord national interprofessionnel ou d'une nouvelle loi.

classification correspondant à l'emploi occupé. Ils portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Il est souligné enfin que l'efficacité de ce dispositif sera renforcée par son articulation avec les autres dispositifs prévus par cet accord pour favoriser la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et, notamment, le DIF et le plan de formation.

Article 2.4

Modalités de prise en charge des périodes de professionnalisation ⁽¹⁾

La prise en charge financière par l'OPCA dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation de la période de professionnalisation est limitée au cours de la période triennale de mise en œuvre du présent accord aux montants des forfaits de prise en charge fixés à l'annexe II du présent accord.

S'il s'avère nécessaire de modifier ces forfaits, la section paritaire professionnelle de la branche procédera aux modifications nécessaires.

Article 3

Accompagnement tutoral de la professionnalisation

L'accueil, l'accompagnement et l'intégration des publics nouvellement embauchés sont considérés comme une priorité.

Les entreprises relevant du présent accord mettront tout en œuvre afin de faciliter les premiers pas de ces salariés par la mise en place d'un tuteur.

Le tuteur devra être volontaire, il disposera des moyens nécessaires pour accomplir cette mission. Celle-ci suppose que le tuteur dispose de l'aptitude pédagogique et de la disponibilité suffisante dans l'organisation de son travail pour intervenir, en cas de besoin, auprès des bénéficiaires des actions de professionnalisation.

Afin d'améliorer leur professionnalisation, les tuteurs qui exercent cette mission pour la première fois suivront une formation initiale au tutorat. Pour réaliser cette formation et équiper en outils les tuteurs, les parties signataires encouragent les entreprises à s'appuyer, sur le kit méthodologique « Devenir tuteur » mis à disposition par l'OPCA de branche. Les parties signataires entendent porter à la connaissance des employeurs et salariés de la branche les informations sur le tutorat qui fait l'objet d'une fiche pratique à l'annexe III du présent accord.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de l'OPCA dans la limite de 40 heures avec un financement forfaitaire défini à l'annexe II du présent accord. Les parties conviennent que ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 4

Priorités de la branche au titre du droit individuel à la formation (DIF) ⁽¹⁾

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié.

Article 4.1

Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel à la formation (DIF)

Seules les actions de formation effectuées au titre du DIF entrant dans le cadre des actions et publics prioritaires définis dans le présent accord peuvent faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA au titre des fonds mutualisés de la section professionnalisation (« DIF prioritaires »).

Les parties signataires du présent accord décident que pour les publics prioritaires définis ci-dessous les actions de formation pouvant être réalisées dans le cadre d'un DIF et donnant lieu en priorité à un financement de l'OPCA sont celles définies à l'article 2.1 du présent accord (« Actions de formation prioritaires au titre de la période de professionnalisation » ou de tout dispositif de même nature s'y substituant) ainsi que les formations de préparation à la retraite pour les salariés en fin de carrière.

Article 4.2

Publics prioritaires au titre du droit individuel à la formation (DIF)

Les publics prioritaires retenus au niveau de la branche de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne pour l'accès aux fonds mutualisés gérés par l'OPCA sont les salariés répondant aux critères suivants :

- les salariés des premiers niveaux de qualification et ne maîtrisant pas les compétences ou les connaissances de base ;
- les femmes, notamment au retour de congé maternité et de congé parental ;
- les jeunes ;
- les seniors, notamment en vue de leur évolution dans l'emploi.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un accord national interprofessionnel ou d'une nouvelle loi.

Article 5

Modalités de prise en charge commune aux contrats de professionnalisation ⁽¹⁾, aux périodes de professionnalisation ⁽¹⁾ et à l'accompagnement tutorial de la professionnalisation

Les parties conviennent que l'OPCA prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base de forfaits horaires qui pourront faire l'objet d'une révision par la section paritaire professionnelle de l'OPCA.

Ces forfaits font l'objet d'une modulation en fonction de la nature de la prestation et des priorités sur la base du tableau figurant en annexe II du présent accord.

Les parties conviennent que ces forfaits et modulations établis en début d'exercice dans le cadre d'un budget prévisionnel et estimatif pourront être révisés en cours d'exercice au vu de l'avancement de l'utilisation des fonds pour répondre à une meilleure gestion des fonds mutualisés dans le cadre des priorités définies par le présent accord (et elles mêmes actualisées par la section paritaire professionnelle).

Article 6

Actions prioritaires au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Les parties signataires estiment notamment prioritaires, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi définie à l'article L. 6326-1 du code du travail, les actions de formation suivantes :

Pour l'ensemble des métiers des annexes ouvriers, les actions de formation concourant à :

- la connaissance de l'environnement de travail (environnement physique, réglementaire) ;
- la capacité à suivre une séquence de travail (une opération ou un ensemble d'opérations) ;
- la capacité à prendre connaissance des risques encourus dans l'environnement et contexte de travail et des mesures de prévention à prendre pour les éviter ;
- la mise à niveau concernant les techniques de base (utilisation des produits et des matériels) ;
- les formations de recyclage exigées par la réglementation ou la technicité des emplois (conduite chariot automoteur, conduite d'auto-laveuse, travail en hauteur, habilitation électrique...) ;
- les attitudes à adopter dans l'environnement de travail (déplacement sur chantier et à l'intérieur des matériels roulants ferroviaires, attitudes de service...) ;
- le travail en équipe.

Pour les métiers de l'annexe employés et de la filière support, les actions de formation concourant à :

- la connaissance de l'environnement de travail (organisation de l'entreprise, organisation du travail, organisation du chantier) ;
- la capacité à suivre une séquence de travail (un traitement d'information ou un ensemble de traitements d'informations ou de travaux administratifs) ;
- la capacité à prendre connaissance des risques encourus dans l'environnement et le contexte de travail et des mesures de prévention à prendre pour les éviter ;
- la mise à niveau concernant les techniques de base (connaissances de base en informatique et en bureautique) ;
- les attitudes à adopter dans l'environnement de travail (déplacement sur chantier, attitudes de service...) ;
- le travail en équipe, et/ou selon l'emploi, la capacité d'organiser le travail d'une équipe.

Conformément aux dispositions du point 4.4 de l'ANI du 5 octobre 2009 et des articles 15 et 17 de l'ANI du 11 janvier 2008, les parties signataires s'engagent à actualiser les actions prioritaires au titre de la POE lorsque la CPNE-FP de la branche aura déterminé le socle commun de connaissances et de compétences de nature à favoriser l'évolution et les transitions professionnelles tout au long de la vie professionnelle au sein de la manutention ferroviaire et des travaux connexes.

