

Accord du 20 décembre 2021

relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

NOR : ASET2250149M

IDCC : 538

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

Sud Rail,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 9 décembre 2021 les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui, à la date d'application du présent accord se substituent 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 relatif à la formation professionnelle du 12 juin 2019.

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, développement des compétences et de maintien dans l'emploi des salariés notamment les plus fragiles dans un contexte de perpétuelle évolution des techniques et des métiers ;
- fidélisation et facilitation de leur parcours professionnel et évolution professionnelle ;
- renforcement de l'attractivité du secteur ;
- défense et promotion des métiers de la branche ;
- 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 parcours professionnel ;
- facilitation de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

Ils tiennent compte de l'accord cadre national interprofessionnel pour adapter à de nouveaux enjeux la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et ses décrets d'application.

Ils tiennent compte également des 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 12 juin 2019 et des travaux conduits depuis 2019 au sein du conseil des métiers manutention ferroviaire et travaux connexes de l'OPCO 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 mis en place par l'accord relatif à la formation professionnelle du 17 mars 2006.

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

Article 1^{er} | Priorités de la formation professionnelle au sein de la branche manutention ferroviaire

Les signataires du présent accord fixent comme priorités d'ensemble par la voie de la formation professionnelle ou de la validation des acquis de l'expérience (VAE) :

1. L'accès à la formation des salariés en difficulté au regard des connaissances et compétences de base et/ou les moins qualifiés (en s'appuyant sur les acquis de leur expérience professionnelle) ;
2. Le développement des compétences des salariés avec une priorité pour les formations à la sécurité ;
3. La mise en place et le développement des démarches de certification des compétences des salariés en s'appuyant sur les trois certifications retenues pour structurer cette politique de branche :
 - CQP Agent de nettoyage et manutention ferroviaire ;
 - CQP Chef d'équipe nettoyage et manutention ferroviaire ;
 - CléA.

Article 2 | Objectifs de la formation professionnelle au sein de la branche manutention ferroviaire

Les parties signataires fixent à la CPNE-FP de branche et à l'observatoire prospectif des métiers et des emplois comme objectif la mise en œuvre des priorités de branche fixées à l'article 1^{er} en les déclinant de manière adaptée et pertinente selon les axes suivants (par ordre d'importance au regard de la situation économique et sociale de la branche) :

1. Le développement des compétences des salariés, en lien ou non avec leur poste de travail ;
2. La lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme (notamment identification des parcours type, organismes et financements adaptés) ;
3. L'acquisition d'une qualification plus élevée, dans le cadre de parcours de formation et de validation des acquis de l'expérience qualifiants et dans la mesure du possible certifiants ;

4. L'accès par la formation au socle de connaissances et de compétences professionnelles clés ou « de base » compétences de base NMF ou CléA (notamment via des parcours de formation à diffuser et modalités de financement à identifier).

Article 3 | *L'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise*

Afin de favoriser l'accès des salariés les moins formés aux actions de formation et notamment à la validation des acquis de l'expérience (VAE), les signataires de l'accord missionnent la CPNE-FP et le conseil des métiers ou la section paritaire professionnelle de la branche manutention ferroviaire de conduire des études et réflexions pour concevoir des outils visant à favoriser l'accès aux divers dispositifs de formation à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle et y compris les salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

Ces travaux porteront notamment sur :

- organisation de la disponibilité du salarié pour suivre une formation et de son remplacement en production ;
- élaboration et formalisation du plan de développement des compétences de l'entreprise, notamment dans un cadre pluriannuel pour faciliter l'accès des salariés à la formation ;
- identification et construction des parcours de formation, intégrant l'auto-positionnement des salariés dans le cadre de la validation de leurs acquis de l'expérience ;
- identification des modalités et méthodes pédagogiques adaptées, et notamment celles qui permettraient le développement de l'apprenance et de la compétence « apprendre à apprendre », identification des accompagnements nécessaires aux salariés souhaitant s'engager dans des formations certifiantes ;
- identification des emplois et des parcours possibles pour l'accueil au sein de la branche de salariés en reconversion professionnelle souhaitant faire valoir un CPF de transition professionnelle ;
- la recherche d'informations et de bonnes pratiques auprès de branches de taille comparable ayant mis en œuvre un groupement d'entreprises pour l'insertion et la qualification (GEIQ) en vue de conduire une étude de faisabilité de mise en place de ce type de structure d'insertion au sein de la branche manutention ferroviaire.

Ainsi, dès 2022 les travaux de l'observatoire, et l'appui de l'OPCO de branche, devront porter prioritairement :

- sur la formalisation de divers parcours de formation devant permettre aux salariés de développer leurs compétences leur permettant de mieux maîtriser un emploi ou une catégorie d'emplois de la branche, ou des parcours plus qualifiants leur permettant une évolution professionnelle et/ou promotion et de changer de qualification en fonction des postes disponibles ;
- et sur l'appui au déploiement efficace des parcours de formation ainsi identifiés tant auprès des salariés que des entreprises.

Par ailleurs, durant la période 2022-2023-2024, les signataires incitent le conseil des métiers ou la section paritaire de la branche à solliciter les commissions permanentes de l'OPCO de branche susceptible d'intervenir pour améliorer l'accès des salariés des entreprises de moins de 50 salariés aux dispositifs de formation et notamment les commissions traitant du développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ou des observatoires et certifications.

