

Accord du 12 juin 2019
relatif à l'actualisation de la convention collective

NOR : ASET1951093M

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 ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

SUD RAIL,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des travaux paritaires préparant l'accord du 10 mai 2017 relatif au dialogue social dans la branche manutention ferroviaire, les partenaires sociaux ont procédé à un vaste échange sur la méthode et les enjeux du dialogue social ainsi que sur un retour d'expérience sur la mise en œuvre des textes conventionnels utiles à la régulation économique et social en son sein. Ces échanges ont débouché entre autre sur l'élaboration d'un agenda social pour les années 2017 et 2018 qui comportait à la fois l'actualisation de la convention collective ainsi que l'actualisation des classifications.

Les travaux paritaires ont débuté le 19 avril 2017 lors d'une réunion paritaire au cours de laquelle ont été présentés :

- l'actualisation de la CCN comme point d'appui au dialogue social au sein de la branche ;
- les principes encadrant les travaux paritaires d'actualisation à conduire ;
- les axes d'actualisation de la CCN et notamment :
 - la réorganisation des thématiques ;
 - la fusion des dispositions communes et des dispositions des annexes ;
 - la réécriture des dispositions nécessitant une actualisation.

Les partenaires sociaux ont échangé le 22 mai 2018 et le 21 mai 2019 à l'occasion de point d'avancement de l'examen des textes réalisé par étapes et sur la base d'une comparaison du

projet de texte soumis par le SAMERA complété par une colonne reprenant les anciennes rédactions d'articles.

Aux cours de ces travaux a été examinée l'actualisation de la convention selon la nouvelle organisation des dispositions conventionnelles suivante :

Partie I « Dispositions relatives à la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes ».

Partie II « Droit syndical et représentation du personnel ».

Partie III « Entrée dans l'entreprise ».

Partie IV « Emploi ».

Partie V « Formation ».

Partie VI « Temps de travail ».

Partie VII « Conditions de travail. Hygiène et sécurité ».

Partie VIII « Rémunérations ».

Partie IX « Administration du personnel ».

Partie X « Départ de l'entreprise ».

Partie XI « Textes attachés ».

Lors d'échanges bilatéraux et des réunions du groupe de travail paritaire les partenaires sociaux ont été examinées les propositions d'aménagement de ce projet d'accord qui ont fait l'objet d'un dernier examen en CPPNI du 12 juin 2019 au cours de laquelle il a été convenu des dispositions du présent accord.

À l'issue de ces travaux, le 12 juin 2019 la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes a été actualisée selon les dispositions suivantes :

Partie I Dispositions relatives à la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes

Article 1^{er} | Champ d'application (art. 1^{er} DC)

1. La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et travailleurs des deux sexes de l'industrie de la manutention, de l'entretien et des travaux connexes pour le rail et pour l'air.

Elle est applicable à l'ensemble des employeurs français ou étrangers et à l'ensemble de leurs personnels sauf exceptions visées dans le texte même des articles.

a) Elle s'applique sur l'ensemble du territoire national à l'industrie de la manutention ferroviaire et travaux connexes, dans les gares, estacades, chantiers, parcs, dépôts, etc., de la société nationale des chemins de fer français (c'est-à-dire les infrastructures ferroviaires historiquement gérées par la SNCF), puis du réseau ferré national^[1] et des voies ferrées d'intérêt local (VFIL) pour :

[1] Le réseau ferré national désigne le réseau ferroviaire français dont Réseau ferré de France était est le propriétaire et gestionnaire (loi n° 97-135 du 13 février 1997 portant création de l'établissement public « Réseau ferré de France » en vue du renouveau du transport ferroviaire (2JO 1 du 15 février 1997), décret n° 97-444 du 5 mai 1997 relatif aux missions et aux statuts de réseau ferré de France modifié par décret n° 99-11 du 7 janvier 1999 ; décret n° 97-415 portant constitution du patrimoine initial de l'établissement public Réseau ferré de France et dont, depuis la loi portant réforme ferroviaire du 4 août 2014, l'État, les établissements publics constituant le groupe public ferroviaire voire de régions qui seraient bénéficiaire du transfert de propriété du domaine public ferroviaire mentionné à l'article L. 3114-1 du code des transports et des lignes d'intérêt régional qui seraient créées par lesdites régions.

- travaux de chargement et déchargement de marchandises ;
- travaux de chargement et déchargement de matériel ;
- travaux de chargement et déchargement de charbon ;
- désinfection de wagons ;
- nettoyage des cours de gares ;
- nettoyage des dépôts ;
- lavage et nettoyage des voitures à voyageurs ;
- portage des bagages ;
- travaux de mutation des boggies et des essieux dans les gares frontalières.

b) Elle s'applique sur l'ensemble du territoire national à l'assistance au matériel roulant en environnement dédié (métros...) pour :

- nettoyage intérieur ;
- nettoyage extérieur ;
- nettoyage des voies ;
- petite maintenance.

2. Des dispositions de la présente convention collective nationale précisent en tant que de besoin les dispositions particulières applicables à chacune des catégories de personnels désignées ci-après et visées à l'article 2 de la présente convention collective :

- ouvriers (relevant précédemment de l'annexe I) ;
- ouvriers des entreprises travaillant sur les sites de la RATP ou des entreprises de transport de voyageurs opérant sur les réseaux de métro et de RER^[1] de la région parisienne tels que définis à l'article 2 (et précédemment à l'article 1^{er} de l'annexe II) ;
- employés de chantiers (relevant précédemment de l'annexe III) ;
- agents de maîtrise et cadres (relevant précédemment de l'annexe IV).

Article 2 | Personnels concernés (art. 1^{er} AI + art. 1^{er} AII + art. 1^{er} AIII + art. 1^{er} AIV)

La présente convention collective nationale reprend les dispositions applicables :

- au personnel de la catégorie « ouvriers », occupé par les entreprises (ancienne annexe I « Ouvriers [SNCF] ») ;
- au personnel de la catégorie « ouvriers » salariés d'entreprises exécutant, pour le compte de la régie autonome des transports parisiens ou des entreprises de transport de voyageurs opérant sur les réseaux de métro ou de RER de la région parisienne, les travaux suivants ; entretien, nettoyage et désinfection du matériel roulant, des stations et des installations en sous-sol et en surface, manutentions diverses (ancienne annexe II « Ouvriers (RATP) ») ;
- aux employés occupés sur les chantiers, visés à l'article 1^{er} (paragraphe 1) de ladite convention.

Il est précisé que le terme « employés » (ancienne annexe III « Employés de chantiers »), au sens de la présente convention s'entend des employés de chantier, rémunérés au mois, ayant leur attachement sur le chantier, à l'exclusion des employés des sièges sociaux et des centres régionaux ;

- aux agents de maîtrise et aux cadres des entreprises assujetties (ancienne annexe IV 3 « AM et cadres »).

[1] Attribués à la RATP à la date de l'accord.

Article 3 | Conventions collectives et accords antérieurs. Avantages acquis (art. 3 DC)

La présente convention ne peut être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir de cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultant de la présente convention.

De même, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera maintenu.

Article 3 bis | Régulation sociale au niveau de la branche professionnelle

Sous réserves des dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté des dispositions conventionnelles relatives aux éléments de rémunération visés à l'article 31 « Éléments de rémunération » de la présente convention, et ce sauf disposition plus favorables prévues par une convention ou un accord d'entreprise.

Article 4 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (art. 42 DC)

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation manutention ferroviaire (CPPNI-MF) conformément aux dispositions législatives en vigueur et remplissant les missions prévues par ces dispositions.

En matière de résolution des difficultés d'application (interprétation) des dispositions conventionnelles (ou « différends collectifs ») et de révision de ses dispositions par le biais de la dénonciation de certains de ses articles sont appliquées les dispositions suivantes :

1. Difficultés d'application de la convention et différends collectifs.

Cette commission doit être obligatoirement saisie de tout différend collectif survenu sur un point quelconque du champ territorial d'application de la convention mettant en cause l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention. Elle a seule qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions contestées.

La commission peut, en outre, être saisie des difficultés qui peuvent se produire à l'occasion de l'application nationale de la présente convention, lorsque ces difficultés n'ont pu être résolues à l'échelon d'une entreprise ou d'un établissement (échelon régional ou local). Sauf difficultés particulières, la commission nationale se réunit dans les huit jours suivant la requête de la partie la plus diligente.

Le délai ci-dessus est à compter du moment où la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est saisie à la demande de la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque les différends collectifs soumis à la commission nationale (CPPNI-MF) ont un caractère local ou régional, celle-ci peut faire sur place les enquêtes nécessaires.

En cas de différend d'ordre collectif dans une entreprise, qui n'aurait pu être résolu à la suite d'un examen amiable entre la direction et son personnel, un procès-verbal de non-conciliation sera établi et adressé au président de la commission nationale aux fins de conciliation.