TITRE II

DISPOSITIFS ET PROGRAMMES FACILITANT LA MISE EN ŒUVRE DES PRIORITÉS DE FORMATION DE LA BRANCHE

Dans le but d'organiser efficacement les actions de formation et d'en amplifier l'impact en termes d'effet sur l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels tout en optimisant l'utilisation des moyens et des ressources humaines et financières disponibles, les parties à l'accord ont entendu promouvoir les dispositifs et programmes mis en œuvre par l'OPCA.

Article 7

Dispositifs favorisant l'emploi des seniors et la gestion des âges

Les parties signataires soulignent la nécessité de favoriser la formation professionnelle des salariés tout au long de leur vie professionnelle et, notamment, ceux en seconde partie de parcours professionnel.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un accord national interprofessionnel ou d'une nouvelle loi.

Les signataires du présent accord de branche ont ainsi prévu parmi les priorités de la branche au titre de l'article 2.2 le cas des salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion, notamment ceux en situation d'incapacité ponctuelle ou définitive.

Les parties ont ainsi souhaité traduire la volonté du législateur et des signataires de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 de privilégier l'accès à la période de professionnalisation aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire.

Les parties s'inscrivent dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui prévoient qu'après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences selon les modalités prévues à l'article 10.2 du présent accord.

Les parties signataires entendent porter à la connaissance des employeurs et des salariés de la branche les dispositifs que l'OPCA de branche a mis en place en faveur de la gestion des âges et, notamment FIFTI OPCALIA, Objectifs trajectoires. Ces informations sont présentées sous forme d'une fiche pratique « Gérer les âges » en annexe IV du présent accord.

Article 8

Dispositifs favorisant l'emploi des handicapés

Les parties signataires conscientes que le niveau de formation des personnes handicapées est déterminant pour leur parcours d'insertion professionnelle, entendent favoriser leur accès à la formation et au développement de leurs compétences.

Elles incitent les entreprises à recourir à la période de professionnalisation telle que prévue à l'article 2.2 du présent accord comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés handicapés afin d'assurer leur accès ou leur maintien dans l'emploi.

Les parties signataires entendent porter à la connaissance des employeurs et des salariés de la branche les dispositifs que l'OPCA de branche a mis en place en faveur de l'emploi des handicapés et, notamment, la mission handicap (référents handicap au sein de l'OPCA) et le tutorat des personnes handicapées. Ces informations sont présentées sous forme d'une fiche pratique « Handicap » en annexe V du présent accord.

Article 9

Dispositifs favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi

Les parties signataires du présent accord entendent s'inscrire dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 visant à réduire les inégalités d'accès à la formation, notamment pour les salariés ne possédant ni diplôme ni qualification professionnelle reconnue.

A cet effet, les parties signataires du présent accord de branche ont prévu parmi les priorités de la branche au titre de l'article 2.2 « Période de professionnalisation » et de l'article 4.2 « DIF » la situation des salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Les parties s'inscrivent également dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui prévoient que le contrat de professionnalisation s'adresse tout particulièrement aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ainsi qu'à ceux qui veulent compléter leur formation initiale.

Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage de la langue française font partie de la formation professionnelle tout au long de la vie. Les partenaires sociaux considèrent ces actions comme un des axes essentiels pour l'accès et le développement de la formation professionnelle.

Ainsi, la CPNE-FP sera chargée de proposer aux partenaires sociaux la mise en place de dispositifs propres à ces situations (par exemple : définition, chaque année, du nombre et de la durée des actions prioritaires financées en tout ou partie par l'OPCA sur proposition de la section paritaire professionnelle de l'OPCA).

Les parties signataires entendent porter à la connaissance des employeurs et des salariés de la branche les dispositifs que l'OPCA de branche a mis en place en faveur de l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés et, notamment, le dispositif de lutte contre l'illettrisme « 1001 Lettres ». Ces informations sont présentées sous forme d'une fiche pratique « 1001 Lettres – développement des compétences de base » en annexe VI du présent accord.

Article 10

Dispositifs favorisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

L'OPCA de branche a mis en place diverses actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle et, notamment, le financement d'aide au conseil en matière d'égalité professionnelle.

TITRE III

OUTILS FAVORISANT LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Sur la base des bilans établis au sein de la section paritaire professionnelle et de la CPNE-FP en ce qui concerne la mise en œuvre des dispositifs et outils de la formation professionnelle, les parties signataires entendent renforcer l'information des employeurs et des salariés de la branche concernant les outils favorisant la formation tout au long de la carrière professionnelle et, notamment, ceux présentés ci-après. Ces informations sont présentées sous forme d'une fiche pratique « Outils de la formation des salariés » en annexe VII du présent accord.

Article 11

Outils d'information et d'orientation des salariés

Les parties signataires de l'accord souhaitent souligner l'importance des outils présentés ci-après permettant en amont de l'action de formation d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés.

Article 11.1

Bilan d'étape professionnel

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise de la branche bénéficie, à sa demande, d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à la demande du salarié, ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans. La demande du salarié ne peut être refusée par l'entreprise.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet (conformément à la législation en vigueur à la date de signature du présent accord), 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.

Les entreprises ayant déjà mis en place un dispositif d'entretien veilleront à ce qu'il prenne en compte les dispositions prévues par la législation (à la date de signature de l'accord, l'article L. 6315-1 du code du travail).

Article 11.2

Bilan de compétences

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.

Tout salarié peut, notamment dans le cadre du bilan d'étape professionnel, demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier à son initiative, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en tout ou partie en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation (CIF) ou du droit individuel à la formation (DIF).

Article 11.3

Entretien professionnel de seconde partie de carrière

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, l'employeur organise un entretien professionnel pour chaque salarié, dans l'année qui suit son 45^e anniversaire.

Au cours de cet entretien :

- le responsable hiérarchique fait le point avec le salarié au regard de l'évolution des métiers et de perspectives d'emplois de l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle ;
- l'employeur et le salarié examinent les possibilités de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;
- 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.

Lorsqu'elles existent les instances représentatives du personnel sont informées des modalités de mise en œuvre de ces entretiens.

Il se substitue au bilan d'étape professionnel (art. 11.1) et bénéficie tous les 5 ans aux salariés qui le souhaitent.

Article 11.4

Passeport orientation et formation

Afin de favoriser la mobilité interne ou externe, chaque salarié qui le souhaite peut, à son initiative, réaliser un document personnel et privé dans lequel sont identifiées :

1. Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;

2. Dans le cadre de la formation continue :

- tout ou partie des informations recueillies à l’occasion d’un entretien professionnel, d’un bilan de compétences ou d’un bilan d’étape professionnel ;
- les actions de formation prescrites par l’institution mentionnée à l’article L. 5312-1 du code du travail (Pôle emploi) ;
- les actions de formation mises en œuvre par l’employeur ou relevant de l’initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés, le service civique ou les activités bénévoles effectuées ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités.