Article 4 | *La mise en œuvre du compte personnel de formation*

Les signataires de l'accord rappellent que selon les dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail « Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi, (...), afin de suivre, à son initiative, une

formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute. »

Les signataires rappellent que sont éligibles au compte personnel de formation plusieurs actions de formation prioritaires pour la branche manutention ferroviaire et notamment celles conduisant aux CQP et à CléA.

Aussi, la mise en œuvre du compte personnel de formation peut s'articuler parfaitement avec la politique de formation de la branche dans un objectif de « formation durable » qui bénéficiera au développement des compétences des salariés et à la sécurisation de leurs parcours quelque soient leur projet professionnel.

Afin de favoriser le départ en formation des salariés à temps partiel pour lesquels le montant capitalisé peut s'avérer insuffisant pour accéder notamment à une formation certifiante les signataires du présent accord encouragent les entreprises à envisager, pour les salariés qui s'engagent dans des parcours de formation correspondant aux axes prioritaires 2 et 4 visés à l'article 2 du présent accord, l'un ou l'autre des modalités de co-investissement suivantes :

1. Apporter le cofinancement nécessaire des coûts pédagogiques permettant la réalisation du parcours visé ;
2. Permettre la réalisation en tout ou partie du parcours sur le temps de travail (ce qui réduit le maintien de rémunération à assurer).

Article 5 | La mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Afin de favoriser l'accès des salariés à la formation, les parties signataires s'engagent à informer les employeurs et salariés de la branche que « les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience » (VAE) sont des actions de formation au même titre que l'apprentissage, les bilans de compétences ou les actions de formation prévues au plan de développement des compétences ou accessibles dans le cadre du compte personnel de formation.

Une information sur les outils et modalités de la VAE pour permettre aux salariés d'accéder aux deux certifications propres à la branche manutention ferroviaire seront diffusées par la plateforme de certification de la branche et seront relayés également par les canaux d'informations habituels des signataires de l'accord.

Les parties signataires conviennent que la validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel dont le développement de sa mise en œuvre sera également facilité par l'engagement de démarches collectives au sein des entreprises de la branche.

Au cours de la période triennale (2022-2023-2024) du présent accord, les signataires confient à la CPNE-FP de la branche l'élaboration d'un cadre commun à ces démarches collectives prenant en compte comme enjeu principal l'accès des salariés à des parcours de professionnalisation adaptés à leurs projets professionnels et aux besoins des entreprises.

Ce travail de définition du cadre commun de l'accompagnement des salariés à la VAE dans une démarche collective portera notamment sur les étapes suivantes :

- phase amont de construction du projet au sein de l'entreprise ;
- phase d'accueil des candidats ;
- phase d'accompagnement des candidats ;
- phase de suivi et de bilan.

La CPNE-FP de la branche est l'organe qui fixera les règles en matière de participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience en s'appuyant sur le cadre suivant :

- un salarié participant à un jury de VAE demandera une autorisation d'absence à son employeur au moins 15 jours avant le début de la session de validation. Cette demande devra être accom-

pagnée de la convocation au jury de VAE. L'employeur est tenu d'accorder cette autorisation, sauf en cas de préjudice possible sur la bonne marche de l'entreprise, et après avis conforme des instances représentatives du personnel ;

- la rémunération du salarié membre de jury est maintenue par l'employeur qui en demandera la prise en charge à l'OPCO de branche. Les autres frais liés au jury tels que l'hébergement, le déplacement et la restauration seront également pris en charge par l'OPCO de branche selon un barème arrêté par le conseil des métiers ou la section paritaire professionnelle.

Les parties signataires du présent accord, dans le prolongement des travaux de l'observatoire conduits en 2021 et 2022 relatifs à la création d'outils permettant l'accès au bloc 1 du CQP agent de nettoyage et de manutention ferroviaire (expérimentation de l'acquisition de CQP par bloc[s] de compétences via la VAE) se fixent les objectifs suivants :

- 1^{er} semestre 2022 : 20 candidats ;
- 2^d semestre 2022 : 30 candidats ;
- 1^{er} semestre 2023 : 40 candidats ;
- 2^d semestre 2023 : 50 candidats.

Article 6 | L'accès aux certifications

Comme il a été exposé à l'article 1^{er} du présent accord, la première priorité de la branche consiste à développer l'accès des salariés les moins formés à des parcours de professionnalisation adaptés à leurs acquis professionnels.

Les signataires s'accordent pour convenir que les certifications de la branche (CQP agent de nettoyage et de manutention ferroviaire, CQP chef d'équipe nettoyage et manutention ferroviaire), CléA (registre spécifique) sont suffisantes pour permettre l'accès des salariés de la branche aux certifications et qu'il n'existe pas de besoin d'en créer et déposer d'autres à court et moyen termes.

Pour que l'attention des acteurs de la formation au sein de la branche porte sur la concrétisation de l'accès à ces certifications sur la base du volontariat des salariés, la CPNE-FP de la branche étudiera au cours de la période triennale du présent accord (2022-2023-2024) les actions et modalités pratiques de mise en œuvre de celle-ci avec l'appui de l'OPCO de branche dans le cadre du financement des travaux de l'observatoire.

Article 7 | Le développement du tutorat

Le développement du tutorat est de nature à faciliter la mise en œuvre des actions de formation prioritaires pour la branche qui, dans leur ensemble, requiert un accompagnement des apprenants ainsi que la diffusion de la culture de l'apprenance à laquelle les tuteurs peuvent contribuer.