2. Révision de la convention (par dénonciation partielle de ses dispositions).

Avant toute dénonciation d'un ou plusieurs articles de la présente convention, les parties signataires doivent obligatoirement, à peine de nullité de la dénonciation, informer de leur inten-

tion la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Celle-ci est alors chargée d'établir, dans un délai de quinze jours, le projet de modification du ou des articles en cause, projet qui sera soumis aux parties signataires pour faire éventuellement l'objet d'un avenant à la convention.

En cas d'impossibilité constatée par le président d'aboutir à un accord au sein de la commission sur un tel projet, les parties seront libres de faire jouer la procédure conforme aux dispositions légales en vigueur.

3. Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation comprend, des représentants désignés par chacune des organisations professionnelles et syndicales représentatives signataires de la présente convention collective.

Article 5 | Durée. Dénonciation. Révision (art. 41 DC)

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend application au 1^{er} jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'accord du 12 juin 2019 portant révision de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes.

Elle peut être dénoncée et révisée à tout moment par l'une des parties signataires avec préavis de 3 mois.

Sous peine de nullité, la dénonciation est notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec accusé de réception et doit s'accompagner d'un dépôt auprès du ministère chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes.

Si, avant la date d'expiration du préavis de dénonciation, un accord a été réalisé, la convention demeure en vigueur dans les conditions fixées par l'accord intervenu.

À défaut d'accord, la convention cesse automatiquement de produire ses effets à l'expiration du délai de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

La présente convention collective nationale et ses conventions annexes peuvent être révisées à tout moment par l'une des parties signataires, avec préavis de 3 mois. La révision est accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppressions concernant ce ou ces articles. L'accord portant révision de la convention pourra être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires de la présente convention, sous réserve du respect du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-12 du code du travail.

Article 6 | Publicité (art. 44 DC)

La présente convention collective fera l'objet d'une part, d'un dépôt 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. 2231-1 et suivants du code du travail et, d'autre part, 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.

La présente convention collective nationale fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris.

Partie II Droit syndical et dialogue social de branche et au sein des entreprises

Article 7 | Liberté syndicale et liberté d'opinion (art. 4 DC)

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que la liberté syndicale, qui donnent la possibilité d'adhérer librement et de faire

partie d'un syndicat professionnel constitué en vertu de la section 1 du chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV du code du travail.

Les salariés et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

L'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires à la législation.

Article 8 | Exercice du droit syndical (art. 5 DC)

I. L'exercice du droit syndical, dans les entreprises visées par la présente convention collective nationale est régi par la législation en vigueur.

II. Aux dispositions légales prévues par les textes susvisés s'ajoutent les dispositions suivantes :

1. Sur les établissements dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, des panneaux d'affichage fermés, distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, sont réservés à toutes les organisations syndicales représentatives pour afficher les convocations aux réunions de l'organisation syndicale ainsi que les communications signées d'un responsable de l'organisation syndicale. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise ou à son représentant, simultanément à l'affichage.

2. Commissions paritaires (en référence à l'article 3 de l'accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme)

2-a. Modalités d'exercice du droit de s'absenter (art. 3.7-a accord 12 février 2019)

Au cas où des salariés participent à la demande ou avec l'accord d'une organisation syndicale représentative au sein de la branche à une réunion d'instance ou de commission paritaire (entrant dans le dialogue social de la branche organisé par l'article 3 de l'accord relatif au dialogue social), et dans la limite de 2 salariés, ces salariés bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre à cette réunion.

Pour obtenir cette autorisation d'absence ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions et de leur présenter la convocation afférente à cette réunion (où de la communication par courriel en tenant lieu).

2-b. Compensation des pertes de salaires – maintien de la rémunération (art. 3.7-b accord 12 février 2019).

Sous réserve du respect des dispositions prévues au 2-a ci-dessus et de la participation effective des salarié(e)s à cette réunion attestée par l'émargement et signature par le/la salarié(e) de la feuille de présence, le temps de travail consacré à la participation à ces réunions d'instances et de commissions est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Est également considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel le temps des trajets (aller ou retour de cette réunion) effectués pendant l'horaire de travail. Les trajets effectués en dehors de l'horaire normal de travail, sont rémunérés comme temps de travail effectif pour le temps excédant le temps normal de trajet du salarié entre son domicile et le lieu de travail.

2-c. Indemnisation des frais de déplacement (art. 3.7-c accord 12 février 2019)

Les frais de déplacement des salariés membres des délégations syndicales répondant aux conditions fixées au 2-a et 2-b ci-dessus sont remboursés, sur justificatifs, dans les conditions suivantes :

3-c-1. Indemnisation des frais de transport (art. 3.7-c-1 accord 12 février 2019)

Les frais de transport sont remboursés par l'employeur dans la limite maximale du prix du billet de train SNCF en seconde classe ou du billet d'avion en classe économique.

3-c-2. Indemnisation des frais de repas et d'hébergement (art. 3.7-c-2 accord 12 février 2019)

Les frais de repas des salariés sont pris en charge par l'employeur dans la limite de huit fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Lorsque les circonstances de la réunion exigent un hébergement, ces frais d'hébergement sont remboursés par l'employeur dans la limite de 100 € par nuit (nuitée et petit déjeuner compris) en région parisienne.

Les modalités de mutualisation des frais du paritarisme liés aux réunions des instances et commissions paritaires de branche sont définies à l'article 3.7-d de l'accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme en texte attaché 6 de la présente convention.

3. Congrès syndicaux

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 8 jours à l'avance et précisant la durée de leur absence, les représentants syndicaux peuvent assister aux congrès de leur organisation et aux assemblées générales de leur syndicat.

Article 9 | Dialogue social de branche et au sein des entreprises

Les dispositions conventionnelles relatives au droit syndical et au dialogue social de branche et au sein des entreprises figurent en texte attaché 6 de la présente convention qui regroupe l'accord du 10 mai 2017 relatif au dialogue social dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes, l'accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme et l'ensemble des avenants qui seront pris pour la mise en œuvre et l'évolution des orientations qu'il comporte.

Les parties signataires rappellent « le rôle primordial de la convention et des accords de branche pour une régulation économique et sociale par l'affirmation de solidarités interentreprises et l'harmonisation des conditions d'emploi des salariés dans les entreprises d'un même secteur » (préambule, accord du 10 mai 2017, alinéa 2).

Ces dispositions conventionnelles relatives au droit syndical et dialogue social de branche et au sein des entreprises fera l'objet d'une révision *a minima* triennale sur la base d'un bilan qualitatif de la mise en œuvre des dispositions existantes et dans l'objectif de favoriser le développement d'un dialogue social constructif et responsable et la concertation sociale au sein de la branche comme des entreprises.

Partie III Entrée dans l'entreprise

Article 10 | Conditions d'embauchage (art. 14 DC)

Le personnel est embauché après examen de ses aptitudes à remplir l'emploi sollicité.

Le fait pour tout salarié de solliciter ou d'accepter, directement ou indirectement, des offres, primes, présents en vue de faciliter une embauche constituera un comportement fautif que l'employeur pourra sanctionner.

Tout nouvel embauché est immédiatement informé :

- des travaux dont il sera chargé et de la catégorie dans laquelle il sera classé avec indication du coefficient correspondant ;
- des risques inhérents aux postes de travail.

L'embauchage n'est valable et définitif qu'aux conditions de la présente convention et après une période d'essai qui est définie à l'article 11 ci-après, et après examen médical avant embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L. 4624-1.

Article 11 | Recrutement. Période d'essai (art. 15 DC + art. 2 AI + AII + AIII, art. 2 « Recrutement. Période d'essai » AIV)

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise effective de service et l'embauchage définitif. Sa durée est fixée ci-après pour chacune des catégories de personnels.

Pendant la période d'essai, les 2 parties peuvent rompre le contrat de travail sans préavis.

Les employeurs recrutent de préférence les agents de maîtrise et cadres parmi leur personnel le plus apte à en remplir les fonctions. (art. 2, al. 1 AIV)

	Période initiale (art. L. 1221-19 CT)	Renouvellement compris (art. L. 1221-21 CT) ^[1]
Ouvriers et employés	2 mois	4 mois
Agents de maîtrise et techniciens	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	8 mois

[1] La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée équivalente ou inférieure à la période initiale dans la limite fixée dans la colonne ci-dessous et en respectant les délais de prévenance aux articles L.1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

Article 12 | Notion d'ancienneté (art. 15 bis DC + art. 8 « Mobilisation » AIV)

Pour l'attribution des avantages liés à l'ancienneté prévue par la présente convention collective nationale, celle-ci s'apprécie selon le mode le plus avantageux pour l'intéressé :

- soit en fonction de sa durée de présence continue dans l'entreprise ;
- soit en fonction de sa durée de présence continue sur le chantier, quel que soit le nombre d'employeurs qui s'y seront succédés.

Cette dernière disposition reste applicable en cas de mutation sur un autre chantier compris dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Il incombe au salarié de faire la preuve de son ancienneté sur le chantier.

Toute période effective de mobilisation survenue en cours de contrat est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté des agents de maîtrise et cadres dans l'entreprise.

