

Convention collective nationale
IDCC : 3217. – BRANCHE FERROVIAIRE
(31 mai 2016)
(Étendue par arrêté du 4 novembre 2016,
Journal officiel du 11 novembre 2016)

ACCORD DU 6 JUIN 2017
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1750690M
IDCC : 3217

Entre

UTP

D'une part, et

FGTE CFDT

FGT CFTC

CGT cheminots

FNT CFE-CGC

UNSA ferroviaire

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de la création de la convention collective nationale de la branche ferroviaire. Il constitue notamment le nouveau cadre commun à l'ensemble des acteurs de la branche dans le domaine de la formation professionnelle. En effet, après la désignation de l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) de la branche ferroviaire par l'accord du 17 décembre 2015 et la création des instances paritaires de pilotage (la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle [CPNE] et l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences [OPMQC]) par l'accord du 31 mai 2016, le présent accord établit les principes de la politique et des ambitions de la branche ferroviaire en matière de formation professionnelle.

Afin que les instances paritaires de pilotage puissent développer la politique de la branche ferroviaire en matière de formation professionnelle, et créer ainsi un cadre favorable au développement de l'emploi et des compétences au sein de la branche considérant que le salarié doit être acteur de sa formation tout au long de sa vie professionnelle, le présent accord fixe les priorités et objectifs de la branche dans ce domaine.

Il contient également les dispositions amenées à constituer le volet « formation professionnelle » de la convention collective nationale de la branche ferroviaire, détaillant le rôle de la branche dans ce domaine, ainsi que les moyens à disposition des entreprises et des salariés pour construire des parcours professionnels répondant à leurs besoins et objectifs. Les parties signataires s'engageant dans

une dynamique positive, ce volet comporte des stipulations plus favorables que les dispositions du code du travail.

Les parties signataires considèrent la formation professionnelle comme un investissement nécessaire et permanent contribuant à l'acquisition et à la consolidation des compétences professionnelles, à l'employabilité, à la sécurisation des parcours professionnels, et à l'épanouissement des salariés ainsi qu'au développement durable des entreprises.

Dans un contexte fort d'évolution, la sécurisation des parcours professionnels tout comme l'accompagnement des salariés dans leur évolution professionnelle doit être une préoccupation forte des entreprises du secteur.

Les entreprises de la branche ferroviaire doivent être soucieuses d'offrir un parcours de progression professionnelle à leurs salariés basé sur un engagement réciproque. L'information des salariés sur les métiers de l'entreprise et sur les possibilités d'orientation sera une priorité.

La formation professionnelle est également un élément essentiel de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences : la GPEC a pour objectif de réduire l'écart entre les besoins des entreprises évalués en fonction de leurs stratégies industrielles et commerciales et les ressources humaines et les compétences actuelles et à venir dont elles disposent pour y parvenir. La GPEC doit également rendre les salariés acteurs de la construction de leur projet professionnel. La formation professionnelle s'inscrit pleinement dans cette démarche en permettant de réduire ces écarts et en facilitant l'évolution professionnelle des salariés.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent en faveur d'une politique de formation initiale et continue ambitieuse et structurante pour la branche ferroviaire, permettant de répondre aux exigences et spécificités des activités de la branche, de maintenir un haut niveau de sécurité ferroviaire et d'améliorer la qualité du service effectué, tout en favorisant l'évolution professionnelle des salariés.

Elles rappellent ainsi l'importance pour l'ensemble des parties d'utiliser et de développer l'ensemble des moyens de formation mis à leur disposition afin notamment, d'anticiper et de s'adapter continuellement aux évolutions du contexte économique, social et technique.

Enfin, elles reconnaissent l'enjeu essentiel que constitue la portabilité des droits à la formation de l'ensemble des salariés de la branche ferroviaire, notamment par la mise en œuvre et le développement du compte personnel de formation (CPF).

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents en application de l'article 6 ci-dessous, sous réserve des dispositions de l'article 10.

Article 3

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatifs au sein de la branche ferroviaire se réuniront au moins selon la périodicité prévue à l'article L. 2241-6 du code du travail pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

Article 4

Accords d'entreprise ou d'établissement

Les stipulations d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des stipulations moins favorables que celles du présent accord.

Article 5

Substitution à l'accord de branche du 13 septembre 2011

Le présent accord se substitue aux dispositions de l'accord de branche du 13 septembre 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport ferroviaire (volet fret). Cette substitution sera effective dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 6

Publicité et dépôt

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

TITRE I^{ER}

PRIORITÉS, OBJECTIFS ET MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE FERROVIAIRE

Article 7

Orientations prioritaires

Au préalable, les parties signataires rappellent l'importance et la priorité qu'elles entendent donner à la formation professionnelle et au développement des compétences dans le secteur du transport ferroviaire. La formation professionnelle vise avant tout à permettre à chaque personne d'acquérir et d'actualiser des connaissances et compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser vers au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

La politique de la branche en matière de formation doit avoir pour objectif d'offrir aux salariés de celle-ci un dispositif de formation professionnelle moderne, complet et cohérent qui s'attache à fidéliser les salariés au sein de la profession en leur offrant notamment des perspectives d'évolution professionnelle positives et motivantes et, d'une façon plus générale, à prendre en compte les spécificités et les attentes de tous les acteurs concernés, dont les organisations syndicales représentatives, en instaurant un climat de confiance.