La CPNE-FP manutention ferroviaire a constaté ces dernières années que les fonds de la professionnalisation susceptibles de financer des formations de tuteurs étaient peu mobilisés au sein de la branche sans pouvoir en déterminer les causes.

Les signataires demandent donc à la CPNE-FP d'établir au cours de la période 2022-2023 un point quantitatif et qualitatif concernant la mise en œuvre du tutorat au sein de la branche et d'identifier les freins ou obstacles au développement du tutorat afin d'expérimenter des actions correctrices en 2023 (et d'en faire le bilan lors de la préparation de l'accord triennal 2025 à 2027).

Parmi ces actions correctrices, les signataires soulignent l'importance d'identifier des actions pouvant aider à l'exercice des missions de tuteur et les conditions de cet exercice par des salariés âgés de plus de cinquante ans.

Une priorité sera accordée aux salariés âgés de plus de 50 ans pour l'accès à la formation des tuteurs.

Article 8 | *La valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage*

Les parties signataires soulignent l'importance des actions prioritaires de la branche en faveur de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre du développement du tutorat et de la valorisation de la fonction de tuteur. À l'issue de l'expérience de tutorat, la branche s'engage à favoriser l'accès des tuteurs à la certification de compétences professionnelle interbranches (CCPI) « Tutorat en entreprise ».

Les signataires s'engagent à réaliser une étude au cours de la période triennale 2022-2023-2024 concernant les possibilités de valoriser les contributions des divers acteurs de la formation dans le cadre de leurs parcours professionnels.

Article 9 | *Le développement des compétences des salariés de la branche notamment en vue de l'accès à une qualification supérieure*

Comme il est développé ci-dessus, à l'article 1.2 « Le développement de l'accès des salariés à la formation par la mise en œuvre de parcours de formation ou de validation des acquis de l'expérience organisés pour faciliter le développement de leurs compétences et leur validation » le développement des compétences des salariés est une priorité de la branche, y compris en vue de l'accès à une qualification supérieure.

Pour réaliser ce développement des compétences la branche entend s'appuyer notamment sur les parcours de formation articulés ou non à une validation des acquis de l'expérience (VAE, visée à l'article 5 du présent accord) et les actions de formation en situation de travail (AFEST, visée à l'article 13 du présent accord).

À cet égard les parties signataires de l'accord, rappellent en annexe 4 du présent accord, les termes du projet d'accord relatif à l'actualisation de la classification de la branche manutention ferroviaire et notamment les stipulations des articles 14 « Passerelles au sein et entre catégories d'emplois et filières » et 15 « Classifications et certificats de qualification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience ».

Article 10 | *Le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels*

C'est en tenant compte du contexte économique et social de la branche, que les signataires ont définis les priorités de branche figurant à l'article 1^{er} du présent accord. Ils considèrent que la mise en œuvre de ces priorités participera largement au maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche. Toutefois parmi celles-ci ou en complément de celles-ci, le conseil des métiers ou section paritaire professionnelle de l'OPCO de branche devra, à ce titre, être particulièrement attentif aux actions suivantes :

- l'accès des salariés à des formations en vue de certifications de compétences de base, lutte contre l'illettrisme notamment ;
- les actions de formation d'adaptation au poste de travail ;
- les bilans de compétences (en cas de risque de désinsertion professionnelle).

Article 11 | *L'insertion ou la réinsertion de salariés au sein de la branche*

Traditionnellement, l'insertion au sein de la branche s'appuie sur l'apprentissage que les signataires de l'accord entendent consolider notamment par le biais des actions en faveur du développement et de la valorisation du tutorat définies aux articles 7 et 8 ci-dessus et la rémunération minimale des apprentis à l'annexe 3.

Les signataires entendent également favoriser l'insertion des salariés au sein de la branche en incitant l'ensemble de ceux-ci à valider leurs acquis de l'expérience (et pour les primo-entrants à se former) avec la mobilisation et validation des blocs de compétences des certifications de la branche.

Article 12 | *La formation et la certification des représentants du personnel et des salariés exerçant des mandats syndicaux*

Les signataires entendent également au cours de la période triennale 2022-2023-2024 pour la mise en œuvre des orientations inscrites par les partenaires sociaux à l'accord du 10 mai 2017 relatif au dialogue social au sein de la branche (notamment de son article 4) et en lien avec l'arrêté du 18 juin 2018 portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, développer les programmes de formation desdits représentants dans le cadre des politiques et dispositions de la formation continue pour ce qui est des compétences visées dans les référentiels listés ci-dessous :

- CCP Animer une équipe ;
- CCP Gérer le traitement, l'organisation et le partage d'information ;
- CCP Assister un dirigeant dans la prise en charge d'un projet ;
- CCP Assurer un service de médiation sociale ;
- CCP Prospecter, présenter et négocier une solution technique ;
- CCP Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise.

Ces programmes de formation seront accessibles aux élus du personnel de la branche candidats à des parcours certifiants en tenant compte de leurs projets professionnels et personnels (évidemment en fonction des blocs de compétences des 6 CCP évoqués ci-dessus qu'ils souhaitent valider).

Les travaux de préparation de ces cursus sur chacun des 6 axes indiqueront les pré-requis pour entrer dans ces parcours et l'acquisition de ceux-ci fera l'objet de pré-cursus en lien avec la formation aux compétences de base NMF et participeront à la validation partielle des certifications CQP A-NMF et CQP CE-NMF par les salariés concernés.