Le passeport orientation et formation est un document privé, donc de la responsabilité de son détenteur. A la demande des salariés, les entreprises pourront faciliter la rédaction et la mise à jour de ce document.

Les parties signataires proposent aux salariés de la branche d’utiliser le modèle élaboré par les partenaires sociaux au plan interprofessionnel (dans le cadre du FPSPP) disponible en téléchargement à l’adresse suivante : <http://www.passeportformation.eu/PasseportFormation.pdf>.

Article 11.5

Attestation de formation professionnelle

A l’issue de la formation, l’employeur doit, lorsque la formation est réalisée en interne, délivrer au salarié une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l’action de formation et les résultats de l’évaluation des acquis de la formation. Lorsque la formation est réalisée par un organisme de formation externe, ce dernier délivre cette attestation au stagiaire.

Les parties signataires incitent les employeurs et les salariés à conserver ces attestations professionnelles pendant toute la durée de la vie professionnelle du salarié (dans le dossier individuel du salarié pour les employeurs, en annexe du passeport orientation et formation pour les salariés).

Article 12

Outils de formation des salariés

Article 12.1

Apprentissage

L’apprentissage est l’un des objectifs majeurs pour les entreprises. Les partenaires sociaux rappellent que l’apprentissage intervient pour les jeunes ayant effectué la scolarité du premier cycle de l’enseignement secondaire, et qu’il sera privilégié afin d’intégrer les jeunes dans les entreprises.

Afin de favoriser l’insertion des jeunes sous contrat d’apprentissage au sein des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de modalités de salaires minima des apprentis exprimés en pourcentage des salaires garantis au sein de la manutention ferroviaire et travaux connexes selon un barème figurant en annexe VIII du présent accord.

Les partenaires sociaux décident d’affecter une part des fonds mutualisés au soutien des centres de formation d’apprentis (CFA) accueillant les apprentis. Cette affectation se fera après aval de l’OPCA sur décision de la section paritaire professionnelle de branche qui aura reçu auparavant les demandes des organismes gestionnaires des CFA concernés.

Afin de développer l’apprentissage des jeunes dans les entreprises, les partenaires sociaux rappellent le rôle primordial des maîtres d’apprentissage et demandent aux entreprises de mettre en place les conditions nécessaires à l’exercice de leur mission, conformément à la législation en vigueur.

Article 12.2

Plan de formation

Les parties signataires souhaitent favoriser l’accès aux actions relevant du plan de formation qui demeure l’axe majeur du processus de formation des salariés.

Les entreprises sont encouragées à adopter un plan de formation pluriannuel dans le cadre d’une gestion anticipée des qualifications. Elles veilleront également, dans le cadre de leur plan de formation, à prendre en compte les objectifs prioritaires définis à l’article 1^{er} du présent accord.

En application des dispositions de l’accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004, le projet de plan de formation présenté par l’employeur lors de la consultation du comité d’entreprise ou d’établissement précisera la nature des actions de formation en distinguant :

- les actions de formation assurant l’adaptation au poste de travail ou liées au maintien dans l’emploi au sens de l’article L. 6321-2 du code du travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l’entreprise de la rémunération des salariés ;

- les actions de formation liées au développement des compétences des salariés en application de l'article L. 6321-6 du code du travail doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à reconnaissance par l'entreprise.

Il est rappelé que lorsque la formation intervient en tout ou partie hors temps de travail, avec l'accord écrit du salarié non dénoncé par lui dans les 8 jours, pour une action de formation ayant pour objet le développement de ses compétences, dans la limite de 80 heures par an, le salarié perçoit une allocation de formation (n'ayant pas le caractère de rémunération) égale à 50 % de sa rémunération nette de référence pour les heures de formation hors temps de travail.

L'entreprise définit avant le départ du salarié en formation en tout ou partie hors temps de travail, dans les cas prévus au paragraphe précédent, les engagements souscrits par elle dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 12.3

Droit individuel à la formation (DIF) ⁽¹⁾

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 21 heures.

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Conformément à l'article L. 6323-3 du code du travail, les salariés employés sous contrat à durée déterminée peuvent, à l'issue d'un délai fixé par voie réglementaire (4 mois consécutifs ou non dans une période de 12 mois à la date de conclusion de l'accord), bénéficier du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 à due proportion de la durée de leur(s) contrat(s). L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Les parties signataires qui entendent assurer le développement du droit individuel à la formation sur la base d'une logique de co-construction entre les entreprises et leurs salariés conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront se réaliser en dehors ou pendant le temps de travail selon des conditions définies au sein de chaque entreprise.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF.

Au terme de ce délai de 6 ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

Le choix de l'action de formation suivi dans le cadre du DIF est proposé par le salarié, puis arrêté, après accord écrit du salarié et de l'employeur en tenant compte éventuellement des conclusions du bilan d'étape professionnel prévu à l'article 10.1 du présent accord, et des priorités définies par le présent accord ou par accord d'entreprise. L'examen de la demande peut faire l'objet d'un entretien. L'employeur doit répondre dans les meilleurs délais, il dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les frais d'évaluation, de formation et d'accompagnement ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement correspondant au droit ouvert au titre du DIF sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF, dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fond de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de la prise en charge de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. A cette fin, les priorités retenues par la branche seront portées à la connaissance de ce dernier.

Les entreprises veilleront à informer les salariés des modalités du DIF et de son articulation avec les autres dispositifs de formation prévus par le présent accord.

Les modalités de mise en œuvre du DIF, en liaison, le cas échéant, avec les actions du plan de formation ou la période de professionnalisation, relative à la réalisation pendant et ou hors du temps de travail et la rémunération sont régies par les articles L. 6323-13 à L. 6323-15 du code du travail.

Il est enfin rappelé que les entreprises devront informer annuellement par écrit chaque salarié selon des modalités définies au sein de chaque entreprise (support d'entretien professionnel, intranet, livret individuel...) du total de ses droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation. A cette occasion, au moins une fois tous les 3 ans, il sera remis à chaque salarié un document de présentation synthétique du DIF et de ses modalités pratiques de mise en œuvre au sein de l'entreprise. Afin de faciliter cette information des salariés, les parties signataires proposent aux employeurs de s'appuyer sur la fiche pratique « Droit individuel à la formation (DIF) » figurant en annexe IX du présent accord.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un accord national interprofessionnel ou d'une nouvelle loi.

Article 12.4

Portabilité du DIF ⁽¹⁾

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. A 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 de prise du DIF pendant la période de chômage :

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. 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.

2° 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 1.4 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.

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 collecteur paritaire 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.