Dans ce cadre, les parties signataires formulent les orientations prioritaires suivantes pour la politique de la branche ferroviaire en matière de formation initiale et continue et de développement des compétences :

- assurer un haut niveau de sécurité. Les parties signataires rappellent que la sécurité constitue la première préoccupation et une responsabilité essentielle des entreprises du secteur. En effet, les spécificités liées aux métiers du transport ferroviaire impliquent un niveau très élevé en matière de sécurité. Ainsi, les différents dispositifs de formation professionnelle, que ce soit par le biais de la formation professionnelle initiale pour une intégration progressive et adaptée ou par le biais de la formation professionnelle continue, donnent aux salariés tous les moyens nécessaires pour ne pas se mettre personnellement en danger et pour ne pas mettre en danger les autres salariés, les utilisateurs et l'ensemble des intervenants sur le matériel et les infrastructures ferroviaires ;

- garantir l’employabilité ⁽¹⁾ et sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche ferroviaire. La formation professionnelle doit favoriser l’acquisition et le maintien du socle de connaissances et de compétences professionnelles, l’épanouissement et le développement de la capacité d’adaptation et d’évolution professionnelle des salariés, grâce à des actions permettant d’anticiper et d’accompagner l’évolution des métiers de la branche ;
- assurer la sûreté des personnes et des biens. La sûreté revêt, en effet, une acuité croissante et fait appel à des compétences spécifiques et évolutives. Dans ce contexte, les métiers et missions relatives à la sûreté font l’objet d’une attention particulière en matière de formation et de développement des compétences ;
- prendre en compte, accompagner et développer les innovations. En effet, des évolutions majeures issues des innovations liées notamment aux nouvelles technologies et à la digitalisation, ont beaucoup contribué à la modernisation des entreprises de la branche ferroviaire au cours de ces dernières années. Innovation et digitalisation participent notamment à l’amélioration des conditions de travail des salariés et du niveau de sécurité du transport ferroviaire et au renforcement de la performance et de l’attractivité de la branche ferroviaire face aux autres modes de transport.

Ce nouveau contexte est complexe et conduit à des changements des normes et des standards.

À ce titre, les parties signataires considèrent également prioritaires les formations permettant aux salariés d’utiliser et de mettre en œuvre ces innovations ;

- professionnaliser le management à la conduite du changement. Le contexte dans lequel opèrent les entreprises de la branche ferroviaire génère des mutations d’organisation du travail souvent complexes. La réussite de ces mutations est conditionnée par la qualité de l’accompagnement qui sera mis en œuvre par les managers.

L’encadrement est acteur du développement des compétences des salariés, en effet l’encadrement joue un rôle déterminant puisqu’il lui appartient d’identifier, d’évaluer et de développer les compétences des salariés dans les situations de travail, et d’apporter également une aide aux choix professionnels.

Article 8

Actions prioritaires de la branche ferroviaire

Les actions prioritaires définies au sein de la branche ferroviaire servent de base pour la détermination des engagements financiers de l’OPCA de branche. La section professionnelle paritaire de la branche ferroviaire au sein de l’OPCA de branche met en œuvre ces priorités et assure le suivi de l’évolution des engagements financiers précités.

Dans ce cadre, les actions de formation qui ont pour objectif la mise en œuvre des orientations prioritaires définies par l’article 7 du présent accord sont nécessairement considérées comme prioritaires.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent qu’il revient à la CPNE, dans le cadre de sa mission générale de conduite de la politique de branche en matière de formation professionnelle, de définir, le cas échéant, d’autres actions de formation prioritaires de la branche ferroviaire dans le cadre des dispositifs de formation financés par l’OPCA de branche.

Dans ce cadre, les parties signataires souhaitent que la CPNE apporte une importance particulière aux formations suivies en alternance, qui permettent une transmission optimale de la technicité des métiers du ferroviaire, ainsi que du savoir-être en entreprise.

(1) Les parties signataires entendent par employabilité l’aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s’adapter au changement tout au long de la vie professionnelle. L’employabilité recouvre la capacité d’évoluer de façon autonome à l’intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l’emploi, son potentiel.

Par ailleurs, afin de permettre à tout salarié de la branche d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue et dans le cadre d'une filière diplômante, qualifiante ou certifiante, les parties signataires conviennent d'entamer une réflexion au sein de la CPNE, en liaison avec l'OPMQC, afin que puissent être définis les besoins du secteur en matière de création et/ou de reconnaissance de certains diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle ainsi qu'en matière d'inscription de formations à l'inventaire.

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

Enfin, la CPNE devra élaborer, en application de l'article L. 6323-16 du code du travail, la liste des formations éligibles au compte personnel de formation dans la branche ferroviaire.