Article 13 | *Déployer les actions de formation en situation de travail (AFEST) au sein de la branche*

L'action de formation en situation de travail (AFEST) est prévue à l'article L. 6323-2 du code du travail.

Le conseil des métiers ou la section paritaire professionnelle sollicitera l'OPCO de la branche pour faciliter le déploiement de cette action de formation en situation de travail au sein de la branche.

Cet appui devra porter notamment sur :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Article 14 | La contribution « conventionnelle » au titre du plan de développement des compétences

Les signataires confirment leur volonté de poursuivre leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés et souhaitent prolonger l'application de la contribution conventionnelle égale à 0,50 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés et plus, quel que soit leur effectif d'assujettissement fixé légalement.

Cette contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné est instaurée à compter des salaires versés au 1^{er} janvier 2022 :

- la contribution est calculée à titre estimatif sur la base de la masse salariale de l'année N – 1 ;
- toute entreprise entrant dans le champ d'application de la branche versera cette contribution chaque année à l'organisme habilité à cette collecte selon des modalités convenues entre le conseil des métiers de la branche ou la section paritaire professionnelle et l'OPCO de la branche ;
- le solde définitif est calculé sur la base de la masse salariale réelle de l'année N, si il est positif il fait l'objet d'un versement par l'entreprise à l'OPCO au plus tard avant le 31 mars de l'année N + 1 ; si il est négatif (MS année N < MS année N – 1) il fait l'objet d'un avoir de l'OPCO à l'entreprise au titre de la contribution conventionnelle de l'année N + 1.

Cette contribution fera l'objet d'une section à part entière, affectées aux entreprises de la branche pour le financement de tout type d'actions de formation.

Cette contribution permettra la prise en charge des coûts attachés aux actions de formation (frais pédagogiques, frais annexes, évaluation, suivi, accompagnement, certification, salaires).

Dans l'objectif de mise en œuvre de la priorité de branche visant le développement de la qualification des salariés notamment via l'accès aux compétences clés (ou compétences de base) via les CQP de la branche, via les parcours de formation visant à renforcer notamment les compétences de base nettoyage manutention ferroviaire ou à préparer la certification CléA ou toute autre certification visant les compétences de bases, les parties signataires conviennent :

- d'affecter à ces priorités 20 % de cette contribution conventionnelle à compter de la collecte 2022 ;
- d'ajouter en N + 2 (2024) à cette enveloppe le reliquat issus de la collecte 2022, ce mécanisme étant reconduit pour les collectes de 2023 et 2024.

Les parties signataires délèguent à la CPNE-FP MF le soin de rendre éligibles à cette quote-part « priorités de branche » de la contribution professionnelle d'autres parcours de formation identifiés par la CPNE-FP comme répondant à des besoins de la branche.

Article 15 | Appui à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation^[1]

La durée du contrat de professionnalisation (ou de l'action de professionnalisation en cas de CDI) pourra être portée à 36 mois maximum (au lieu de 12 mois) pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé.

La durée des formations définies au sens de l'article L. 6325-14 du code du travail peut être portée pour les priorités définies à l'article 1^{er} du présent accord à une durée égale à 40 % de la durée du contrat (au lieu de 150 heures ou 15 % de la durée du contrat au minimum).

Les modalités de prise en charge par l'OPCO de branche au titre des contrats de professionnalisation sont définies selon le barème établi et actualisé en tant que de besoin par le conseil des métiers ou la section paritaire professionnelle de la branche.

[1] Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

Les parties signataires conviennent, pour encourager l'insertion par la professionnalisation, que les contrats de professionnalisation conclus en CDI bénéficieront par rapport aux barèmes de prise en charge de la formation d'une majoration de cette prise en charge de 10 % (sous réserves de la validation du CA de l'OPCO de branche).

Elles souhaitent également que les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée qui seraient à leur terme suivi d'un engagement à durée indéterminée puissent faire l'objet de cette bonification de 10 %.

Enfin les contrats de professionnalisation 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 10 % de la prise en charge pour les CDD et de 15 % pour les CDI.

Pour autant ces majorations qui ne pourront se cumuler, ne pourront entraîner une prise en charge par les fonds mutualisés supérieure au coût de la formation elle-même.

Article 16 | Appui à la mise en œuvre du dispositif Pro-A^[1]

Dans la limite des fonds consacrés aux actions de promotion ou de reconversion (professionnalisation) en alternance dans le cadre du dispositif Pro-A, la prise en charge et notamment la détermination de forfaits horaires et forfaits parcours, qui couvrent les frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires ainsi que des frais de transport et d'hébergement, est déterminée par le conseil des métiers ou la section professionnelle paritaire de l'OPCO de la branche selon un barème actualisé en tant que de besoin.

Les dispositions législatives et réglementaires encadrent les durées de l'action de formation Pro-A et de la durée de la formation qu'elle comporte de la façon suivante :

- l'action est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois :
 - elle peut être allongée à 36 mois notamment pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, 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 ;
 - elle peut également être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par accord collectif ;
- la durée de la formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la période :
 - elle peut être portée au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par un accord collectif.