Les agents de maîtrise et les cadres qui, volontairement, ne réintègrent pas l'entreprise dans le délai d'un mois après leur libération effective, ne peuvent se prévaloir de la disposition ci-dessus.

Article 13 | Travail des femmes et des jeunes salariés (art. 28 DC)

Les dispositions légales sont appliquées aux femmes et aux jeunes salariés employés dans la profession.

Article 14 | Égalité de traitement des salariés français et étrangers (art. 28 bis DC)

Les salariés seront employés conformément aux conditions définies par la législation et la réglementation en vigueur, notamment quant à leurs conditions d'emploi, de promotion professionnelle et de formation.

Les discriminations fondées sur l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée peuvent être sanctionnées pénalement (code pénal, articles 225-1 et suivants).

La directive communautaire en date du 29 juin 2000 vise à interdire les discriminations fondées sur l'origine raciale ou ethnique. Elle s'applique à toutes les personnes, en ce qui concerne notamment les conditions d'accès à l'emploi, l'accès à la formation professionnelle, les conditions d'emploi et de travail, les avantages sociaux.

Article 15 | Salariés handicapés (art. 28ter DC)

Dans le cadre de la politique d'emploi de la branche, les entreprises prendront en compte la situation de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion, et plus particulièrement les travailleurs handicapés (articles L. 5212-1 et suivants du code du travail).

Les entreprises s'engagent à favoriser l'embauche et l'insertion des salariés handicapés dans le cadre de la législation en vigueur, notamment par des mesures d'aménagement de postes ou d'horaires, d'organisation du travail et des actions de formation visant à remédier aux inégalités de fait affectant les salariés handicapés.

Article 16 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 28 quater DC)

Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'appliquent de plein droit, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation professionnelle et la promotion professionnelle.

L'employeur ne peut pas prendre en considération l'appartenance à l'un ou l'autre sexe pour déterminer la rémunération d'un salarié.

Les dispositions de l'avenant n° 17 du 17 novembre 2009 relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes figure en texte attaché 9 de la présente convention.

Article 17 | Apprentissage (art. 29 DC)

Les apprentis bénéficient des dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle (en texte attaché 3) et notamment de l'annexe relative à la rémunération minimale des apprentis.

Partie IV Emploi

Article 18 | Classifications (art. 8 AI + art. 8 AII + art. 11 AIII)

Une actualisation des dispositions conventionnelles est en cours depuis 2009 et 19 réunions paritaires ont permis de conduire les travaux de rénovation de ces classifications. Ces travaux ont été complétés par l'élaboration de 3 certifications de branche au cours d'une trentaine de réunions de la CPNE-FP manutention ferroviaire : certification des compétences de base nettoyage et manutention ferroviaire, CQP « Agent de nettoyage et de manutention ferroviaire », CQP

« Chef d'équipe nettoyage et manutention ferroviaire ». Les dispositions de cet article 18 seront mises à jour lors de la finalisation des travaux d'actualisation par la signature de « l'accord relatif aux classifications des emplois au sein de la CCN manutention ferroviaire » qui sera attaché à la présente convention (texte attaché 8).

Ouvriers

■ Ouvrier (AI + All) :

Reçoit des consignes.

Exécute diverses tâches élémentaires.

Doit acquérir une formation professionnelle élémentaire.

Son activité l'amène à utiliser des moyens de petite mécanisation.

Son activité est contrôlée par un agent de qualification supérieure.

■ Ouvrier spécialisé (AI + All) :

Reçoit des consignes orales et écrites.

Exécute des opérations variées et combinées.

A acquis une formation professionnelle spécialisée ou une expérience équivalente.

La bonne exécution des opérations est contrôlée par un agent de qualification supérieure.

Son activité l'amène soit :

- à utiliser des moyens de mécanisation complexe ;
- à assurer la mise en œuvre et l'entretien courant des moyens de petite mécanisation ;
- à distribuer matériels et produits.

■ Ouvrier qualifié (AI + All) :

Reçoit des instructions précisant les objectifs à atteindre.

Doit utiliser les moyens appropriés à l'exécution des opérations qui lui sont confiées.

Doit posséder la formation professionnelle adaptée à son poste et les certificats correspondants ou une expérience équivalente.

Doit savoir apprécier la conformité du travail exécuté aux objectifs fixés.

Son activité l'amène soit :

- à assurer la conduite, la mise en œuvre et l'entretien de maintenance de moyens de mécanisation complexe ;
- à assurer la gestion des stocks, la préparation et la distribution des commandes ;
- à assurer la coordination d'une équipe sous l'autorité directe et permanente d'un agent de maîtrise.

■ Ouvrier d'encadrement (AI + All) :

Reçoit des instructions et les transmet aux agents dont il assure l'encadrement.

Participe à l'exécution des opérations et s'assure de leur bonne réalisation.

Doit posséder la formation professionnelle adaptée à son poste et les certificats correspondants ou une expérience équivalente.

Doit être capable de transmettre aux agents dont il assure l'encadrement la formation professionnelle nécessaire. Il veille à l'application des règles d'hygiène et de sécurité.

Il est placé sous l'autorité d'un agent de maîtrise à qui il doit rendre compte.

Employés (art. 8 « Nomenclature des emplois et coefficients » [annexe III])

Les différents emplois qui peuvent être occupés par les employés visés par la présente convention collective nationale, ainsi que les coefficients correspondants, sont définis et fixés ainsi qu'il suit :

■ Catégorie 1 (coefficient 123) (AIII) : garçon de courses et garçon de bureau.

■ Catégorie 2 (coefficient 134) – Employé aux écritures (1^{er} degré) (AIII) :

N'effectue pas de travail comptable ; employé chargé de travaux de copie ou de transcription.

■ Catégorie 3 (coefficient 144) – Employé aux écritures (2^e degré) (AIII) :

Même définition que pour le premier degré ; effectue en outre des travaux de chiffrage simple ou de tenue de fiches.

■ Catégorie 3 (coefficient 144) – Dactylographe (AIII) :

Employé ayant plus de six mois de pratique, ne faisant pas de fautes d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante son travail.

■ Catégorie 4 (coefficient 154) – Employé de comptabilité (AIII) :

Employés exécutant tous travaux élémentaires ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

■ Catégorie 5 (coefficient 165) – Pointeau (AIII) :

Employé chargé de la vérification des temps de présence et de travail, calcule les éléments nécessaires à l'établissement de la paie.

■ Catégorie 6 (coefficient 181) – Magasinier (AIII) :

Assume à temps complet le service d'un entrepôt de marchandises et de matériel, est responsable de la bonne tenue des écritures et inventaires.

■ Catégorie 6 (coefficient 181) – Aide-comptable (AIII) :

Employé ayant les connaissances comptables et l'expérience nécessaires pour tenir les journaux auxiliaires avec ou sans ventilation.

■ Catégorie 6 (coefficient 181) – Agent payeur sur chantier (1^{er} degré) (AIII) :

Agent chargé du transfert et de la distribution sur les chantiers des salaires et acomptes des ouvriers. Il établit lui-même le décompte des salaires d'après les documents tenus dans l'établissement ou sur les chantiers, et en demande la couverture au caissier. Il tient la transcription des opérations faites par lui. Il n'a pas de fonds de caisse permanents.

■ Catégorie 7 (coefficient 136,5) – Agent payeur sur chantier (2^e degré) (AIII) :

Même définition que celle d'agent payeur sur chantier (1^{er} degré). Il a, en outre, des fonds de caisse permanents dont il est responsable.

Dans le cas où certains emplois existants ne figureraient pas dans cette énumération, il y aurait lieu de procéder par assimilation en se référant aux emplois ci-dessus.

Agents de maîtrises et cadres (art. 11 « Définition des catégories et coefficients professionnels » [annexe IV])

A. Maîtrise

■ Contremaître ayant moins de six mois d'ancienneté (coefficient 191).

■ Contremaître ayant au moins six mois d'ancienneté (coefficient 201,5) :

Fait l'appel à la prise de service. À sous son contrôle plusieurs équipes dirigées chacune par un chef d'équipe ou un brigadier ; distribue et active le travail, en surveille la bonne exécution.

maintient la discipline ; rend compte de la marche du service dans les conditions fixées par les consignes de l'entreprise ; enregistre sur manifold les heures de présence du personnel ; peut avoir à donner le signal de fin de travail ; peut assurer les fonctions de chef de bordée ou de chef de chantier lorsque l'effectif qu'il dirige est d'environ 25 salariés.

■ Chef de bordée ou sous-chef de chantier (coefficient 221) :

Contrôle l'effectif à la prise de service ; donne des directives au contremaître ; contrôle la bonne exécution des travaux ; coordonne les efforts de ses subordonnés pour obtenir une exécution rapide et parfaite des travaux ; veille au maintien de la discipline ; donne le signal de fin de service ; enregistre sur manifold les heures de présence du personnel ; peut assurer les fonctions de chef de chantier lorsque les effectifs qu'il dirige sont d'environ 50 salariés.