Article 9

Besoins identifiés dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs personnes définies par l'article L. 6326-3 du code du travail de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche.

Dans ce cadre, les parties signataires estiment notamment prioritaires les actions de formation, individuelle et collective, permettant l'acquisition des compétences requises pour l'accès aux emplois relevant de la production et de la maintenance ferroviaire.

TITRE II

DISPOSITIONS RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

Article 10

Création du volet « Formation professionnelle » de la future convention collective nationale de la branche ferroviaire

Les dispositions situées en annexe du présent accord constituent le volet « formation professionnelle » de la future convention collective nationale de la branche ferroviaire, qui lui seront intégrées à l'issue des négociations. Dès lors, elles entreront en vigueur selon les modalités prévues à l'article 12 de l'annexe à l'accord du 31 mai 2016 relatif aux dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Fait à Paris, le 6 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

VOLET « FORMATION PROFESSIONNELLE » DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

TITRE I^{ER}

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 1^{er}

Le rôle majeur de la branche en matière de formation professionnelle

Les parties signataires rappellent que les dispositions de la présente convention collective s'inscrivent dans le cadre des dispositions du code du travail relatives à la formation professionnelle. Elles considèrent que la formation professionnelle :

- doit permettre à chaque salarié, quel que soit son statut, d'être en mesure de bénéficier de parcours de formation professionnelle tout au long de sa carrière, lui permettant de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification et ses compétences ;
- contribue à renforcer la performance et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des personnes.

Elles rappellent que lorsque la formation est suivie pendant le temps de travail, les règles relatives à la durée du travail s'appliquent.

En effet, les parties signataires considèrent que la branche ferroviaire doit exercer une fonction essentielle de soutien aux salariés et aux entreprises du secteur dans le domaine de la formation professionnelle, en faisant de cette dernière un véritable levier permettant notamment de favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi aux métiers des entreprises de la branche et de dynamiser la performance de celles-ci en développant les compétences de leurs salariés et en garantissant leur employabilité tout au long de la vie professionnelle.

Ces fonctions de la branche se déclinent principalement :

- par la définition des priorités de branche ferroviaire en matière de formation professionnelle, en adéquation avec les besoins des salariés et entreprises qui la composent ;
- par l'activité de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) qui contribue à améliorer la situation de l'emploi ainsi qu'à développer et promouvoir la formation professionnelle au sein de la branche ferroviaire ;
- par la mise en place de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche ferroviaire de conduire sa politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle ;
- avec le soutien de l'OPCA de la branche ferroviaire.

Article 2

Sécurité ferroviaire et formation professionnelle

Compte tenu de l'importance essentielle de la sécurité au sein de la branche ferroviaire et des obligations légales et réglementaires qui y sont afférentes, les parties signataires soulignent la nécessité de l'obligation de formation professionnelle initiale et continue des entreprises vis-à-vis de leurs salariés en matière de sécurité. Cette obligation concerne, notamment, les salariés affectés à une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité, au sens de l'arrêté du 7 mai 2015, ainsi que les conducteurs

de trains, qui doivent répondre aux exigences en matière d'aptitude physique et psychologique, de compétences professionnelles et de formation définies par la réglementation en vigueur.

Les salariés et les entreprises, chacun à leur niveau et selon les obligations qui leur sont propres, concourent à la sécurité ferroviaire.

Les entreprises de la branche ferroviaire accorderont une attention particulière à la sécurisation des parcours professionnels des salariés concernés par la perte d'une habilitation à exercer une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité. Dans cet objectif, un entretien sera organisé avec chaque salarié concerné.

Article 3

Formation professionnelle relative à la sûreté des personnes et des biens

Les parties signataires rappellent l'importance qui doit être accordée à la formation des salariés relative à la sûreté des personnes et des biens. La formation des personnels permet à tous les salariés d'être sensibilisés et d'acquérir les compétences permettant de faire face aux différentes formes d'incivilités ou d'actes délictueux commis à son encontre, sur un voyageur ou sur un bien ; elle constitue un des gages de la mobilisation des entreprises de la branche face à ces phénomènes.

Article 4

Égalité d'accès de tous les salariés à la formation

Tout salarié bénéficie d'un égal accès à la formation sans aucune discrimination en conformité avec les lois en vigueur, en particulier l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 4.1

Égalité d'accès entre les femmes et les hommes à la formation

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la présente convention collective, les parties signataires insistent particulièrement sur l'importance de l'égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle, par le développement des compétences notamment, constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leur rémunération et de leurs qualifications.

Les entreprises doivent porter une attention particulière à maintenir et développer, par la formation professionnelle, les conditions permettant l'évolution professionnelle et l'accès des femmes à tous les postes, quel que soit leur niveau de qualification et de responsabilité.

La volonté de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle doit prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale et la lutte contre les stéréotypes.

Article 4.2

Accès à la formation des travailleurs en situation de handicap

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap de la présente convention collective, l'accès de ces salariés à la formation professionnelle doit être tout particulièrement favorisé, afin de sécuriser leur parcours et de faciliter leur éventuel reclassement, prioritairement dans l'entreprise.