Considérant la contribution positive à la lutte contre l'illettrisme au sein de la branche, les parties signataires par cet accord conviennent :

- la durée du dispositif Pro-A est fixée à 24 mois pour les salariés non diplômés (niveau VI ou V *bis* de l'Éducation nationale) et notamment ceux en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme qui s'inscrivent dans un parcours de formation aux compétences de base ;
- pour ces mêmes catégories de salariés la durée de la formation peut être portée à 25 % de la période totale.

Les parties signataires conviennent que l'OPCO de la branche prendra en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et du dispositif Pro-A sur la base de forfaits horaires qui pourront faire l'objet d'une révision annuelle (où à tout moment) par le conseil des métiers ou la section paritaire professionnelle de la branche auprès de l'OPCO.

[1] Idem note 4, dispositif « Pro-A » ou tout dispositif de même nature s'y substituant.

Les priorités de la branche manutention ferroviaire au titre du dispositif Pro-A sont fixées aux annexes 1 et 2 du présent accord et font l'objet en tant que de besoin d'une actualisation par avenant à cet accord.

Article 17 | Appui au développement du tutorat

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation (contrat de professionnalisation, dispositif Pro-A, apprentissage) et des actions de formation en situation de travail (AFEST).

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Elles invitent également les entreprises à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

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'OPCO de branche dans les conditions prévues au barème qu'elle actualise en tant que de besoin.

Les parties conviennent que ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par le conseil des métiers ou la section paritaire professionnelle auprès de l'OPCO.

Article 18 | Les abondements supplémentaires en euros du CPF

Les parties signataires conviennent de la possibilité d'un abondement « supplémentaire » en euros au moment de la mobilisation de son compte par le salarié, porté par les fonds mutualisés légaux de l'OPCO de branche et donc sous réserve de l'accord du financeur (frais pédagogiques et frais annexes) pour :

- les salariés non titulaires de diplômes ou de titres (listés par la CPNE-FP de branche) et, qui décideraient de s'engager dans un parcours co-construit de certification entrant dans les priorités définies à l'article 1^{er} du présent accord, dans le cadre d'un co-investissement CPF / dispositif Pro-A ou plan de développement des compétences : 25 % du financement engagé par le salarié ;
- les salariés souhaitant mobiliser leur CPF sur les formations aux compétences de base NMF ou tout autre cursus d'alphabétisation ou tout autre cursus d'alphabétisation (ou « savoirs de base ») dans le cadre d'un parcours co-construit : 25 % du financement engagé par le salarié.

Il est rappelé que ces abondements supplémentaires en euros ne sont pas pris en compte ni dans le calcul des droits crédités sur le CPF (500 € acquis par an ou 800 € euros pour les salariés les moins qualifiés [niveau inférieur à CAP-BEP]), ni dans le plafond des 5 000 ou 8 000 euros.

Article 19 | Appui à la mise en œuvre de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

Les parties signataires examineront, si les flux de recrutements le nécessitent, au cours de la période triennale dans le cadre du conseil des métiers de la branche ou la section paritaire professionnelle auprès de l'OPCO de branche, l'opportunité de demander à l'OPCO de conclure une convention cadre relative à la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) avec Pôle emploi. Cette convention fixera, le cas échéant, le cadre général du partenariat et les engagements respectifs.

Article 20 | Articulation entre formation, entretiens professionnels des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail

Dans la perspective du développement de la formation, les parties signataires conviennent que, dès lors qu'une formation a été engagée pour un salarié, l'entreprise entrante s'engage à poursuivre le parcours de formation jusqu'à son terme.

Afin de garantir l'accès à la formation pour les salariés repris faisant l'objet d'un transfert, l'entreprise entrante organisera un entretien avec le salarié transféré, dans un délai de 9 mois au plus tard à compter du transfert, visant à identifier les actions de formations et entretiens professionnels dont il a bénéficié ainsi que les besoins de formation éventuels.

L'entretien visé à l'alinéa 2 ci-dessus constitue un entretien professionnel au sens de l'article L. 6315-1 I du code du travail ou un entretien état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié au sens de l'article L. 6315-1 II du même code, s'il respecte les dispositions légales idoines (5^e alinéa déplacé et devenu 3^e alinéa afin de la rapprocher de l'alinéa 2 qu'il vise).

Compte tenu de l'impact important des changements de titulaires de marchés ou contrats commerciaux dans le secteur d'activité sur la gestion des emplois et des compétences dans le secteur d'activité, un changement d'employeur pouvant intervenir selon une périodicité de 3 à 7 ans, les signataires de l'accord conviennent en application du paragraphe III de l'article L. 6315-1 du code du travail permettant par accord de branche (sous réserves des accords collectifs d'entreprise) de fixer ainsi la périodicité des entretiens professionnels :

- au moins 1 entretien par période de 3 ans (y compris celui visé à l'alinéa précédent) ;
- au moins 2 entretiens par période de 6 ans (y compris celui visé à l'alinéa précédent).

Lorsque le salarié est repris en cours de cycle de 6 ans et à défaut de réalisation d'entretien(s) professionnel(s) par le ou les entreprises sortantes, l'entreprise entrante (nouvel employeur du salarié) qui réalise un entretien professionnel et un entretien d'état des lieux du parcours professionnel du salarié, avant la fin du cycle en cours, répond à ses obligations à l'égard du salarié repris pour le cycle en cours.