Cependant, les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 4.1 du présent accord, les formations de préparation à la retraite pour les salariés en fin de carrière font partie des actions prioritaires au titre du droit individuel à la formation.

Conformément à l'article L. 6323-18 du code du travail, les signataires décident d'imputer le financement de la portabilité du DIF dans les conditions suivantes :

- le DIF prioritaire : c'est-à-dire le DIF pris en charge par l'OPCA sur les fonds de la professionnalisation selon les règles définies par l'article 8 de l'accord du 17 mars 2006, ou de celles à venir : les sommes dues au titre de sa portabilité seront prises en charge sur la même section « professionnalisation » ;
- le DIF non prioritaire : les sommes dues au titre de sa portabilité seront prises en charge sur la section « plan de formation ».

Article 13

Outils de certification et de la reconnaissance de l'expérience des salariés

Article 13.1

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires souhaitent faciliter la reconnaissance de l'expérience des salariés du secteur, en vue de l'obtention d'un titre à finalité professionnelle ou d'un diplôme.

Les partenaires sociaux conviennent que les modalités devront prendre en compte les particularités des salariés de la branche.

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience, en particulier pour les diplômes, titres homologués et certificats de qualification professionnelle (CQP) adaptés à la branche.

Dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur et, conformément aux dispositions en vigueur, tout salarié, dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier, étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

Conformément à l'article L. 2241-6-3° du code du travail, les signataires décident d'imputer le financement de la participation d'un salarié à un jury d'examen ou à un jury de validation des acquis de l'expérience sur la section « professionnalisation » dans la mesure où ces jurys sont institués pour la mise en œuvre des actions de formation prioritaires telles que définies aux articles 1.1, 2.1 et 4.1 du présent accord.

Les parties signataires encouragent les entreprises à s'appuyer sur le kit méthodologique « Valoriser et valider l'expérience par la VAE » mis à disposition par l'OPCA de branche. Les parties signataires entendent porter à la connaissance des employeurs et salariés de la branche cet outil qui fait l'objet d'une fiche synthétique à l'annexe X du présent accord.

Article 13.2

Certification de qualification professionnelle (CQP)

Les parties signataires s'engagent à poursuivre au sein de la CPNE-FP les travaux initialisés en matière de création de certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes.

Ces travaux conduits dans le cadre de la rénovation des classifications de branche devront permettre la mise en place d'ici la fin de la période triennale de deux CQP dont les modalités de mise en œuvre seront adaptées aux particularités du secteur. Ces CQP concrétiseront la volonté des parties signataires d'assurer la lisibilité des parcours professionnels au sein de la branche dans le but de renforcer l'attractivité du secteur pour les jeunes et les publics prioritaires.

Article 14

Congé individuel de formation (CIF)

Les parties signataires rappellent que le 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.

A leur demande, les entreprises informeront les salariés sur leur droit d'accès au CIF.

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 de 1 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.

TITRE IV

RÔLE ET MISSIONS DES INSTANCES PARITAIRES

Article 15

Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (ci-après désignée « CPNE-FP ») est mise en place au sein de la branche professionnelle. Son règlement intérieur a été établi lors de la première séance.

La CPNE-FP a une action de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents coefficients. Elle recherche les mesures propres à assurer l'utilisation et le développement de ces moyens.

En application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, de la loi du 4 mai 2004 et du présent accord de branche, les parties signataires décident d'élargir le rôle de la CPNE-FP en lui confiant notamment les missions suivantes :

- elle suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche ;
- elle procède périodiquement à l'examen de l'évolution des diplômes et titres, des qualifications professionnelles, des informations sur les activités de la formation professionnelle continue de la branche ;
- elle détermine les actions de formation ayant un objectif de professionnalisation.

La CPNE-FP examine périodiquement l'évolution quantitative des emplois et des qualifications.

Elle a également en charge la fonction de comité de pilotage de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

Ses conclusions en matière de besoins de formation professionnelle sont mises à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes liés au secteur.

Les autres missions qui lui sont confiées sont décrites dans les différents articles de cet accord.

La commission se réunit en réunion ordinaire au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche, et autant que nécessaire pour remplir ses missions nouvellement définies.

Le secrétariat de la commission est à la charge de la partie patronale.

Article 16

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les partenaires sociaux décident la mise en place au sein de la CPNE-FP d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. L'observatoire constituera une nouvelle mission de la CPNE-FP. Cette fonction sera organisée par la création au sein de la CPNE-FP d'un comité de pilotage de l'observatoire.

Il fournira des données permettant notamment de :

- définir les publics et les priorités de formation professionnelle de la branche pour l'ensemble des dispositifs de formation ;
- définir la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche et des formations comme participant à sa politique.

La CPNE-FP agissant en tant que comité de pilotage de l'observatoire décide :

- de définir le programme de travail annuel ;
- de réaliser ou faire réaliser des études de toutes les natures sur les métiers et les qualifications ;
- de garantir la méthodologie utilisée et la représentativité sur les travaux engagés ;
- d'établir les lettres de mission permettant de réaliser ou de faire réaliser les études et enquêtes prévues dans les lettres de mission ;
- d'assurer la veille permanente sur l'évolution des métiers ;
- de collecter les données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

Le règlement intérieur de la CPNE-FP fixe le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 17

Section paritaire professionnelle de l'OPCA

Dans le cadre des priorités définies par le présent accord, la répartition du financement entre les différentes affectations sera validée en début d'exercice par la section paritaire professionnelle (SPP), selon un budget estimatif et prévisionnel qui pourra faire l'objet de modifications au vu de la consommation des fonds.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par la SPP de l'OPCA de branche, celle-ci sera chargée d'élaborer chaque année les statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et d'alimenter en tant que de besoin les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que ceux de la CPNE-FP.

Il est rappelé que les missions et attributions de la section paritaire professionnelle sont :

1. Recevoir, conformément aux dispositions contenues dans le présent accord de branche, les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle ;
2. Mutualiser les contributions visées au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation (DIF) défini aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail ;
3. Développer une politique incitative de professionnalisation par les contrats de professionnalisation, la période de professionnalisation, le droit individuel à la formation et de la formation professionnelle continue des salariés ;
4. Développer une politique incitative pour l'accès à la formation professionnelle comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle ;
5. Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière ;
6. Prendre en charge, financer et contrôler suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge qu'elle a définies, les dépenses exposées par les entreprises au titre des actions de formation continue, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;
7. Gérer et assurer le suivi de façon distincte, conformément au plan comptable, les contributions visées ci-dessus ;

8. Définir, en liaison avec la CPE-FP et dans le respect des orientations fixées par le présent accord, les priorités de formation et modalités de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités ainsi que les orientations et les critères de prise en charge ainsi définis par la section professionnelle paritaire sont portés à la connaissance des entreprises ;

9. Se prononcer sur les dossiers à caractère dérogatoire.

La section professionnelle est administrée par un groupe technique paritaire composée de deux collèges :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés signataires du présent accord y dispose d'un siège titulaire et d'un siège suppléant ;
- l'organisation professionnelle représentative des employeurs y dispose d'un nombre égal de représentants.