B. Cadres

■ Chef de chantier (coefficient 247) :

Dirige un chantier d'environ 200 salariés ou un groupe de chantiers d'environ 150 salariés ; établit un plan de travail qu'il soumet à ses supérieurs, en vérifie l'exécution ; utilise au mieux le personnel pour obtenir un rendement maximum ; exige une exécution parfaite du travail ; est responsable de la discipline ; établit ou contrôle le manifold ; est chargé de résoudre, avec le responsable du maître de l'œuvre, les questions de service ; est le responsable de la caisse ; est chargé de l'embauchage et du débauchage ; prend attachement des travaux ou opérations exécutés.

■ Chef de service (coefficient 282,5) :

À les mêmes attributions que le chef de chantier ; dirige un chantier à gros effectif (environ 300 salariés) ou un ensemble de chantiers (totalisant environ 200 salariés) ; peut être secondé pour la partie technique par un ou plusieurs chefs de chantiers ; pour la partie administrative par un ou plusieurs employés.

Article 19 | Remplacement d'un salarié absent (art. 40 DC + art. 8 A1 + AII)

Lorsqu'un salarié doit temporairement remplir effectivement les fonctions d'un salarié absent qui occupe un emploi supérieur au sien, il doit recevoir pendant la durée de ce remplacement une indemnité différentielle (« 18° Indemnité d'intérim » de l'article 31 ci-après) qui lui assure la rémunération correspondant à son nouvel emploi.

Les dispositions du paragraphe ci-dessus sont également applicables au personnel rémunéré au mois. Si toutefois le remplaçant, sans remplir effectivement toutes les fonctions du supérieur absent, doit néanmoins assumer, durant l'absence de ce dernier, un surcroît de travail ou de responsabilité, une indemnité différentielle (« 18° Indemnité d'intérim » de l'article 31 ci-après) tenant compte de ce surcroît lui est allouée.

Lorsqu'un salarié doit remplir temporairement, à la demande de son employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe, son salaire normal doit lui être maintenu pendant la période correspondante.

Pour remplacer les salariés absents (ouvriers AI + AII) (maladie, accident de travail, congés payés...), on pourra faire appel à des salariés de catégories inférieures. Si tel est le cas, le salarié amené à effectuer ce remplacement percevra une indemnité différentielle (« 18° Indemnité d'intérim » de l'article 31 ci-après) lui assurant la rémunération correspondant à l'emploi qu'il occupe. Il sera tenu compte de la compétence acquise lors de ces remplacements, en cas de promotion éventuelle, pour un emploi vacant. Tout remplacement d'une durée de plus de six mois, en une ou plusieurs périodes, donnera audit salarié une priorité de promotion en cas d'emploi vacant.

Article 20.1 | Changement de titulaire de marché (art. 15 ter DC)

Au cas où, suite à la cessation d'un contrat commercial ou d'un marché public (ci-après dénommé « marché initial ») en tout ou partie, et ce quel que soit le donneur d'ordres, une activité entrant dans le champ d'application de la présente convention collective serait attribuée à un titulaire distinct du titulaire antérieur, la continuité des contrats de travail existants au dernier jour du contrat commercial ou du marché précédent des salariés non cadres et cadres d'exploitation jusqu'au coefficient 282,5 du premier employeur affectés à ladite activité depuis au moins 6 mois serait assurée chez l'employeur entrant. Les salariés devant être en situation régulière au regard de la législation du travail, et notamment des dispositions législatives et réglementaires visées aux articles L. 5221-1 et suivants du code du travail.

Lorsqu'un marché initial est divisé en parties ou lots, l'obligation d'assurer la continuité des contrats de travail des salariés affectés à chacune de ces parties ou lots lors du changement de titulaire(s) de(s) marché(s) s'impose à chaque entreprise(s) entrante(s) dès lors que les conditions de poursuite du contrat de travail (définies à l'alinéa ci-dessus), appréciées au regard du marché initial détenu par l'entreprise sortante, sont remplies.

À charge pour cette ou ces entreprises(s) entrante(s) d'assurer les obligations légales et conventionnelles, notamment financières, en matière de gestion des effectifs et d'organisation du travail dans le cadre du nouveau contrat.

L'entreprise sortante aura par ailleurs à régler aux salariés transférés les salaires et les sommes à périodicité autre que mensuelle au prorata du temps passé par ceux-ci dans l'entreprise, y compris le prorata de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée et des indemnités de congés payés qu'ils ont acquis à la date du transfert.

L'entreprise sortante adhérente à une caisse de congés payés devra remettre aux salariés les certificats d'emploi justifiant de leur droit à congés conformément à la législation en vigueur^[1].

Article 20.2 | Conditions de transfert du personnel entre entreprises (art. 15 quater DC)

Sur demande écrite par courrier en recommandé avec avis de réception de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante communique, sous 15 jours calendaires, au minimum les documents suivants :

- la liste du personnel affecté sur le marché attribué, contenant au minimum : nom et prénom (s) du salarié, numéro de sécurité sociale, adresse, horaire mensuel sur le chantier, coefficient, ancienneté au sens de l'article 15 bis de la convention collective nationale, date de naissance, lieu de naissance, mandat ou protection particulière ;
- les 6 dernières fiches de paie de chaque salarié ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale de chaque salarié ;
- la copie des contrats de travail et avenants au contrat de travail ;
- la copie des titres autorisant le travail sur le territoire français s'il y a lieu ;
- la copie des accords d'entreprise, d'établissement ou de site applicables au marché attribué ;
- le nombre d'heures disponibles au titre du droit individuel à la formation.

L'entreprise entrante fera la demande des documents dès qu'elle aura officiellement connaissance de l'attribution du marché.

[1] C'est-à-dire à la date de signature de l'accord : article L. 223-16 ou L. 3141-30 du code du travail ; article D. 741-4 du code du travail.

L'absence de transmission par l'entreprise sortante des documents précités peut donner lieu à un recours de l'entreprise entrante mais ne peut altérer le droit des salariés au bénéfice de la continuité de leur contrat de travail.

Le statut collectif de l'entreprise entrante se substituera de plein droit à celui de l'entreprise sortante dès le premier jour de la reprise du marché.

Pour les employeurs adhérant à une caisse de congés payés, l'entreprise sortante remettra à l'entreprise entrante un bulletin justifiant de leur droit aux congés payés acquis.

Article 20.3 | Comité de conciliation en cas de litiges entre deux employeurs à l'occasion d'un transfert de personnel (art. 15 quinquies DC)

Les litiges survenant à titre exceptionnel entre employeurs (sortant et entrant[s]) à l'occasion de l'application de l'article 20.1, notamment des dispositions de l'alinéa 2, sont soumis à un comité de conciliation créé au sein de la branche qui sera chargé d'établir une recommandation selon les modalités ci-dessous précisées.

La saisine du comité de conciliation résulte de l'envoi au président de la commission nationale de conciliation (art. 4 ci-dessus) d'un rapport établi par l'employeur le plus diligent. Ce rapport présente les termes du litige. À des fins pratiques, il précise également le contrat commercial concerné et les coordonnées de l'employeur avec lequel survient le différend. Le président de la commission nationale de conciliation contacte cet employeur aux fins de confirmation du différend et des termes de celui-ci.

Le comité de conciliation est constitué d'un collège « employeurs » et d'un collège « organisations syndicales concernées ».

Dans les 5 jours calendaires suivant cette saisine, dans l'hypothèse où le litige entre bien dans la compétence du comité de conciliation, le président de la commission nationale de conciliation (art. 4) réunit cette instance avec pour ordre du jour la désignation des membres du comité de conciliation :

- pour le collège « employeurs », parmi les représentants des commissions (technique ou sociale) du SAMERA ;
- pour le collège « organisations syndicales concernées », parmi les représentants (mandatés par la fédération) des organisations syndicales représentatives au sein de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes directement concernées par le litige et, de ce fait, ayant capacité à émettre un avis éclairé au sujet du litige.

Le collège employeurs du comité de conciliation recueillera, dans la mesure du possible, l'avis du donneur d'ordres.

Le collège employeurs du comité de conciliation devra entendre les employeurs concernés par le litige né de l'application des articles 20.1 et 20.2.

Le comité de conciliation recueille les observations des CSE des entreprises concernées, et ce dans les délais correspondant au calendrier usuel de réunion de ces instances dans les entreprises.

Au vu de ces éléments (l'absence d'aucun de ceux-ci ne pouvant bloquer le processus de conciliation), le collège employeurs élabore une recommandation en fonction de son expertise. Il la partage lors d'une réunion avec le collège « organisations syndicales concernées ».

À l'issue de cette réunion du comité de conciliation, cette recommandation est transmise :

- soit en l'état aux employeurs des entreprises entrantes et sortantes et aux CSE des entreprises concernées ;
- soit aux mêmes destinataires avec les observations du collège organisations syndicales concernées.

Partie V Formation

Les dispositions conventionnelles relatives à la politique et aux outils de formation de la branche ont été actualisés par l'accord triennal relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle figurant en texte attaché 3 de la présente convention.

Les dispositions conventionnelles relatives à la création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle par l'accord du 17 mars 2006 figurent également en texte attaché 3 de la présente convention.