Dans le cas où le salarié repris n'aurait pas suivi une action de formation depuis au moins 5 ans, celui-ci bénéficiera obligatoirement d'une formation au sein de l'entreprise entrante qui devra être engagée au cours des 12 mois qui suivent la reprise du marché. Afin qu'au cours d'une période de 6 ans, l'obligation de formation des salariés soit équitablement répartie entre les entreprises qui se succéderaient comme titulaires d'un même contrat commercial, les signataires de l'accord recommandent qu'au cours de l'entretien de la première période de 3 ans soit proposé au salarié de suivre une action de formation ou d'acquérir un élément de certification.

L'entretien professionnel et l'état des lieux peuvent se tenir lors d'un même rendez-vous et donnent lieu à deux comptes-rendus disjoints dont une copie est remise au salarié.

Chaque entreprise sortante s'engage à remplir et à transmettre dans les 15 jours calendaires fixés à l'article 20.2 de la CCN manutention ferroviaire, le « passeport compétences », reprenant *a minima* les mentions suivantes (voir modèle de « passeport compétences » en annexe 4) :

- entreprise ;
- poste occupé ;
- formation sécurité suivie (intitulé, date, habilitation ou certification éventuelle) ;
- autres actions de formation et/ou promotion réalisée (intitulé de la formation certifiante ou qualifiante, date) ;
- entretiens professionnels (nature, date).

Article 21 | La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

La CPNE-FP de la branche manutention ferroviaire a été créée par l'accord du 17 mars 2006 et les dispositions de l'article 6 « Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) de branche » stipulant :

« Les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une CPNE-FP dans la branche professionnelle. Le règlement intérieur de la CPNE-FP sera établi lors de la première séance. »

Instance d'information réciproque entre les partenaires sociaux, d'étude et de concertation et de proposition dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle la CPNE-FP dispose d'un rôle de concertation en matière de formation – en liaison avec l'évolution de l'emploi – en assurant les missions suivantes :

- promouvoir la formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et réadaptation professionnels ;
- rechercher à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement des moyens ;
- d'établir et réviser le cas échéant, les priorités de demande de prise en charge des publics et formations dans le cadre des divers dispositifs de formation, notamment ceux concernant la formation ;
- favoriser le développement du dispositif de la VAE au sein de la branche ;
- de mettre en œuvre la politique de certification de la branche et de délivrer les certifications aux salariés de la branche candidats à celles-ci ;
- suivre l'évolution de la mise en œuvre des dispositifs de formation (CPF...) au plan qualitatif et quantitatif ;
- établir et mettre à jour la liste des formations et des organismes de formation habilités à intervenir auprès des salariés de la branche pour leur apporter un appui dans leurs parcours de formation ou de certification notamment via la VAE.

Par ailleurs la CPNE-FP assure le pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et notamment :

- analyser les travaux de l'observatoire et d'élaborer à partir de ces résultats des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur accès à la formation professionnelle continue ;
- établir le programme d'activité de l'observatoire ;
- procéder à toute étude, enquête, évaluation qui lui paraîtrait nécessaire ainsi qu'à la diffusion et à la promotion des travaux de l'observatoire.

Article 22 | L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (observatoire)

L'observatoire est chargé de fournir des informations à la CPNE-FP de la branche lui permettant notamment de définir des publics et priorités de formation, définir les diplômes, titres, CQP ainsi que les éventuelles formations spécifiques qui appuient la politique emploi-formation de la branche.

Dans ce cadre, l'observatoire est chargé de réaliser des études et fournir à la CPNE-FP des informations permettant de :

- définir la politique de formation de la branche ;
- étudier de façon prospective les métiers et qualifications de la branche ;
- définir les publics et formations prioritaires ;
- lister les diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues prioritaires par la branche.

Article 23 | *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 (art. 1^{er}) en matière de formation professionnelle continue ; des objectifs (articles 2 à 12) facilitant la mise en œuvre de celles-ci ainsi que des moyens (articles 13 à 19) mis à la disposition des entreprises et des salariés pour le développement d'une « formation durable » au sein de la branche.

Pour se faire ils conviennent d'un suivi de la mise en œuvre de ces éléments à l'occasion de chaque réunion du conseil des métiers ou de la section paritaire professionnelle ainsi que d'un bilan annuel quantitatif et qualitatif de ces dispositions au sein de la CPNE-FP selon des modalités qui seront précisées en liaison avec l'OPCO de branche.

Article 24 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu à durée déterminée pour une période triennale (2022-2023-2024). Il annule et remplace toutes autres dispositions conventionnelles au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes dans le domaine de la formation professionnelle et notamment celles de l'accord du 12 juin 2019.

Article 25 | *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 26 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ont été définies à l'article 3 du présent accord intitulé « L'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise ».

D'autres dispositions concernant la mise en œuvre de la politique de formation de la branche pourront être arrêtées dans le cadre de la commission permanente de l'OPCO de branche « Développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ».

Enfin, il est rappelé que les dispositions de l'article 14 relatif à la contribution conventionnelle plan de développement des compétences ne s'appliquent pas aux entreprises de 1 à 10 salariés.