Tout membre titulaire peut être remplacé par un membre suppléant appartenant à la même organisation et nommé et préalablement désigné par celle-ci. Le membre suppléant assiste de droit aux réunions de la SPP.

Le groupe technique paritaire élit un président de la SPP et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

Le groupe technique paritaire de la SPP établit ses règles de fonctionnement, qui sont consignées dans un règlement intérieur de la SPP.

Le groupe technique paritaire a pour mission :

- d'assurer le suivi de la section professionnelle ;
- d'assurer les relations avec le conseil d'administration de l'OPCA de branche ;
- de définir les modalités de prise en charge et de contrôle des demandes de financement présentées par les entreprises, conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur et dans le respect des dispositions statutaires de l'OPCA de branche ;
- d'établir un lien étroit avec la CPE-FP de la branche.

TITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION

Les dispositions financières applicables se fondent sur les accords étendus du 27 décembre 1994 et du 21 mars 1995 modifiés et complétés pour tenir compte des dispositions législatives et conventionnelles introduites par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 18

Adhésion à un OPCA de branche

La collecte des fonds de la formation professionnelle est confié à OPCALIA (ci-après désigné OPCA de branche).

Article 19

Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle versées à l'OPCA de branche

La contribution de 0,50 % de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus est versée à l'OPCA de branche qui mutualise ces fonds et les affecte au financement des priorités définies par l'accord de branche :

- des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, ainsi que des coûts pédagogiques des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux périodes de professionnalisation pour les salariés ;
- des actions de préparation, d'exercice de la fonction tutorale et de la formation des tuteurs, du financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF) ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- des dépenses de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

La contribution de 0,15 % de la masse salariale des entreprises de moins de 10 salariés est versée obligatoirement et intégralement à l'OPCA qui mutualise ces fonds et les affecte au financement des priorités définies par l'accord de branche :

- des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, ainsi que des coûts pédagogiques des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux périodes de professionnalisation pour les salariés ;
- des actions de préparation, d'exercice de la fonction tutorale et de la formation des tuteurs, du financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF) ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche ;
- des dépenses de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

La contribution de 0,90 % de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus sera affectée au financement suivant :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation et dans celui du droit individuel à la formation ;
- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ;
- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, ainsi que dans le cadre de la période de professionnalisation pour les salariés ;
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail, plus généralement, des actions et moyens visés par les dispositions en vigueur sur l'imputabilité des actions de formation.

La contribution des entreprises de moins de 10 salariés est versée obligatoirement et intégralement à l'OPCA. Elle est de 0,40 % de la masse salariale 2005, à verser au plus tard le 28 février 2006, selon les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Cette contribution sera affectée au financement suivant :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation et dans celui du DIF ;
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail, plus généralement, des actions et moyens visés par les dispositions en vigueur sur l'imputabilité des actions de formation.

Les sommes collectées au titre du plan de formation seront mutualisées dans une section séparée.

Article 20

Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCA de branche

Les fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation (DIF) défini aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail sont affectés, dans le respect des priorités définies par le présent accord, au financement :

- des contrats de professionnalisation ;
- des périodes de professionnalisation ;
- des certaines actions afférentes au « DIF prioritaire » (art. 4 du présent accord) ;
- de certaines actions de préparation et d'exercice de l'accompagnement tutoral ;
- de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Article 21

Suivi et bilan de la mise en œuvre de l'accord

Les parties signataires conviennent de l'importance du suivi de la mise en place de l'ensemble des priorités de branche en matière de formation professionnelle continue (titre II) ; des dispositifs et programmes facilitant la mise en œuvre de celles-ci (titre II) ainsi que des outils de la formation au sein des entreprises (titre III).

Pour ce faire, ils conviennent d'un suivi de la mise en œuvre de ces éléments à l'occasion de chaque réunion de la section paritaire professionnelle manutention ferroviaire et travaux connexes, d'un bilan annuel quantitatif et qualitatif de ces dispositions au sein de la CPNE-FP ainsi que de la possibilité de conclure au sein des entreprises d'accord collectif ayant pour objet le suivi de la mise en œuvre des dispositifs, actions prioritaires et outils de formation dans le cadre des missions des institutions représentatives du personnel.

Article 22

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il annule et remplace toutes les autres dispositions conventionnelles au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes dans le domaine de la formation professionnelle continue et, notamment, celles de l'accord du 17 mars 2006.

Article 23

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec avis de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 24

Date d'application

Le présent accord du 6 décembre 2010 entre en application au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 25

Dépôt. – Extension

Le présent accord du 6 décembre 2010 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 6 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SAMERA.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

SNATT CFE-CGC ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

USPDA CGT.

ANNEXE I

CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES À LA FORMATION

Les contributions des entreprises au financement de la formation tout au long de la vie sont calculées chaque année à partir de la masse salariale brute de l'année précédente. Elles varient selon la taille de l'entreprise. Le versement de ces contributions s'effectue avant le 1^{er} mars de chaque année.

Entreprises de moins de 10 salariés

Cotisation obligatoire : 0,55 % de votre masse salariale brute annuelle.



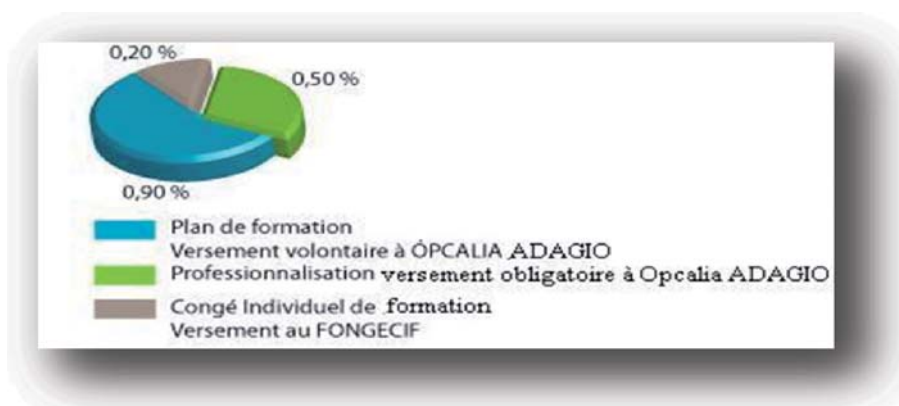
Entreprises de 10 à 19 salariés

Cotisation obligatoire : 1,05 % de votre masse salariale brute annuelle.