À cet effet, les salariés en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans la présente convention collective. Des mesures appropriées peuvent, le cas échéant, être prises pour permettre l'accès de ces personnels à ces dispositifs.

Par ailleurs, les salariés en situation de handicap bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

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

Article 4.3

Accès à la formation des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Les parties signataires rappellent qu'il est interdit de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter des décisions en matière de formation professionnelle. Les salariés exerçant des responsabilités syndicales bénéficient sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation et accéder, à l'instar de tout salarié, aux formations nécessaires à leur adaptation et évolution.

Ces salariés peuvent également, conformément aux dispositions de l'article L. 2145-5 du code du travail, participer à des stages de formation syndicale et ont alors droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

Les parties signataires rappellent que lorsque la formation est suivie pendant le temps de travail, les règles relatives à la durée du travail s'appliquent.

Article 5

Actions de formation consécutives à l'inaptitude

Les parties signataires attachent une grande importance à l'accompagnement des salariés en situation d'inaptitude au sens du code du travail.

À cet effet, la formation professionnelle favorise l'employabilité de ces salariés pour permettre leur reclassement et, le cas échéant ou à défaut, leur reconversion.

Article 6

Contexte législatif et réglementaire

Les parties signataires constatent que la branche du transport ferroviaire est directement impactée sur certains sujets par la législation et la réglementation sociale européenne et française.

Conformément aux dispositions réglementaires relatives à la certification des conducteurs de train (décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 et arrêté du 6 août 2010), issues de la directive 2007/59/CE du 23 octobre 2007, elles rappellent que les conducteurs doivent être titulaires d'une licence dont la délivrance est subordonnée à des conditions de formation scolaire, de connaissances professionnelles, et d'aptitude physique et psychologique.

De même, les parties signataires rappellent que les salariés habilités à des tâches essentielles de sécurité autres que la conduite de trains doivent également répondre à des exigences en matière d'aptitude physique et psychologique, de compétences professionnelles et de formation définies par la réglementation en vigueur (décret n° 2006-1279 du 19 octobre 2006, décret n° 2017-528 du 12 avril 2017, arrêté du 19 mars 2012 et arrêté du 7 mai 2015).

Les parties signataires conviennent qu'au regard des besoins de certifications de la branche, il sera nécessaire de créer des certificats de qualification professionnelle (CQP). Les travaux d'élaboration de ces CQP incomberont à la CPNE et intégreront les enjeux de sécurité et la compréhension des systèmes spécifiques à la branche ferroviaire. La CPNE positionnera les CQP créés en cohérence avec les métiers du dispositif de classification de branche et le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), favorisant la construction de parcours professionnels.

TITRE II

FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE EN ALTERNANCE

La formation professionnelle initiale participe à l'émancipation de la personne. Elle contribue au développement économique et culturel, à la promotion sociale. Elle doit garantir aux salariés d'acquérir les compétences et connaissances nécessaires pour assurer l'emploi pour lequel ils sont recrutés. Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle initiale peut être dispensée par différents dispositifs, qu'ils soient internes, et/ou confiés à des écoles ou organismes de formation dûment agréés à cet effet.

Les parties signataires affirment leur attachement à la formation professionnelle initiale dans le cadre de l'alternance, par l'utilisation des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation. La formation en alternance vise à l'acquisition de diplômes, de titres et certificats de qualification professionnelle en adéquation avec les besoins de l'entreprise et facilite l'insertion professionnelle.

Les parties signataires insistent particulièrement sur l'importance de l'intégration des jeunes sur le marché du travail et reconnaissent que la formation en alternance est un levier important. Ainsi, ces dispositifs qualifiants, alliant enseignement théorique et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle en entreprise, sont un moyen privilégié d'accès à la profession et à l'embauche au sein de la branche ferroviaire. Ces formations diplômantes permettent en effet de répondre pour partie aux besoins en recrutement des entreprises de la branche ferroviaire ; le recours à un contrat en alternance ne se substitue pas à un contrat à durée indéterminée.

Article 7

Contrat d'apprentissage

Article 7.1

Objet

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

L'apprentissage est une formation alternée associant :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

Article 7.2

Bénéficiaires

L'apprenti doit en principe être âgé de 16 à 25 ans au début de l'apprentissage.

Peuvent toutefois également être apprentis :

- les jeunes âgés d'au moins 15 ans qui peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile qui peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Par ailleurs, la limite d'âge de 25 ans ne s'applique pas dans plusieurs cas précisés à l'article L. 6222-2 du code du travail.

Article 7.3

Modalités

Les parties signataires rappellent que le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un employeur qui s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage et un apprenti ou son représentant légal qui s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Les entreprises inscrivent l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat et le choix du centre de formation d'apprentis est précisé par le contrat d'apprentissage.