Partie VI Temps de travail

Article 21 | Durée du travail (art. 30 DC)

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine, conformément aux dispositions du code du travail et à l'accord de branche en date du 16 octobre 1998 (texte attaché 7).

Les salariés doivent prendre leur travail aux heures fixées par l'horaire affiché. Chaque prise, reprise ou cessation de service donne lieu à enregistrement du temps de travail.

Article 22 | Pause (art. 31 DC)

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable, le temps de pause est considéré comme temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Pour les salariés faisant une séance de travail au moins égale à 6 heures, cette séance doit être interrompue par une pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Article 23 | Repos hebdomadaire (art. 32 DC)

Dans les entreprises ou sur les chantiers à service continu, et si les nécessités du service l'exigent, le repos hebdomadaire est organisé par roulement. Les tableaux de roulement sont affichés dans chaque établissement ou lieu de travail.

Le travail des dimanches et des jours fériés donne lieu à une majoration de salaire dans les conditions fixées aux articles 36 et 37 de la présente convention.

Article 24 | Travail de nuit

Les dispositions conventionnelles relatives au travail de nuit sont fixées par l'accord du 6 mai 2002 relatif au travail de nuit figurant en texte attaché 7 de la présente convention.

Partie VII Conditions de travail. Hygiène et sécurité

Article 25 | Hygiène (art. 26 DC)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et compte tenu de la nature et du rythme des travaux ainsi que de l'effectif de l'établissement, il est mis à la disposition du personnel, en nombre suffisant, des vestiaires, des lieux d'aisance, des lavabos, des locaux de restauration, et, dans le cas de travaux insalubres et salissants, des douches. Du savon liquide ou en pâte est mis à la disposition du personnel.

Dans le cas de travaux insalubres ou dangereux pouvant porter atteinte à la santé des salariés, l'inspecteur du travail peut en être saisi en vue d'examiner les mesures à prendre.

En application des dispositions légales en vigueur, l'employeur pourra mettre à la disposition du personnel une installation permettant de réchauffer les plats.

Article 26 | Sécurité (art. 27 DC)

Les règlements ainsi que les consignes locales édictées par le maître d'œuvre pour la sécurité des salariés s'imposant aux entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes, le personnel doit se conformer à ces règlements et à ces consignes, qui devront avoir été portés à sa connaissance.

Chaque site ou chantier devra disposer d'une armoire à pharmacie contenant les accessoires de premiers secours.

En cas d'accident grave, l'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour porter secours aux victimes.

Les conditions de travail des travailleurs isolés feront l'objet d'une étude préalable afin de limiter les risques auxquels ils peuvent être exposés.

L'évaluation des risques doit être consignée sur le document unique au moins 1 fois par an, lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, lorsqu'une information supplémentaire sur l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (art. R. 4121-2 du code du travail).

Ce document est tenu à la disposition du CSE ou de la commission santé, sécurité et conditions de travail ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur santé ou leur sécurité et du médecin du travail.

Conformément aux dispositions de l'article R. 4224-15 du code du travail, un membre du personnel de toute équipe de plus de 20 salariés effectuant des travaux dangereux pendant plus de 15 jours dans un même site devra avoir reçu l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.

Article 27 | Vêtements de travail (art. 21 « Avantages en nature » AI + art. 20 AII)

Il est fourni gratuitement deux blouses de travail ou deux bleus, une fois par an, à l'ensemble du personnel (AI) du nettoyage.

Il est fourni gratuitement des bottes en caoutchouc et des imperméables aux laveurs et nettoyeurs (AII) d'extérieurs de voitures, machines et tenders et aux ouvriers (AII) exposés aux intempéries.

Lorsque l'employeur impose une tenue spéciale au personnel (AI, AII), cette tenue est fournie gratuitement. Il en est de même pour les équipements de protection individuels nécessaires à l'exécution des activités que les salariés effectuent.

Dans le cas contraire, le personnel perçoit une prime mensuelle dite « prime de bleus » (prime de vêtements de travail « RATP » AI) dont le taux est fixé à l'article 5.4 du barème joint à la présente convention (texte attaché 2).

Lorsqu'au cours d'un même mois le nombre de journées de travail est inférieur à vingt-cinq, cette prime (AII) est calculée suivant un taux journalier également fixé par l'article 5.3 du barème (texte attaché 2).

Article 28 | Boissons chaudes ou rafraîchissantes (art. 21 « Avantages en nature » AI + art. 20 AII)

Des boissons chaudes sont distribuées gratuitement à l'ensemble du personnel chaque fois que la température est inférieure à 0°.

Des boissons rafraîchissantes sont distribuées gratuitement à l'ensemble du personnel chaque fois que la température est supérieure à 25°.

Partie VIII Rémunérations

Article 29 | Salaires garantis, majorations, primes et indemnités (art. 36 DC + art. 10 AI + AII + AIII ; art. 13 AIV)

La classification des emplois, les coefficients professionnels, les salaires garantis ainsi que les majorations, primes et indemnités susceptibles d'être attribués aux salariés sont fixés pour chacune des catégories de personnels aux articles 31 à 49 ci-après et aux textes attachés 1 et 2 de la présente convention.

Les primes et indemnités ci-après, constituant des remboursements de frais, sont attribuées dans les conditions prévues pour leur octroi (art. 10 AI + AII + AIII ; art. 13 AIV « Primes et indemnités représentatives de frais ») :

- les primes de salissure et de décrassage réseau ferré national et RATP (art. 10 AI + AII) ;
- la prime de vêtements de travail « RATP » (art. 10 AII) ;
- les indemnités de panier (art. 10 AI + AII + AIII, art. 13 AIV) ;
- les primes de transport (art. 10 AI + AII + AIII, art. 13 AIV).

Article 30 | Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) (art. 34 DC + art. 41, al. 2 DC)

Les dispositions de la loi du 2 janvier 1970 concernant le Smic sont applicables à l'ensemble du personnel des entreprises visées par la présente convention collective.

Les parties signataires sont d'accord pour procéder en commun à un nouvel examen des dispositions relatives aux salaires en cas de variation notable du coût de la vie enregistrée par l'Insee ou de la modification du taux du salaire minimum interprofessionnel de croissance (art. 41 DC, al. 2).

Article 31 | Éléments de la rémunération (art. 9 AI + AII + AIII ; art. 12 AIV)

L'ensemble de la rémunération comprend, suivant le cas, les éléments suivants :

- 1° Le salaire proprement dit (AI + AII + AIII + AIV) ;
- 2° Les primes d'ancienneté (AIII + AIV) (pour AI et AII^[1]) ;
- 3° Les primes de rendement (AI + AII + AIV) ;
- 4° Les majorations pour heures supplémentaires (AI + AII + AIV, 3° AIII) ;
- 5° Les majorations pour le travail des dimanches (AI + AII + AIV, 4° AIII) ;
- 6° Les majorations pour le travail des jours fériés (AI + AII + AIV, 4° AIII) ;
- 7° Les indemnités pour le travail de nuit (AI + AII, 5° AIII) ;
- 8° Les indemnités d'amplitude (AI + AII) ;
- 9° La prime d'enrayage (AI) ;
- 10° La prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » ;
- 11° La prime de salissure et de décrassage « RATP » ;
- 12° La prime de vêtements de travail « RATP » ;
- 13° La prime de manutention de pièces lourdes « RATP » (AII) ;

[1] Alinéa supprimé par avenant du 30 septembre 1991 (arrêté d'extension du 29 janvier 1992, article 1er).

- 14° La prime de fin d'année (AI + AII, 7° AIII+ AIV) ;
- 15° La prime de vacances (AI + AII, 8° AIII + AIV) ;
- 16° L'indemnité de panier ;
- 17° L'indemnité mensuelle de transport ;
- 18° L'indemnité d'intérim.

Article 32 | Salaires garantis (art. 12 AI + AII + AIII, art. 15 AIV) (annexe I + AII + AIII, art. 14 AIV)

Les salaires horaires garantis sont fixés texte attaché 1 de la présente convention collective.

Article 33 | Primes d'ancienneté (art. 13 AIII, art. 16 AIV)

Des majorations d'ancienneté, calculées sur le salaire garanti de la catégorie, sont accordées, en fonction de l'ancienneté au sens de l'article 12 de la convention collective nationale, dans les conditions fixées ci-après :

1° Employés (AIII)

- 3 p. 100 pour les employés comptant de trois à six ans d'ancienneté.
- 6 p. 100 pour les employés comptant de six à neuf ans d'ancienneté.
- 9 p. 100 pour les employés comptant de neuf à douze ans d'ancienneté.
- 12 p. 100 pour les employés comptant de douze à quinze ans d'ancienneté.
- 15 p. 100 pour les employés comptant plus de quinze ans d'ancienneté.