Entreprises de 20 salariés et plus

Cotisation obligatoire : 1,6 % de votre masse salariale brute annuelle.



ANNEXE II

MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE PAR L'OPCA 2011

TYPE DE FORMATION	PUBLIC concerné	FINANCEMENT OPCALIA-ADAGIO 2011 (hors taxe par heure et par stagiaire)				
		DIF * (50 % du coût plafonné à)	PP * (50 % du coût plafonné à)	Bilan de positionnement	CP**	Tuteur (40 h maxi)
Mise à niveau en français Prévention des risques Sécurité au-delà de l'obligation légale Polyvalence (y compris informatique de base) Prérequis en qualité	Tous salariés	18 €/heure	14 €/heure	300 €/jour	10 €/heure	15 €/heure
Renforcement compétences techniques Renforcement autocontrôle qualitatif	Ouvriers				15 €/heure	
Ergonomie et sécurité					10 €/heure	
Techniques et protocoles nettoyage spécialisé		18 €/heure	14 €/heure		15 €/heure	
Aptitudes au service (relation client)		25,50 €/heure	21 €/heure		10 €/heure	
Développement capacités techniques, organisationnelles, managériales et relation client Commercial, communication, gestion de prestations multi-services		Encadrants intermédiaires et maîtrise	25,50 €/heure		21 €/heure	
Compétences de base en GRH		18 €/heure	14 €/heure			
Législation Gestion des sites	Cadres	25,50 €/heure	21 €/heure			
Qualité		18 €/heure	14 €/heure			
Management Organisation Relations commerciales GRH					10 €/heure	
Relations sociales		25,50 €/heure	21 €/heure			
GRH Evolution des outils de gestion		Employés administratifs	18 €/heure		14 €/heure	

(*) Attention, si l'action de formation est supérieure ou égale à 105 heures (21 jours), le forfait de prise en charge est porté à 42,50 €/heure pour les DIF prioritaires et 35 €/heure pour les périodes de professionnalisation.

Ces forfaits de prise en charge « professionnalisation » pourront être révisés en tant que de besoin sur décision de la SPP de branche.

ANNEXE III
FICHE PRATIQUE « TUTORAT »

Objectif

Contribuer à l'intégration de salariés et favoriser l'efficacité des actions de formation par un accompagnement individualisé.

Conditions

Désigné parmi les salariés, le tuteur doit répondre aux conditions suivantes :

- être volontaire ;
- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans ;
- avoir une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- suivre l'activité de 3 salariés au plus : contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation et contrats d'apprentissage confondus ;
- dans les petites entreprises, l'employeur peut être tuteur à condition de respecter les conditions de qualification et d'expérience. Il ne peut exercer cette mission qu'à l'égard de 2 salariés au plus.

Missions du tuteur

Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats et périodes de professionnalisation pendant la durée du parcours de formation.

Organiser l'activité des salariés concernés dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

Assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires.

Attention. – Pour les tuteurs de salariés handicapés, OPCALIA a conçu un dispositif facilitant l'intégration de ces salariés, THANDEM.

Moyens

Les tuteurs doivent recevoir les moyens nécessaires à l'accomplissement de leur mission de suivi :

- un accompagnement ou une formation spécifique, préalable à l'exercice de leur mission ;
- un aménagement de leur charge de travail pour leur permettre de libérer du temps pour cette mission.

Bénéfices du tutorat

Pérenniser les métiers et la culture d'entreprise.

Dynamiser et reconnaître l'expertise des collaborateurs les plus expérimentés.

Favoriser l'intégration et donc la fidélisation des salariés.

Outil mis à disposition des entreprises : un kit méthodologique « Devenir tuteur » auprès d'OPCALIA ADAGIO ou téléchargeable sur www.opcalia.com.

ANNEXE IV

FICHE PRATIQUE « GÉRER LES ÂGES »

Maintenir et développer les compétences, entretenir la motivation, capitaliser l'expérience, prévenir l'usure au poste de travail, faciliter la transmission des savoir-faire...

OPCALIA met à la disposition des entreprises une équipe de conseillers spécialisés dans les problématiques de gestion des secondes parties de carrière des salariés âgés de 45 ans et plus.

Pour accompagner les entreprises dans la mise en place des accords et plans d'actions seniors, OPCALIA propose les outils suivants :

Cadr'Agés, pour mieux parler d'avenir, consiste à accompagner les entreprises dans le déploiement de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière. Il concerne les salariés ayant atteint l'âge de 45 ans et doit permettre d'anticiper, comme son nom l'indique, la deuxième partie de carrière.

Abord'Agés, pour mieux booster les parcours professionnels, propose de sensibiliser les acteurs de l'entreprise à l'allongement de la vie professionnelle, donc à la nécessité de prendre en compte la seconde partie de carrière.

Part'Agés, pour mieux capitaliser l'expérience, est axé sur la transmission des savoir-faire : repérer les compétences clés, maîtriser les techniques de capitalisation, identifier la population cible, réaliser un entretien de recueil de savoirs, formaliser un portefeuille de compétences, maîtriser les techniques d'accompagnement...

Fifti est un site conçu par OPCALIA pour les plus de 45 ans

Portail professionnel et grand public, à destination des employeurs et des salariés, Fifti propose une offre personnalisée pour optimiser la gestion des âges dans l'entreprise.



www.fifti-opcalia.com

Objectifs

Etre volontaire.

Créer ou maintenir 800 000 emplois pour atteindre le taux de 50 % des 55-65 ans dans l'emploi en 2010.

Sensibiliser, informer, accompagner, impliquer les entreprises pour dynamiser les trajectoires professionnelles des seniors.

Favoriser l'anticipation dans la gestion des secondes parties de carrière.

Optimiser les outils de la formation tout au long de la vie pour que les plus de 45 ans restent actifs et motivés.

Encourager les mobilités professionnelles (transmission des savoirs/savoir-faire, synergies entre générations, nouveaux apprentissages...).

Ne plus faire de l'âge un facteur discriminant dans la gestion des parcours professionnels.

Aménager et adapter les conditions et les rythmes de travail (coopération avec tous les acteurs de terrain : Aract, médecine du travail...).

Préparer et concilier activité professionnelle et retraite.

Trajectoires, un outil pour l'accompagnement des entretiens de seconde partie de carrière

L'ANI du 13 octobre 2005 prévoit que les salariés de 45 ans et plus ont le droit de bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière, destiné à faire le point avec leur responsable hiérarchique sur leurs compétences, leurs besoins de formation et leurs évolutions professionnelles à venir.