Les entreprises assurent la formation pratique de l'apprenti. Elles confient notamment à ce dernier des tâches ou des missions permettant d'exécuter, sous la responsabilité de son encadrant et en lien avec son maître d'apprentissage, des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Les entreprises s'engagent à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Elles veillent à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat d'apprentissage est à durée indéterminée, il débute par une « période d'apprentissage » qui couvre la période de formation et se poursuit ensuite en contrat à durée indéterminée classique.

Les parties signataires rappellent que l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Le temps de travail effectif de l'apprenti comprend le temps travaillé en entreprise et le temps passé en formation dans le centre de formation d'apprentis.

Lorsque le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée dans la même entreprise, ce contrat est soumis à une période d'essai, selon les modalités prévues à l'article 7 du volet « contrat de travail » de la présente convention collective.

Les parties signataires rappellent que le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Article 7.4

Durée du contrat d'apprentissage

Les parties signataires rappellent que la durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est au moins égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier entre 1 et 3 ans et est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La durée des contrats ou de la période d'apprentissage conclus pour la préparation d'un diplôme, ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), est fixée à 2 ans.

Pour la préparation d'un titre d'ingénieur diplômé ou d'un diplôme d'enseignement supérieur long, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est portée à 3 ans, lorsque telle est la durée réglementaire de préparation du diplôme.

Par ailleurs, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut varier entre 6 mois et 1 an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Dans tous les cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti. Cette durée est alors fixée par les cocontractants en fonction de l'évaluation des compétences et après autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage compétent.

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée de 1 an au plus :

- soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

Article 7.5

Maître d'apprentissage

Les parties signataires soulignent l'importance de la mise en place d'un tutorat de qualité qui contribue à l'efficacité et à la réussite des actions de formation du salarié bénéficiaire, et qui offre également la possibilité pour le tuteur de diversifier son activité tout en transmettant ses savoirs et savoir-faire aux salariés qu'il accompagne.

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit être majeur, offrir toutes garanties de moralité et être dûment formé.

L'employeur choisit le maître d'apprentissage sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le maître d'apprentissage doit remplir une condition de compétence professionnelle caractérisée par :

- l'obtention d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti et avoir recueilli l'avis favorable du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai de 1 mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Le maître d'apprentissage contribue à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

L'employeur fournit au maître d'apprentissage tous les moyens nécessaires pour dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires pour toutes les missions liées à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

L'employeur s'assure que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Par ailleurs, les parties signataires soulignent l'intérêt particulier du tutorat dans la transmission des règles relatives à la sécurité. Si le tuteur exerce également la fonction de formateur chargé d'assurer la formation des conducteurs de train et/ou des personnels habilités à d'autres tâches essentielles de sécurité, il doit respecter les exigences spécifiques prévues par l'arrêté du 6 août 2010 et/ou par l'arrêté du 7 mai 2015.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences acquises par les maîtres d'apprentissage dans le cadre de leurs fonctions pour leur évolution professionnelle.

Les responsabilités de maître d'apprentissage seront obligatoirement valorisées dans le parcours professionnel et la classification des salariés concernés. Les modalités de cette valorisation seront précisées par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Article 8

Contrat de professionnalisation

Article 8.1

Objet

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une qualification professionnelle, et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il permet de suivre une formation en alternance en vue d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le registre national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications de la présente convention collective ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Article 8.2

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

1. Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
2. Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
3. aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Des modalités d'accès et de financement particulières sont prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail pour les personnes mentionnées au 1° ci-dessus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, pour les personnes mentionnées aux 1° et 2° ci-dessus inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi, ainsi que pour les personnes mentionnées au 3° ci-dessus.

Article 8.3

Modalités

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée dont le motif est l'acquisition d'une formation. Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat de professionnalisation peut comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises. Une convention est conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation.

Dans le cas où le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée, il débute par une action de professionnalisation, qui couvre la période de formation, et se poursuit par la suite en contrat à durée indéterminée classique.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, se déroule de manière alternée, entre un enseignement dispensé dans un établissement public ou privé, ou par le service formation de l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat ou l'action de professionnalisation a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée à 24 mois pour les personnes mentionnées au dernier paragraphe de l'article 8.2 de la présente partie et lorsque la nature de la formation diplômante ou certifiante l'exige.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

La durée de la formation dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Néanmoins, cette durée des enseignements théoriques peut être portée au-delà pour les personnes mentionnées au dernier paragraphe de l'article 8.2 de la présente partie, ainsi que pour les personnes visant des formations enregistrées au RNCP ou reconnue dans la classification dans la présente convention collective ou ouvrant droit à un CQP.

Les actions de formation des contrats de professionnalisation conclus au sein des entreprises de la branche font l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA de la branche soit dans le cadre d'un forfait horaire, soit dans le cadre d'un forfait ayant une autre référence que le temps passé en stage de formation.

Article 8.4

Tuteur

Chaque salarié embauché en contrat de professionnalisation doit être accompagné par un tuteur désigné parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. L'emploi et la qualification du salarié désigné devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Les parties signataires soulignent l'importance de la mise en place d'un tutorat de qualité qui contribue à l'efficacité et à la réussite des actions de formation du salarié bénéficiaire, et qui offre également la possibilité pour le tuteur de diversifier son activité tout en transmettant ses savoirs et savoir-faire aux salariés qu'il accompagne.