2° Agents de maîtrise rémunérés au mois et cadres (AIV)

Des majorations d'ancienneté, calculées sur le salaire garanti de la catégorie à laquelle appartiennent les intéressés, sont accordées, en fonction de l'ancienneté au sens de l'article 12 de la convention collective nationale, dans les conditions suivantes :

- 3 p. 100 pour le personnel comptant de un à trois ans d'ancienneté ;
- 6 p. 100 pour le personnel comptant de trois à six ans d'ancienneté ;
- 9 p. 100 pour le personnel comptant de neuf à douze ans d'ancienneté ;
- 15 p. 100 pour le personnel comptant de douze à quinze ans d'ancienneté ;
- 18 p. 100 au-delà de quinze ans d'ancienneté.

L'agent du dernier échelon (plus de dix-huit ans d'ancienneté), promu au grade supérieur, ne peut percevoir des appointements inférieurs à ceux prévus pour le dernier échelon de la catégorie précédente.

Pour l'appréciation de l'ancienneté ouvrant droit aux majorations ci-dessus, il y a lieu de retenir, d'une part, en totalité, la période écoulée depuis la date de la première nomination dans les catégories maîtrise et cadres et, d'autre part, pour moitié, l'ancienneté acquise, éventuellement, dans les catégories ouvriers depuis la date d'entrée dans l'entreprise.

Article 34 | Prime de rendement (art. 37 DC)

Des primes de rendement s'ajoutant au salaire brut de base peuvent être instituées. Si l'employeur décide l'institution d'une prime de rendement, il lui appartiendra de fixer les taux applicables ainsi que les modalités d'attribution et de règlement. Les taux sont fixés par l'employeur après avis des délégués syndicaux ou, à défaut, des représentants du personnel.

Article 35 | Majoration pour heures supplémentaires (art. 38 DC)

Les heures supplémentaires sont arrêtées et décomptées soit pour chaque période s'étendant du lundi au dimanche inclus, soit sur la période de modulation.

Les heures supplémentaires sont accomplies au-delà de la durée légale du travail. Le paiement des heures supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions légales et à l'accord de branche en date du 16 octobre 1998.

Article 36 | Majoration pour le travail du dimanche (art. 14 AI + AII + AIII, art. 17 AIV)

1° Services où le travail n'est pas interrompu le dimanche

Les ouvriers et employés et agents de maîtrise (AM = AI) travaillant ce jour-là bénéficient dans les conditions suivantes d'une majoration pour le travail du dimanche pour chaque dimanche travaillé égale à 100 p. 100 du salaire dû pour la journée.

2° Services où le travail est normalement interrompu le dimanche

Les ouvriers, employés et agents de maîtrise (AM = AI) appelés exceptionnellement à travailler ce jour-là bénéficient d'une indemnité égale à 100 p. 100 du salaire dû pour la journée considérée.

Article 37 | Majoration pour le travail des jours fériés (art. 15 AI + AII + AIII, art. 17 AIV)

1° Ouvriers et employés

Les ouvriers et employés travaillant un jour férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 p. 100 du salaire dû pour la journée considérée.

Ces dispositions ne sont pas applicables à la journée du 1^{er} mai qui relève des dispositions légales et réglementaires (et notamment de l'article L. 3133-6 du code du travail).

Dans le cadre d'un jour férié tombant un dimanche cette indemnité se cumule avec la majoration pour travail du dimanche prévue à l'article 36 ci-dessus.

2° Agents de maîtrise (AIV)

Les agents de maîtrise travaillant l'un des jours fériés ci-après bénéficient :

- pour le lundi de Pâques et le 15 août, d'une indemnité égale à 100 p. 100 du salaire dû pour la journée considérée ;
- pour le 1^{er} janvier, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, la Toussaint, le 11 novembre et Noël, d'une indemnité égale à 100 p. 100 du salaire dû pour la journée considérée ou bien d'une indemnité égale à 25 p. 100 du salaire dû pour la journée considérée et d'un jour de repos compensateur pris, en accord avec la direction de l'entreprise, en dehors des périodes de pointe.

Ou bien d'une indemnité égale à 1/3 du salaire dû pour la journée considérée et de 1 jour de repos compensateur pris, en accord avec la direction de l'entreprise, en dehors des périodes de pointe.

Si un de ces jours fériés travaillés tombe un dimanche cette indemnité se cumule avec la majoration pour travail du dimanche prévue à l'article 36 ci-dessus ; par contre cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité prévue au paragraphe 2° de l'article 14 (AI) (à savoir la majoration du dimanche accordée aux ouvriers appelés exceptionnellement à travailler le dimanche appartenant à des services où le travail est normalement interrompu le dimanche).

3° Cadres

Les cadres bénéficient d'un jour de repos compensateur pris, en accord avec la direction de l'entreprise, en dehors des jours de pointe, pour chaque jour férié lorsqu'il est travaillé, à l'exclusion du 1^{er} mai.

Article 38 | Indemnité compensatrice de jour férié chômé (art. 16 AI + AII)

Les ouvriers (AI, AII) chômant un jour férié qui aurait dû être normalement travaillé bénéficient d'une indemnité égale à 100 p. 100 du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé.

Cette indemnité n'est pas due au personnel :

- ayant moins d'un mois d'ancienneté, au sens de l'article 12 de la convention collective nationale ;
- dont le repos hebdomadaire coïncide avec le jour férié considéré ;
- qui est en absence régulière le jour férié considéré.

Ces dispositions ne sont pas applicables à la journée du 1^{er} Mai.

Article 39 | Indemnité pour le travail de nuit (art. 17 AI + AII, art. 16 AIII, art. 18 AIV)

Le travail effectué entre vingt-deux heures et six heures (AI + AIV)/entre vingt-et-une heure et six heures (AII)/entre vingt heures et six heures (AIII) donne lieu à une indemnité de nuit. Toute fraction d'heure, comprise entre ces trois limites, est arrondie au quart d'heure supérieur.

Le taux horaire de l'indemnité de nuit est fixé à l'article 1^{er} du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention.

Article 40 | Indemnité d'amplitude (art. 19 AI)

En cas de déplacements sur la demande de l'employeur, le temps de parcours imposé aux ouvriers déplacés donne lieu, pour la partie en excédent sur l'horaire habituel de travail, à une indemnité d'amplitude dont le taux est égal au salaire garanti de la catégorie à laquelle appartient l'ouvrier intéressé.

Article 41 | Prime d'enrayage (art. 18 bis AI)

Le personnel exécutant des travaux d'enrayage bénéficie d'une prime horaire dont le taux est fixé à l'article 2 du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention.

Article 42 | Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » (art. 18 AI)

Les travaux (AI) donnant lieu aux primes horaires de salissure et de décrassage (indemnité représentative de frais) sont fixés, pour chacune des catégories (l'exécution d'un des travaux dans une des catégories ouvre droit à la prime correspondante de la catégorie, sans qu'il soit nécessaire d'exécuter des travaux dans chacune des catégories), ainsi qu'il suit :

■ 1^{re} catégorie :

Nettoyage de dessous de locomotives, tracteurs et autorails.

■ 2^e catégorie :

Nettoyage de pièces détachées de locomotives.

■ 3^e catégorie :

- travaux de décrassage extérieur de voitures à voyageurs et fourgons et décrassage de plafonds à l'intérieur de ces mêmes voitures ;

- autres travaux de décrassage intérieur exécutés avec les mêmes produits décapants ou corrosifs que les travaux ci-dessus ;
- décrassage et graissage de soufflets.

Lorsque au cours d'une journée de travail ces primes sont dues, elles ne peuvent être inférieures à quatre fois leur taux horaire pour les 1^{re} et 2^e catégories et à une fois le taux horaire pour la 3^e catégorie.

En outre, les nettoyeurs de dessous de locomotives, tracteurs et autorails bénéficient d'une prime horaire supplémentaire de salissure.

Les taux horaires de ces primes sont fixés aux articles 3.1 à 3.4 du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention.

Article 43 | Prime de salissure et de décrassage RATP (art. 18 All)

Les travaux donnant lieu aux primes de salissure et de décrassage (indemnité représentative de frais) sont fixés pour chacune des catégories (l'exécution d'un des travaux dans une des catégories ouvre droit à la prime correspondante de la catégorie, sans qu'il soit nécessaire d'exécuter des travaux dans chacune des catégories) ainsi qu'il suit :

■ 1^{re} catégorie :

- nettoyage des voûtes ;
- nettoyage d'intérieur d'escalier mécanique ;
- badigeonnage des ouvrages métalliques.

■ 2^e catégorie :

- nettoyage des drains et fosses de visite ;
- travaux de nettoyage et d'entretien des appareils électriques exécutés pour le compte du service électrique.

■ 3^e catégorie :

- décrassage extérieur des voitures ;
- travaux de décrassage avec produits décapants ou corrosifs.

Les taux horaires de ces primes sont fixés aux articles 4.1 à 4.3 du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention.

Article 44 | Prime de vêtements de travail « RATP » (art. 20, al. 2 « Avantages en nature » All)

Lorsque l'employeur impose une tenue spéciale au personnel, cette tenue est fournie gratuitement. Dans le cas contraire, le personnel perçoit une prime mensuelle dite « prime de vêtements de travail » (All, art. 20 en vigueur non étendu, dernière modification avenant n° 2 du 27 juillet 1970) (indemnité représentative de frais) dont le taux est fixé aux articles 5.2 et 5.4 du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention.