Pour faciliter leur mise en œuvre, avec Trajectoires OPCALIA accompagne les entreprises au cours des étapes 1 et 3 d'un projet en 3 phases :

- la formation des encadrants à la méthodologie de conduite des entretiens de seconde partie de carrière ;
- la conduite des entretiens avec les salariés seniors par les encadrants ;
- la construction des parcours de formation : bilans de compétences, VAE, développement de compétences transversales.

Financement

Plusieurs sources de financement sont mobilisables par OPCALIA ADAGIO afin de permettre une prise en charge partielle ou totale des coûts pédagogiques pour la formation de 3 encadrants maximum par entreprise. Les parcours de formation des salariés peuvent mobiliser les différents dispositifs de la formation professionnelle (professionnalisation/plan de formation).

ANNEXE V

FICHE PRATIQUE « HANDICAP »

MISSION HANDICAP OPCALIA

Le 26 mars 2007, un premier accord est passé entre l'Agefiph et OPCALIA (2007-2009).

Objectif

Développer l'accompagnement des entreprises en matière d'intégration et de formation des salariés handicapés, sur tout le territoire et auprès des 22 branches professionnelles adhérentes.

Depuis juillet 2007, ont été mis en place avec l'appui d'une coordinatrice au niveau national :

- des missions spécialisées dans l'ensemble du réseau avec référent dédié ;
- un programme de formation interne sur ce thème ;
- le repérage et la communication des bonnes pratiques ;
- les indicateurs sur les habitudes d'emploi et de formation des entreprises.

Prestations d'OPCALIA

Les entreprises peuvent solliciter leur référent handicap pour obtenir :

- des informations sur la loi du 11 février 2005 ;
- des précisions sur les dispositifs de la formation professionnelle afin de favoriser le recrutement et/ou le maintien dans l'emploi et/ou le développement des compétences personnes handicapées ;
- des explications sur les primes, les cofinancements existants et aides mobilisables dans votre situation ;
- des renseignements sur la mise en place du tutorat des personnes handicapées au sein de votre entreprise.

Les référents handicap d'OPCALIA peuvent :

- mettre les entreprises en relation avec son réseau de partenaires afin d'optimiser leur action ;
- informer les entreprises sur les manifestations de votre région sur la thématique du handicap.

Les entreprises peuvent proposer des réunions d'informations OPCALIA sur le sujet du handicap et les outils développés.

THANDEM

Pour faciliter l'intégration des salariés handicapés, OPCALIA propose THANDEM aux entreprises qui ont le projet d'embaucher un ou plusieurs salariés handicapés et de construire une politique durable d'intégration de ces futurs collaborateurs au sein de leurs équipes.

THANDEM est un dispositif de formation des tuteurs et des managers de salariés handicapés.

Original et concret, THANDEM permet d'aborder l'ensemble des situations auxquelles un tuteur ou un manager est susceptible d'être confronté en situation d'accueil et d'intégration d'une personne handicapée.

Objectifs

Professionaliser les pratiques de tutorat et/ou de management.

Faciliter l'accueil d'un salarié en situation de handicap.

Formaliser les processus d'intégration en associant les salariés.

Organisation

En mêlant formation à distance et formation en présentiel (2 journées), THANDEM permet à la fois d'individualiser les parcours de chaque tuteur et de tenir compte des contraintes d'activité de l'entreprise.

THANDEM s'articule autour de sept modules interactifs qui traitent du handicap et du tutorat :

- comprendre son rôle et définir sa mission ;
- appréhender le handicap ;
- préparer l'intégration ;
- accueillir le salarié handicapé ;
- préparer la formation ;
- former et accompagner ;
- suivre et évaluer le salarié handicapé.

Entreprises cibles

THANDEM peut être mis en place dans toutes les entreprises, qu'elles appliquent ou non un accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Contexte

THANDEM peut être mis en œuvre pour accompagner un travailleur handicapé, quel que soit son statut, à chaque étape de son parcours professionnel : recrutement (CDI, CDD, intérim, stage, alternance), maintien dans l'emploi (situation d'inaptitude, évolution du handicap...) et mobilité interne (changement de poste, de service...).

Conditions financières

Plusieurs sources de financement sont mobilisables par OPCALIA ADAGIO afin de permettre une prise en charge partielle ou totale des coûts pédagogiques de la formation, qui s'élèvent à 1 200 € (HT) par participant.

ANNEXE VI

FICHE PRATIQUE « 1001 LETTRES. – DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE BASE »

« 1001 Lettres » est un parcours de formation accessible en ligne, personnalisé et tutoré.

Objectifs

Développer les compétences de base favorisant l'adaptabilité et la mobilité professionnelle.

Améliorer et conforter les modes de raisonnement, développer l'autonomie en situation d'apprentissage, professionnelle ou personnelle.

Renforcer les connaissances fondamentales en français et mathématiques et raisonnements logiques.

Approfondir des connaissances dans des domaines plus précis, tels que les statistiques et la communication.

ENTREPRISES	SALARIÉS
Comment optimiser les procédures ?	Comment s'adapter aux évolutions de l'entreprise ?
Comment garantir l'hygiène et la sécurité ?	Comment développer sa polyvalence ?
Comment responsabiliser les salariés ?	Comment être autonome dans la prise d'information ?
Comment faciliter les modes de fonctionnement au sein d'une équipe ?	Comment mieux comprendre et appliquer les procédures ?

Contexte

La maîtrise des compétences de base ou dites « durables » est un fondamental, tant pour l'entreprise que pour le salarié, dans un contexte mondial en perpétuelle mutation économique et sociale.

Pour l'entreprise, s'inscrire dans une démarche qui conduit à développer l'autonomie des salariés, leur adaptabilité, leur polyvalence est une nécessité.

Pour le salarié, consolider ses savoirs fondamentaux pour maîtriser les compétences de base renforce son employabilité.

Le dispositif 1001 Lettres apporte une réponse innovante à cette préoccupation partagée en conciliant les besoins de formation et les impératifs de l'entreprise.

1001 Lettres, bâti autour de situations professionnelles et personnelles, facilite le lien entre la formation et le vécu des salariés.

1001 Lettres est un parcours de formation personnalisé et individualisé, accessible en ligne et bénéficiant d'un encadrement pédagogique.

ANNEXE VII

FICHE PRATIQUE « OUTILS DE LA FORMATION DES SALARIÉS »

OUTILS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION DES SALARIÉS

Bilan d'étape professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise de la branche bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à la demande du salarié, ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans. La demande du salarié ne peut être refusée par l'entreprise. 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.

Bilan de compétences

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation. Tout salarié peut notamment dans le cadre du bilan d'étape professionnel demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle. Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier à son initiative, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Entretien professionnel de seconde partie de carrière

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, l'employeur organise un entretien professionnel pour chaque salarié, dans l'année qui suit son 45^e anniversaire. Au cours de cet entretien :

- le responsable hiérarchique fait le point avec le salarié au regard de l'évolution des métiers et de perspectives d'emplois de l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle ;
- l'employeur et le salarié examinent les possibilités de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;
- 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.