Article 27 | *Date d'application*

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 20 décembre 2021 entre en application au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Toutefois, par exception à la règle fixée à l'alinéa précédent, les dispositions de l'article 14 relatives à la contribution conventionnelles au plan de développement des compétences, entrent conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail en application à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

Article 28 | Dépôt. Extension

Le présent accord du 20 décembre 2021 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 et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 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 20 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des actions de formation prioritaires (cf. articles 15, 16 et 19)

Priorités au titre du contrat de professionnalisation (art. 15)

Les actions de formation considérées comme prioritaires pour leur financement par l'OPCO 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) sont :

- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective CCN manutention ferroviaire et travaux connexes ;
- les certificats de qualifications professionnelles (CQP) spécifiques à la branche manutention ferroviaire et travaux connexes ou blocs de compétences de ces certificats ;
- les certifications professionnelles inscrites au RNCP et/ou les certifications et habilitations inscrites au registre spécifique concourant à la mise en œuvre des parcours de professionnalisation défini par la CPNE-FP de la branche (voir l'article 1.3 du présent accord) ou blocs de compétences de ces certifications ;
- les certificats de qualifications professionnelles (CQP) non spécifiques à la branche manutention ferroviaire et travaux connexes mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche et listés par la CPNE-FP en annexe 2 du présent accord, et ce dans l'attente de la mise en œuvre effective des CQP spécifiques à la branche manutention ferroviaire et travaux connexes ;
- les diplômes et titres professionnels enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) non spécifiques à la manutention ferroviaire et travaux connexes mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche.

Priorités au titre du dispositif Pro-A « professionnalisation en alternance » (art. 16)

Les actions de formation considérées comme prioritaires pour leur financement par l'OPCO au titre du dispositif Pro-A (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 « dispositif Pro-A » est visé ci-après) sont :

- les actions permettant à un salarié de changer de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle permettant l'accès à une qualification reconnue dans les classifications de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (prise en charge) ;
- les actions listées par la CPNE-FP de la CCN manutention ferroviaire en annexe 2 du présent accord et :
 - permettant l'accès à un titre ou un diplôme inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
 - ouvrant droit à un CQP/CQPI (certificat de qualification professionnelle/CQP inter-branches).

Priorités au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi collective « POEC » (art. 19)

Les parties signataires estiment prioritaires les actions de formation suivantes :

- pour l'ensemble des métiers de la manutention ferroviaire et travaux connexes, 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 les 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 de chariot automoteur, conduite d'auto-laveuse, travail en hauteur, habilitation électrique...) ;
 - attitudes à adopter dans l'environnement de travail (déplacement sur chantier et à l'intérieur des matériels roulant ferroviaires, attitudes de service...) ;
 - le travail en équipe ;
- pour les métiers des 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 contexte de travail et des mesures de prévention à prendre pour les éviter ;
 - la mise à niveau concernant les techniques de bases (connaissances de base en informatique et bureautique) ;
 - attitudes à adopter dans l'environnement de travail (déplacement sur chantier, attitudes de services...) ;
 - le travail en équipe, et/ou selon l'emploi la capacité d'organiser le travail d'une équipe.

Annexe 2 Certifications non spécifiques à la branche conduisant à un métier exercé au sein de celle-ci (cf. articles 15 et 16)

Certifications

- CQP Agent d'entretien et rénovation en propreté, CPNE-FP Propreté, RNCP, niveau V, NSF 343t.
- CQP Agent machiniste classique, CPNE-FP Propreté, RNCP, niveau V, NSF 343t.
- CQP Chef d'équipe en propreté, CPNE-FP Propreté, RNCP, niveau IV, NSF 343t.
- CQPI Technicien(ne) de la qualité, CPNE Travail temporaire, RNCP, niveau IV, NSF 200r.
- CQPI Agent(e) logistique, CPNE Travail temporaire, RNCP, niveau V, NSF 311.

Diplômes

- CAP Maintenance et hygiène des locaux, ministère éducation nationale, RNCP, Niveau V, NSF 343.
- CAP Agent d'entreposage et de messagerie, ministère éducation nationale, RNCP, niveau V, NSF 311.
- CAP Agent d'entreposage et de messagerie mention services aéroportuaires, ministère éducation nationale, RNCP, niveau V, NSF 311.
- BEP Métiers de l'hygiène, de la propreté et de l'environnement, ministère éducation nationale, RNCP, niveau V, NSF 343.
- Bac pro Hygiène et environnement, ministère éducation nationale, RNCP, Niveau IV, NSF 343.
- BTS Hygiène propreté environnement, ministère enseignement supérieur, RNCP, niveau III, NSF 343.
- BEP Logistique et transport, ministère éducation nationale, RNCP, niveau V, NSF 311.
- Bac pro Logistique, ministère éducation nationale, RNCP, niveau IV, NSF 311.
- Bac pro Logistique mention services aéroportuaires, ministère éducation nationale, RNCP, niveau IV, NSF 311.
- DUT Gestion logistique et transport, ministère enseignement supérieur, RNCP, niveau III, NSF 311.
- Licence professionnelle transport-logistique spécialité : responsable d'exploitation, ministère enseignement supérieur, RNCP, niveau II, NSF 311.

Titres professionnels

- Titre professionnel Agent(e) de propreté et d'hygiène, ministère chargé de l'emploi, RNCP, niveau V, NSF 343t.
- Titre professionnel Manager du développement du multiservices associés à la propreté, INHNI, RNCP, niveau I, NSF 343p.
- Titre professionnel Responsable de service hygiène propreté, INHNI, RNCP, niveau II, NSF 343p.