Lorsqu'au cours d'un même mois le nombre de journées de travail est inférieur à vingt-cinq, cette prime est calculée suivant un taux journalier également fixé aux articles 5.1 et 5.3 du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention (All).

Article 45 | Prime de manutention de pièces lourdes « RATP » (art. 17 quater All)

Les ouvriers salariés d'entreprises exécutant pour le compte de la Régie autonome des transports parisiens ou des entreprises de transport de voyageurs opérant sur les réseaux de métro ou de RER de la région parisienne travaillant à des travaux spéciaux nécessitant le transport de

pièces lourdes bénéficient d'une prime horaire dont le taux est fixé à l'article 6 du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention collective.

Article 46 | Prime de fin d'année (art. 19bis AI, art. 17bis AII, art. 16 AIII, art. 18 AIV)

Le personnel visé par la présente convention collective bénéficie d'une prime de fin d'année dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés ci-après :

Montant : le montant est fixé à 100 % du salaire mensuel de base de la présente convention collective « salaire proprement dit » tel que défini à l'article 39 aux taux en vigueur au 1^{er} décembre de chaque année.

Conditions d'attribution : Cette prime est acquise au personnel présent dans l'entreprise au 31 décembre de chaque année et ayant au moins 1 an d'ancienneté au sens de l'article 12.

En cas de départ de l'entreprise en cours d'année pour cause, soit de licenciement soit de démission, soit de départ en retraite, le personnel ayant au moins 1 an d'ancienneté à la date de rupture du contrat de travail et ayant rempli ses obligations en matière de préavis, bénéficie de la prime de fin d'année au prorata de son temps de présence depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours.

Pour les salariés ayant eu au cours de l'exercice écoulé s'entendant du 1^{er} janvier au 31 décembre plus de 30 jours calendaires d'absence au travail à l'exception des absences pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, congés payés de convention collective, la prime sera calculée au prorata de leur temps de présence réel.

La prime de fin d'année englobe les divers primes et avantages de même nature (prime de fin d'année, gratifications...) qui pourraient exister au plan de l'entreprise et s'y substitue sous réserve des dispositions ci-après.

Les salariés pour qui le montant global de ces divers avantages perçu antérieurement était supérieur à celui de la prime de fin d'année à laquelle ils peuvent prétendre du fait des dispositions ci-dessus bénéficieront des dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale.

Article 47 | Prime de vacances (art. 19ter AI, art. 17ter AII, art. 16ter AIII, art. 18ter AIV)

Le personnel visé par la présente convention collective ayant au moins au 1^{er} avril de chaque année un an d'ancienneté au sens de l'article 12 de la convention collective nationale bénéficie d'une prime de vacance égale à 50 p. 100 de l'indemnité de congé payé après un an d'ancienneté.

Elle est versée en même temps que l'indemnité de congé payé.

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, et si le salarié (AII, AIII, AIV) a perçu l'indemnité le 1^{er} avril précédant son licenciement, il reçoit une prime de vacances basée sur l'indemnité de congé payé à laquelle il a droit à la date de rupture de son contrat de travail.

Cette prime de vacances ne se cumule pas avec les avantages de même nature existant déjà dans l'entreprise.

Article 48 | Indemnité de panier (art. 20 AI, art. 19 AII, art. 17 AIII, art. 19 AIV)

Il est alloué aux ouvriers et employés des chantiers, aux agents de maîtrise et aux cadres, une indemnité de panier (indemnité représentative de frais) par journée de travail comptant au moins six heures de travail effectif.

Toutefois, le personnel (AII) salariés d'entreprises exécutant pour le compte de la Régie autonome des transports parisiens ou des entreprises de transport de voyageurs opérant sur les

réseaux de métro ou de RER de la région parisienne exécutant des travaux de nuit entre 0 et 5 heures bénéficie de cette indemnité.

Le taux de cette indemnité est fixé à l'article 7 du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention collective.

Article 49 | Participation aux frais de transport domicile-travail (art. 19 quater AI, art. 16 quater AIII, art. 18 quater AIV)

Le personnel « Ouvriers », « Employés de chantiers » et « Cadres et agents de maîtrise » visé par la présente convention collective, bénéficient d'une participation aux frais de transport domicile-travail correspondant à des dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle selon les dispositions suivantes :

1° Frais de transport public :

Les salariés (stagiaires compris) qui prennent les transports publics pour se rendre sur leur lieu de travail bénéficient du remboursement partiel de ces frais selon les modalités suivantes :

- la prise en charge concerne les cartes d'abonnement (hebdomadaire, mensuelle, annuelle) aux services publics de transports suivants : métro, bus, tramway, train, location de vélo (à l'exclusion donc des titres de transports achetés à l'unité) ;
- la prise en charge employeur s'effectue à hauteur de 50 % de l'abonnement sur la base :
 - d'un tarif de 2^e classe ;
 - et du trajet le plus court.

Cette prise en charge concerne les salariés à plein temps et ceux à temps partiel effectuant un mi-temps ou plus.

Pour les salariés à temps partiel effectuant moins qu'un mi-temps bénéficient d'une prise en charge au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à un mi-temps. Par exemple, dans une entreprise où la durée hebdomadaire du travail est de 35 heures, pour un salarié travaillant 15 heures par semaine, la prise en charge d'un abonnement à 73 € sera calculée de la façon suivante : $(73 \times 50 \%) \times 15/17,5 = 31,29 \text{ €}$.

Le remboursement effectué par l'employeur se fait mensuellement (y compris pour les abonnements annuels) :

- au plus tard à la fin du mois suivant celui de sa validation (hors abonnement annuel dont le remboursement est réparti mensuellement) ;
- sur justificatif du salarié (remise ou présentation du titre).

Une attestation sur l'honneur suffit :

- si l'abonnement à un service public de location de vélo ne comporte pas l'identité du salarié ;
- ou si vous êtes intérimaire.

Un accord collectif peut prévoir des modes de preuve ou de remboursement différents.

Dans tous les cas, les délais de remboursement ne doivent pas excéder 1 mois.

2° Frais de transport avec véhicule personnel :

L'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation électrique ou hybride des salariés qui utilisent un véhicule personnel pour se rendre au travail. Cette prise en charge n'est pas obligatoire. Si l'employeur la met en place, elle doit profiter à l'ensemble des salariés dans les mêmes conditions.

Article 50 | Régime complémentaire de retraite (art. 7 AI + AII + AIII, art. 9 AIV)

En vue d'assurer au personnel ouvrier (AI, AII) le bénéfice d'une retraite complémentaire, les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article 1^{er} de la convention collective nationale sont tenues d'affilier ce personnel à une institution de retraite des salariés (UNIRS).

Le taux de la cotisation globale est fixé à 4 p. 100 de la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournie chaque année par l'employeur à l'administration des contributions directes. Celle-ci est répartie à raison de 60 p. 100 à la charge de l'employeur et 40 p. 100 à la charge du salarié (AI + AII).

L'application des dispositions ci-dessus ne peut remettre en cause l'affiliation du personnel dans les entreprises qui ont adhéré, avant la date de signature du présent accord, à tout autre régime complémentaire de retraite donnant des avantages comparables à taux de cotisation et à ancienneté de service égaux (AI + AII).

Partie IX Administration du personnel

Article 51 | Congés payés (art. 22 DC + art. 6 AI + AII, art. 5 AIII + AIV)

■ Durée :

La durée du congé annuel est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée du congé annuel payé des ouvriers (AI, AII), employés (AIII), agents de maîtrise et cadres est fixée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail.

Les périodes obligatoires d'instruction militaire sont considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé (AII).

Les périodes militaires obligatoires, non provoquées par l'intéressé (agent de maîtrise ou cadre), ne peuvent entraîner la réduction du congé annuel (AIV).

■ Conditions d'attribution :

La période des congés s'étend à l'année entière, étant précisé que le personnel (AI, AII, AIII, AIV) bénéficiera sur sa demande d'au moins dix-huit jours ouvrables de congé continu au cours de la période du 10 juin au 10 septembre.

Les membres du personnel (agents de maîtrise et cadres, AIV) promus avant le 1^{er} juillet de chaque année à un grade supérieur bénéficient dans l'année considérée du congé attribué aux agents de leur nouvelle catégorie.

Pour l'appréciation du droit au congé des ouvriers et employés (AI, AII, AIII), la période de référence à prendre en considération s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé.

Toutefois, pour les ouvriers (AI, AII) ou employés (AIII) affiliés à une caisse interprofessionnelle de congés payés, ces dates sont avancées aux 1^{er} avril et 31 mars.

Les congés annuels payés sont accordés par roulement. L'ordre de départ est fixé en fonction des nécessités du service et compte tenu des souhaits du personnel ouvrier (AI, AII) et employés (AIII).

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que l'ouvrier (AI, AII) ou l'employé (AIII) ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions législatives et réglementaires.