Le salarié qualifié choisi doit être volontaire.

Le tuteur doit justifier par ailleurs d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Elles rappellent que le tuteur a une mission de suivi auprès du salarié bénéficiaire pendant tout le contrat de professionnalisation et est ainsi chargé :

- de l'accueillir, l'aider, l'informer et le guider ;
- d'organiser son activité avec les salariés de l'entreprise intéressés ;
- de contribuer à son acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de son emploi du temps ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Les entreprises laissent au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Elles veillent à adapter sa charge de travail pour lui permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

Par ailleurs, les parties signataires soulignent l'intérêt particulier du tutorat dans la transmission des règles relatives à la sécurité. Si le tuteur exerce également la fonction de formateur chargé d'assurer la formation des conducteurs de train et/ou des personnels habilités à d'autres tâches essentielles de sécurité, il doit respecter les exigences spécifiques prévues par l'arrêté du 6 août 2010 et/ou par l'arrêté du 7 mai 2015.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences acquises par les tuteurs dans le cadre de leurs fonctions pour leur évolution professionnelle.

Les responsabilités de tuteur seront obligatoirement valorisées dans le parcours professionnel et la classification des salariés concernés. Les modalités de cette valorisation seront précisées par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

TITRE III

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 9

Actions et parcours de formation

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Chaque salarié doit pouvoir bénéficier de formations professionnelles tout au long de sa vie professionnelle, lui permettant d'entretenir, de développer, de compléter ses compétences et connaissances professionnelles.

Ainsi le salarié peut bénéficier, à son initiative, à l'initiative de l'employeur ou à la suite d'une initiative partagée, d'actions de formations, dont les différentes catégories sont détaillées à l'article L. 6313-1 du code du travail.

Les actions de formation dont bénéficie le salarié peuvent être organisées sous la forme d'un parcours, le cas échéant séquentiel comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le programme et les modalités de déroulement de la formation.

La définition de ce parcours prend en compte la diversité des modes de formation, notamment présentiel, e-learning et mise en situation, afin de s'adapter au mieux aux besoins et au niveau du salarié.

CHAPITRE I^{ER}

OUTILS D'AIDE À L'ÉLABORATION DES PARCOURS DE FORMATION

Article 10

Entretien professionnel

Les parties signataires rappellent qu'il est dans l'intérêt partagé de l'entreprise et des salariés d'apprécier à intervalles réguliers et rapprochés le niveau et l'évolution des compétences des salariés, et de favoriser leur progression professionnelle.

À cet effet, chaque salarié doit obligatoirement bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans, dans les conditions détaillées ci-dessous. Il permet un diagnostic individuel de la situation professionnelle du salarié et un suivi de son évolution. Les résultats des entretiens professionnels constituent l'une des bases de la construction par l'entreprise de son plan de formation.

Chaque salarié doit bénéficier tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien a pour objectif d'aborder l'évolution professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité, que celle-ci soit fonctionnelle et/ou géographique.

L'entretien professionnel constitue un moment privilégié pour faire le point sur les compétences, les qualifications, la situation et l'évolution professionnelle du salarié, ainsi que ses besoins en formation.

Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Au-delà de ce cadre général, cet entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation. Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié.

À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation ;

- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'un mandat syndical.

L'entretien doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

En application de l'article L. 6315-1, point II du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales et professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la validation des acquis d'expérience (VAE).

L'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel est communiqué aux institutions représentatives du personnel en application de l'article D. 2323-5 du code du travail.

Article 11

Plan de formation

Article 11.1

Principes du plan de formation

Le plan de formation a pour objectif de traduire les besoins en matière de formation de l'entreprise qui le met en œuvre.

Au sein de la branche ferroviaire, les entreprises doivent notamment prendre en compte les orientations et les actions de formations prioritaires définies à l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-6 du code du travail dans le cadre de l'élaboration de leurs plans de formation, en les adaptant à leurs spécificités locales, ainsi que les entretiens professionnels réalisés dans l'entreprise identifiant notamment les besoins en formation des salariés.

De plus, les parties signataires incitent les entreprises à élaborer un programme pluriannuel de formation adapté aux besoins de l'entreprise et, partant, de ceux des salariés, et prenant en compte les orientations et actions prioritaires de branche.

À cet effet, les parties signataires rappellent que la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte, notamment, sur le programme pluriannuel de formation de l'entreprise.

Article 11.2

Contenu du plan de formation

Le plan de formation élaboré par l'entreprise distingue deux catégories d'actions de formation :

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

Une attention particulière devra être portée dans le plan de formation aux besoins d'adaptation des salariés dans les cas de reprise de personnels consécutive à un transfert d'activité.

Article 11.2.1

Actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Les actions de formation suivies par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Elles constituent ainsi un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Article 11.2.2

Actions de développement des compétences

L'employeur peut également proposer au salarié des actions de formation qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini réglementairement.