Annexe 3 Rémunération minimale des apprentis (cf. article 11 : l’insertion ou la réinsertion de salariés au sein de la branche)

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 minimum garantis au sein de la manutention ferroviaire et travaux connexes selon le barème ci-après :

Année du contrat	Salaire minimum en % du Smic		Salaire minimum en % du salaire minimum conventionnel de l’emploi occupé	
	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 ^{re}	40 %	55 %	70 %	100 %
2 ^e	50 %	65 %	80 %	100 %
3 ^e	65 %	80 %	90 %	100 %

Annexe 4 Extrait du projet d'accord « Classifications » (version du 29 mars 2012) (cf. article 9 : le développement des compétences des salariés de la branche notamment en vue de l'accès à une qualification supérieure)

Titre III Classifications et développement de la qualification professionnelle

Article 13 | *Diplômes et acquis de l'expérience professionnelle*

Le secteur d'activité offrant de nombreux emplois de première qualification facilitant l'insertion économique et sociale de salariés parfois en difficulté au regard du niveau de diplôme obtenu, les partenaires sociaux ont entendu combiner efficacement :

- la nécessité d'utiliser les diplômes comme indicateurs du niveau d'exigence en termes de qualification des catégories d'emploi ;
- la reconnaissance de l'expérience professionnelle comme source d'acquisition de connaissances, de savoir-faire et des attitudes de service.

Lorsqu'un diplôme est mentionné dans la description des catégories d'emploi, il ne constitue donc qu'une simple indication de niveau. Il ne constitue donc ni une condition d'accès ni une garantie de classement.

Le diplôme ou la formation ne sont pris en compte que dans la mesure où ils font partie des exigences de l'emploi et qu'ils sont mis en œuvre dans l'emploi par les titulaires de celui-ci.

Article 14 | *Passerelles au sein et entre catégories d'emploi et filières*

Les partenaires sociaux ont organisé la structure des grilles de classification et les filières professionnelles de manière à favoriser le développement de la qualification professionnelle et donc les possibilités d'évolution professionnelle des salariés.

L'évolution professionnelle au sein de la branche, au sein de la catégorie ouvriers, entre cette catégorie et la catégorie agent de maîtrise pour les chefs d'équipes, et entre les filières exploitation et support est un objectif central de la nouvelle classification.

Celle-ci doit permettre d'améliorer significativement la lisibilité pour les salariés des parcours professionnels possibles et donc de mesurer l'acquisition d'expérience et/ou de compétences nécessaire au développement de leur qualification qui – dans la mesure des emplois disponibles – permettra leur progression dans la grille des emplois (c'est-à-dire leur promotion d'un échelon à un autre au sein d'une catégorie d'emploi ou d'un niveau à un autre en changeant de catégorie d'emploi).

Pour la catégorie ouvriers, la clarté de la structure d'emploi proposée (opérateur => opérateur qualifié => opérateur hautement qualifié => chef d'équipe) et la mise en place – pour la plupart des niveaux – de 3 échelons correspondants à des notions simples (prise de connaissance des exigences du poste, maîtrise du poste, maîtrise parfaite du poste avec le recul professionnel suffisant pour transmettre ses technicités) vise à faciliter l'évolution professionnelle de chaque salarié.

Pour rendre cette évolution professionnelle effective pour le plus grand nombre de salariés, en tenant compte de la structure pyramidale de la hiérarchie des emplois en fonction de la mise

en place d'organisation du travail efficiente attendue par les donneurs d'ordre, les partenaires sociaux ont convenus d'élaborer une politique de formation de branche axée sur l'acquisition progressive de qualification (cursus qualifiants permettant le développement des compétences par l'acquisition « d'unités capitalisables » pouvant faire l'objet de certification).

Lorsqu'il existe, l'échelon 3 est le niveau au sein duquel les missions de tutorat sont reconnues. Les tuteurs peuvent avoir pour mission l'accompagnement d'un salarié vers un poste du niveau supérieur.

Article 15 | *Classifications et certificats de qualification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience (VAE)*

L'introduction de certificats de qualification professionnelle lors de la refonte des classifications correspond à une volonté des partenaires sociaux d'en faire un atout pour faciliter l'insertion et le développement professionnel des salariés (CQP opérateur) et leur promotion et évolution de carrière (CQP chef d'équipe).

Sans exclure, dans la mesure des besoins et si les conditions de mise en œuvre pouvaient être réunies, l'acquisition des CQP via des formations d'insertion, les partenaires sociaux appuient prioritairement la mise en œuvre de ceux-ci selon la modalité de la VAE.

Les détenteurs d'un CQP opérateur accéderont en priorité aux emplois classés au niveau 2, échelon 1, opérateur qualifié dans la mesure où un emploi de ce type sera ouvert à l'embauche ou à la promotion au sein du chantier.

L'accès au niveau IV, échelon 2, chef d'équipe, est réservé aux salariés ayant validé l'ensemble de leurs acquis professionnels par le biais du CQP Chef d'équipe, dont le module « Encadrement d'équipe » à l'échelon 1 du niveau IV.

Annexe 5 Modèle de « passeport compétences » de M. / Mme (...) (cf. article 20 Articulation entre formation, entretiens professionnels des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail)

Prénom, nom salarié(e) :	Formation sécurité			Formation continue			Entretiens professionnels	
	Intitulé	Date	Hab. Certif.	Intitulé	Date	Hab. Certif.	Nature	Date
Entreprise :								
Poste occupé :								
Entreprise :								
Poste occupé :								
Entreprise :								
Poste occupé :								
Entreprise :								
Poste occupé :								