Passeport orientation et formation

Afin de favoriser la mobilité interne ou externe, chaque salarié qui le souhaite peut, à son initiative, réaliser un document personnel et privé dans lequel sont identifiés : les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ; tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel, les actions de formation prescrites par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail (Pôle emploi), les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle, les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise, les qualifications obtenues, les habilitations de personnes, le ou les emplois occupés, le service civique ou les activités bénévoles effectuées ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités.

Attestation de formation professionnelle

A l'issue de la formation, l'employeur doit, lorsque la formation est réalisée en interne, délivrer au salarié une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action de formation et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation. Lorsque la formation est réalisée par un organisme de formation externe ce dernier délivre cette attestation au stagiaire.

OUTILS DE FORMATION DES SALARIÉS

Apprentissage

L'apprentissage intervient pour les jeunes ayant effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. La formation des apprentis se déroule en alternance au sein des centres de formation d'apprentis (CFA) et les entreprises avec le tutorat d'un maître d'apprentissage.

Plan de formation

Le plan de formation est l'axe majeur du processus de formation des salariés à l'initiative de l'employeur. Le plan de formation comporte, d'une part, des actions de formation assurant l'adaptation au poste de travail ou liées au maintien dans l'emploi et, d'autre part, des actions de formation liées au développement des compétences des salariés.

Droit individuel à la formation (DIF)

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 21 heures. La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur. Les salariés employés sous contrat à durée déterminée peuvent, à l'issue d'un délai (4 mois consécutifs ou non dans une période de 12 mois), bénéficier du DIF à due proportion de la durée de leur(s) contrat(s).

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein. Au terme de ce délai de 6 ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

Congé individuel de formation (CIF)

Le CIF 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. A leur demande, les entreprises informent les salariés sur leur droit d'accès au CIF.

OUTILS DE CERTIFICATION ET DE LA RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE DES SALARIÉS

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout salarié, dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier, étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

ANNEXE VIII

RÉMUNÉRATION MINIMALE DES APPRENTIS (ART. 12.1 DE L'ACCORD)

(En pourcentage.)

ANNÉE du contrat	SALAIRE MINIMUM du Smic		SALAIRE MINIMUM en pourcentage du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé
	Apprenti de - 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans et +
1	40	55	70
2	50	65	80
3	65	80	90

ANNEXE IX

FICHE PRATIQUE « DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF) »

Définition

Le droit individuel à la formation (DIF) est une modalité d'accès à la formation qui permet aux salariés de cumuler chaque année un crédit d'heures de formation à utiliser, à leur initiative, après accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. Il permet d'accéder à une formation professionnelle afin de perfectionner ses connaissances, développer ses compétences ou acquérir une nouvelle qualification.

Il permet à chaque salarié d'acquérir un capital temps de formation, qu'il peut utiliser à son initiative, avec l'accord de l'employeur, sur le choix de la formation.

Public

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel) bénéficie d'un droit individuel à la formation.

Seule une condition d'ancienneté est exigée, qui diffère selon le type de contrat :

- le salarié en CDI doit avoir 1 an d'ancienneté dans l'entreprise pour faire jouer son DIF ;
- le salarié en CDD doit justifier de 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Durée

Chaque salarié de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne dispose d'un crédit annuel de 21 heures de formation cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures.

CDI TEMPS PLEIN	CDI TEMPS PARTIEL	CDD
21 heures / an plafonnées à 120 heures cumulables pendant 6 ans	<i>Pro rata temporis</i> Plafonnées à 120 heures*	<i>Pro rata temporis</i>

Une fois le plafond de 120 heures atteint, le salarié n'acquiert plus d'heures au titre du DIF. Les heures de DIF utilisées sont décomptées du total cumulé et peuvent se reconstituer au fil des années pour atteindre à nouveau le plafond de 120 heures.

Mise en œuvre

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié. Employeur et salarié doivent aboutir à un accord sur le choix de la formation. A défaut d'accord, le DIF ne peut être mis en œuvre.

La demande du salarié doit être établie par écrit, selon la procédure interne relative au DIF définie par l'employeur. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre par écrit au salarié. Il s'agit d'un délai calendaire, soit 30 jours de date à date, qui court à compter de la date de réception de la demande du salarié.

Les actions de formation se déroulent, en principe, en dehors du temps de travail, ou pendant le temps de travail selon des conditions définies au sein de chaque entreprise.

Financement

Les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont à la charge de l'employeur et peuvent bénéficier d'un cofinancement au titre de la professionnalisation pour les actions relevant des priorités de branche définies par les partenaires sociaux, ou être financées au titre du plan de formation de l'entreprise.

Pour les salariés en CDD, c'est l'OPACIF dont relève l'entreprise qui assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation.

ANNEXE X

FICHE PRATIQUE « VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) »

Objectif

Permettre à tout salarié, quels que soient son âge, son niveau d'études et son statut, de faire valider les acquis de son expérience professionnelle par l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Public concerné

Tout salarié justifiant d'au moins 3 ans d'activité en rapport avec la certification visée.

Mise en œuvre d'une VAE dans l'entreprise

La VAE est à l'initiative du salarié ou de l'employeur avec accord du salarié.

Une convention tripartite est conclue entre l'employeur, le salarié et chaque prestataire intervenant dans la démarche.

Une action de VAE peut être accessible dans le cadre du plan de formation, du DIF ou d'une période de professionnalisation.

Modalités propres au congé VAE

Contactez OPCALIA ADAGIO pour la mise en œuvre du financement.

Ce congé permet au salarié qui souhaite valider son expérience de s'absenter de son poste de travail pour une durée maximale de 24 heures.

Le salarié adresse à l'employeur une demande d'autorisation d'absence au plus tard 60 jours avant le début de la VAE. Dans les 30 jours qui suivent, ce dernier lui notifie par écrit son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence.

Ce report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande.

Attention. – Le salarié n'a pas à demander d'autorisation d'absence pour une VAE hors temps de travail.

Pendant la durée du congé VAE, le contrat de travail est suspendu. L'employeur n'est pas tenu de maintenir la rémunération du salarié.

Le salarié doit déposer une demande de prise en charge auprès de l'OPACIF dont relève son entreprise.

Attention. – Il est prévu un délai de franchise de 1 an entre deux congés VAE.

Outil mis à disposition des entreprises : un kit méthodologique « Valoriser et valider l'expérience par la VAE » auprès d'OPCALIA ADAGIO ou téléchargeable sur www.opcalia.com.