Lorsque le salarié suit une action de formation ayant pour objet le développement des compétences, cette formation est soumise aux règles fixées par les articles L. 6321-6 et suivants et R. 6321-4 et suivants du code du travail.

Article 11.3

Frais liés aux formations mises en œuvre dans le cadre du plan de formation

Les frais de transport, d'hébergement et de repas engagés, au profit exclusif du bénéficiaire de l'action de formation, lors d'actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise sont à la charge de l'entreprise.

Article 12

Bilan de compétences

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences, au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail, ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences est mis en œuvre à l'initiative du salarié ou, avec le consentement de ce dernier, à l'initiative de l'employeur.

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

En outre, le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé selon les modalités prévues par l'article L. 6322-46 du code du travail pour réaliser le bilan de compétences. Il doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

Le salarié dont le bilan de compétences est pris en charge par l'OPCA de branche a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite par bilan de compétences d'une durée déterminée par l'article R. 6322-48 du code du travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, 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 dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

CHAPITRE II

OUTILS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 13

Compte personnel de formation (CPF)

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son décès.

Les parties signataires considèrent que le CPF, composante du compte personnel d'activité (CPA) et attaché à chaque personne depuis son entrée sur le marché du travail, doit permettre aux salariés de la branche de développer leurs compétences professionnelles et personnelles.

Afin de bénéficier effectivement de ce dispositif individuel de formation, les parties signataires incitent l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche ferroviaire à réaliser les démarches nécessaires à la création et à la mise en œuvre des CPF de chaque salarié.

L'employeur et les organisations syndicales représentatives promouvront la mise en œuvre du CPF par la mise en place de dispositifs d'information et d'accompagnement du salarié.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du code du travail, et les heures acquises sur le compte peuvent être mobilisées par son titulaire, quel que soit son statut.

Article 13.1

Formations éligibles au compte personnel de formation

Les formations éligibles au CPF pour les salariés sont celles définies par les dispositions légales. Les modalités de la mise en œuvre des règles de mobilisation du CPF doivent être souples et favoriser la sécurisation des parcours professionnels.

Sont notamment éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis d'expérience (VAE).

Par ailleurs, sont également éligibles au CPF, pour les salariés de la branche ferroviaire, les formations inscrites sur une liste spécifique établie par la CPNE de la branche ferroviaire, dans le cadre prévu par l'article L. 6323-16 du code du travail.

Les actions de formations inscrites sur cette liste doivent ainsi permettre au salarié d'une entreprise de la branche ferroviaire d'acquérir une certification, sanctionnée :

- soit par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- soit par les certifications inscrites à l'inventaire tenu par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).

Article 13.2

Alimentation du compte personnel de formation

Le CPF est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année, jusqu'à ce que le salarié concerné ait fait valoir ses droits à la retraite, à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Par exception, pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V (CAP, BEP...), un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou une certification reconnue par la présente convention collective, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise ou de groupe. L'accord ou une décision unilatérale de l'employeur peut en particulier porter l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel jusqu'au niveau de celui des salariés à temps plein.

Dans les 3 ans de la signature du présent volet, les parties signataires réaliseront un bilan de l'utilisation du compte personnel de formation et étudieront d'éventuelles évolutions aux modalités d'alimentation du CPF pour les salariés à temps partiel.

Les parties signataires rappellent qu'en application des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF du salarié et concourir à la prise en charge des coûts de formation liés à la mise en œuvre du CPF, lorsque la durée de la formation éligible au CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur ce compte.

Article 13.3

Mobilisation du compte personnel de formation

La mise en œuvre du CPF relève de l'initiative du salarié.

Le salarié doit demander l'accord préalable de son employeur sur le contenu et le calendrier de la formation lorsqu'il souhaite suivre sa formation en tout ou partie pendant son temps de travail.

Toutefois, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation lorsque la formation permet d'acquérir le socle de compétences et de connaissances, qu'elle est utilisée pour l'accompagnement à la VAE, ou qu'elle est financée au titre des heures créditées sur le CPF en application de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur au moins 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Article 13.4

Transférabilité des heures inscrites au CPF

Conformément à l'article L. 6323-3 du code du travail, les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF cesse d'être alimenté lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, sauf en application de l'article L. 5151-9 du code du travail. La retraite n'entraîne pas pour autant la fermeture du CPF mais la cessation de son alimentation (excepté pour le compte d'engagement citoyen). Les heures acquises au titre du CPF demeurent donc mobilisables.

Article 14

Congé individuel de formation (CIF)

Article 14.1

Objet

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- 1° D'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- 2° De changer d'activité ou de profession ;
- 3° De s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Article 14.2

Bénéficiaires

Pour bénéficier du CIF, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de :

- 24 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise, pour les salariés des entreprises de 11 salariés et plus;
- 36 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise, pour les salariés des entreprises artisanales de moins de 11 salariés.

Article 14.3

Modalités

La demande de congé individuel de formation est adressée par le salarié à son employeur par écrit, au plus tard 120 jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption continue de travail d'au moins 6 mois.

Elle est formulée au plus tard 60 jours à l'avance dans les cas prévus par l'article R. 6322-3 du code du travail.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé individuel de formation, l'employeur informe l'intéressé de sa réponse.

Il indique les raisons motivant sa décision de rejet ou de report de la demande, décision prise dans le respect des exigences réglementaires.

Une attention particulière devra être portée dans le cadre d'une demande de congé individuel de formation par un salarié à la suite d'une perte définitive d'aptitude physique ou psychologique et/ou d'une habilitation à exercer une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité.

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions prévues aux articles L. 6322-2 et L. 6322-12 du code du travail.

Article 15

Période de professionnalisation

Article 15.1

Objet

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés bénéficiaires.

Les actions de formation suivies dans le cadre de périodes de professionnalisation doivent permettre d'acquérir :

- une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la présente convention collective ;
- une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- une certification inscrite à l'Inventaire tenue par la CNCP.

Des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret peuvent également être suivies dans le cadre de périodes de professionnalisation.

Article 15.2

Bénéficiaires

Au sein de la branche ferroviaire, peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation :

- les salariés en contrat à durée indéterminée;
- les salariés en contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail;
- les salariés en contrat unique d'insertion.

Article 15.3

Modalités

Les périodes de professionnalisation consistent en une période d'alternance alliant des séquences de formation professionnelle, réalisées par un ou plusieurs organismes de formation dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées, débouchant sur une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les actions de formation suivies dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre de son CPF, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans les conditions prévues à l'article 11.2.2 de la présente convention collective.

Les périodes de professionnalisation doivent avoir une durée minimum de principe de 70 heures, à l'exception des actions permettant une VAE, des formations financées dans le cadre de l'abondement au CPF, et des formations permettant d'accéder à une certification inscrite à l'inventaire.

Article 16

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout salarié peut demander le bénéfice de la validation par un jury des acquis de son expérience professionnelle dès lors qu'il justifie avoir exercé pendant une durée minimale de 1 an continu (ou non) et en rapport avec la certification visée, une activité tant professionnelle, syndicale que bénévole.

Aucune ancienneté dans l'entreprise ou dans la branche n'est requise pour un salarié en contrat à durée déterminée qui sollicite le bénéfice de ce droit.

La validation des acquis de l'expérience permet au salarié d'acquérir au titre de cette activité :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Elle est prononcée par un jury au regard des conditions fixées notamment aux articles L. 335-5 et L. 613-4 du code de l'éducation.

Les parties signataires rappellent que dès la recevabilité du dossier et jusqu'à la date d'évaluation par le jury, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de l'expérience. Elles soulignent l'importance de cet accompagnement qui permet de renforcer les chances de réussite de la validation des acquis.

Le salarié qui fait valider les acquis de son expérience, peut bénéficier d'un congé à cet effet qui ne peut excéder 24 heures selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Toutefois, conformément à l'article L. 6422-3 du code du travail, cette durée est portée par la présente convention à 36 heures pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification, au sens du répertoire national des certifications professionnelles, ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

Les règles de rémunération des salariés en contrat de travail à durée déterminée bénéficiant d'une VAE sont identiques à celles des salariés en contrat de travail à durée indéterminée.

Les parties signataires précisent que lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

La participation du salarié à ce jury n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

Les parties signataires rappellent l'obligation d'informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience dans le cadre de l'entretien professionnel.

La validation des acquis étant une démarche complexe quand elle est menée individuellement et afin d'optimiser les chances de réussite des salariés, les parties signataires soulignent par ailleurs l'intérêt de développer les validations des acquis collectives dans les entreprises de la branche, portées conjointement par l'entreprise et plusieurs salariés.

CHAPITRE III

CLAUSE FINANCIÈRE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 17

Clause de dédit-formation

Les contrats de travail des salariés de la branche ferroviaire peuvent contenir, dès leur conclusion ou par voie d'avenant, une clause dite de « dédit-formation ».

En application de cette clause, le salarié s'engage, à l'issue d'une action ou d'un parcours de formation professionnelle financée par l'employeur, à demeurer un certain temps au service de son employeur ou, en cas de départ, à verser à celui-ci une indemnité correspondant aux frais de formation qu'il a engagés.

Le montant de l'indemnité est proportionnel au nombre de mois entiers manquants entre le départ du salarié et la fin de la période d'attachement.

La période d'attachement du salarié ne peut être supérieure à 5 ans suivant la fin du parcours de formation.

Le contrat de travail du salarié, ou un avenant à celui-ci, doit ainsi prévoir expressément :

- la possibilité de mettre en œuvre une clause de dédit-formation ;
- la durée de la période d'attachement à l'entreprise à l'issue de l'action ou du parcours de formation concerné ;
- le taux et le mode de calcul de l'indemnité à verser par le salarié en cas de départ anticipé du salarié au cours de cette période d'attachement.

Par ailleurs, ces clauses de dédit-formation ne pourront produire leurs effets que dans les entreprises de la branche qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou, le cas échéant, conventionnelle.