Par exception à la règle générale, les ouvriers (AI, AII) originaires des départements et pays d'outre-mer ou y ayant des ascendants ou descendants justifiant qu'ils s'y rendent à l'occasion de leur congé annuel doivent être autorisés par l'employeur à s'absenter tous les trois ans pendant une période maximale de quatre-vingt-dix jours, pendant laquelle leur contrat de travail est suspendu. Dans ce cas, cette période d'absence est donnée par roulement sur l'année entière, selon les nécessités du service. Le jour de la reprise du travail est fixé d'un commun accord au moment du départ en congé. Il leur est délivré par l'employeur une attestation indiquant la durée de leur absence.

Par dérogation aux dispositions du paragraphe ci-dessus, les ouvriers (AI, AII) seront autorisés, sur leur demande, à ne pas prendre leur congé annuel une année sur deux et à le reporter sur l'année suivante, cumulant ainsi deux périodes de congé payé tous les deux ans. Dans ce cas, ils seront, de plus, autorisés à prolonger ces deux périodes de congé payé cumulées d'une absence non rémunérée, étant entendu que la durée des deux périodes de congé payé et l'absence non rémunérée ne dépasseront pas au total quatre-vingt-dix jours.

Article 52 | *Congés payés supplémentaires d'ancienneté (art. 6, al. 2 à 4 AI + al. 3 à 4 AII + art. 5, a. 3 à 5 AIII)*

Les ouvriers (AI, AII) et employés (AIII) qui totalisent plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ou sur le chantier bénéficient d'un congé supplémentaire d'ancienneté de un jour ouvrable après vingt ans, de deux jours après vingt-cinq ans et de trois jours après trente ans.

Ces dispositions ne peuvent, toutefois, avoir pour effet de réduire le nombre total des jours de congé auxquels peut prétendre un ouvrier (AI, AII) ou un employé (AIII), en application des prescriptions légales en vigueur.

Les agents de maîtrise et cadres (AIV) bénéficient d'un congé supplémentaire d'ancienneté d'un jour ouvrable après cinq ans de présence dans l'entreprise, ou sur le chantier, de deux jours après dix ans, de trois jours après douze ans, de quatre jours après quinze ans, de cinq jours après vingt ans et de six jours après trente ans (AIV).

Ces congés supplémentaires d'ancienneté ne sont pas accolés au congé principal des ouvriers (AI, AII), employés (AIII) ou agents de maîtrise et cadres (AIV). Ils sont pris en accord avec l'employeur et compte tenu des nécessités du service.

Article 53 | *Congé supplémentaire lié au travail effectué en sous-sol (art. 6, al. 5 à 7 AII)*

En raison des conditions particulières du travail effectué en sous-sol, le personnel occupé habituellement dans un réseau souterrain bénéficie d'un congé supplémentaire, en sus du congé légal, égal à :

- un demi-jour ouvrable pour deux mois de travail effectif ;
- un jour ouvrable pour quatre mois de travail effectif ;
- deux jours ouvrables pour six mois de travail effectif ;
- deux jours et demi ouvrables pour huit mois de travail effectif ;
- trois jours ouvrables pour dix mois de travail effectif ;
- quatre jours ouvrables pour douze mois de travail effectif,

sans que la durée totale du congé puisse excéder vingt-huit jours ouvrables.

Ce congé supplémentaire ne se cumule pas avec le congé d'ancienneté ; il n'est pas accolé au congé principal et est pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service.

Ces dispositions ne peuvent toutefois avoir pour effet de réduire le nombre total des jours de congés auxquels peut prétendre un ouvrier en application des prescriptions légales en vigueur.

Article 54 | *Congé de maternité (art. 23 DC)*

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La salariée doit prévenir 15 jours avant la date de fin de son congé maternité si elle n'entend pas reprendre son poste de travail et 1 mois avant le terme du congé maternité s'il s'agit d'une demande de congé parental d'éducation ou d'une réduction du temps de travail dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

Article 55 | *Congé de paternité (art. 23 bis DC)*

Tout salarié père d'un enfant ou le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Ce délai peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère. Le congé de paternité doit alors être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ou la fin du congé dont bénéficie le père, en cas de décès de la mère, au titre de l'article L. 1225-28 du code du travail.

Ce congé de 11 jours calendaires consécutifs, porté à 18 jours en cas de naissance multiple, est cumulable avec les 3 jours de congé pour naissance prévu à l'article 66 de la présente convention collective nationale (art. L. 225-35 du code du travail).

Article 56 | *Congé parental d'éducation (art. 23 ter DC)*

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté à la date de naissance ou d'arrivée dans le foyer de l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une réduction de son temps de travail afin de s'occuper de son enfant de moins de 3 ans (16 ans en cas d'adoption).

Le congé parental peut être « total » ou « à temps partiel ». Le salarié peut choisir de réduire son temps de travail et opter pour une durée d'activité hebdomadaire d'au moins 16 heures.

À l'issue de son congé parental ou de sa période d'activité à temps partiel, le salarié reprend son activité antérieure ou un emploi équivalent.

Durant le congé parental total, le contrat de travail est en effet suspendu.

Article 57 | *Congés d'adoption (art. 25 bis DC)*

Un congé d'adoption de 3 jours est accordé soit au père adoptif, soit à la mère adoptive. Ce congé d'adoption figure au même titre que le congé de naissance dans la liste des congés exceptionnels visés à l'article 59 ci-après.

Le congé d'adoption peut se cumuler avec le congé, non rémunéré, de 6 semaines permettant à tout salarié de se rendre dans les départements et territoires d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants (art. L. 1225-37 du code du travail).

Le congé d'adoption doit être pris à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer.

En cas d'adoption multiple, un seul congé d'adoption sera accordé.

Le congé d'adoption pourra être cumulé avec le congé de maternité accordé au père en cas de décès de la mère (art. L. 2225-28 du code du travail) et au congé de paternité de 11 jours (18 jours en cas de naissance multiple) prévu par l'article 55 « Congé de paternité » de la présente convention collective nationale.

Article 58 | Congés de présence parentale pour enfant malade (art. 24 DC)

Tout salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, appréciés selon des modalités définies par décret en Conseil d'État, et nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, a le droit soit de travailler à temps partiel, soit de bénéficier, selon les modalités de la législation en vigueur, d'un congé de présence parentale entraînant la suspension de son contrat de travail.

Article 59 | Congés exceptionnels (art. 25 DC)

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés dans les conditions suivantes :

- mariage de l'intéressé ou Pacs, 4 jours ;
- mariage d'un enfant, 2 jours ;
- décès d'un conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, d'un enfant, du père ou de la mère de l'intéressé, 3 jours ;
- décès d'un enfant, 5 jours ;
- naissance d'un enfant ou adoption d'un enfant (visée à l'article 57 ci-dessus), 3 jours ;
- décès d'un des grands-parents ou d'un petit-enfant, 3 jours ;
- décès d'un des beaux-parents, 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur, 3 jours.

En outre l'intéressé pourra, à sa demande, bénéficier d'une autorisation d'absence pour délais de route.

Cette absence pourra, à la demande du salarié, soit être non rémunérée, soit être décomptée dans la limite de 10 jours ouvrables :

- du congé annuel payé ;
- du congé d'ancienneté ;
- du congé supplémentaire auquel l'intéressé a droit.

Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements énumérés ci-dessus.

De plus, les dispositions de la loi du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité sont applicables.

Article 60 | Absences régulières ou irrégulières (art. 19 DC)

En dehors des dispositions définies par la présente convention, les salariés qui ne sont pas effectivement présents à leur travail sont considérés comme étant en position d'absence.

■ Absence régulière :

Est en absence régulière le salarié absent pour cas de force majeure, ou toute autre absence prévue à l'article 59 « Congés exceptionnels » et qui aura fourni un justificatif de son absence, l'employeur ou son représentant devant être prévenu dès que possible et au plus tard dans les 48 heures.

L'absence régulière n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

En cas d'absence prévisible, l'obligation de prévenir l'employeur dès que possible et au plus tard la veille demeure la règle normale.

■ Absence irrégulière :

Est en absence irrégulière tout salarié qui ne s'est pas présenté à son travail au jour et à l'heure prescrits par le tableau de service, sauf accord préalable avec l'employeur ou de son représentant. S'il n'a pas justifié son absence par un motif valable dès que possible, et au plus tard dans un délai fixé à 48 heures, sauf cas de force majeure, il est alors considéré en absence injustifiée qui peut être considérée comme un abandon de poste susceptible de justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article 61 | Service national et périodes militaires obligatoires (art. 21 DC, art. 19, al. 5 DC)

Les salariés appelés sous les drapeaux pour le temps légal de leur service national sont réintégrés dans les entreprises conformément à l'article L. 3142-71 du code du travail.

Le contrat de travail n'est pas rompu par les périodes militaires obligatoires.

La réquisition émanant de l'autorité militaire n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

Article 62 | Absences pour maladie. Accident du travail (art. 20 DC)

■ Absence d'une durée au plus égale à 6 mois :

L'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident de travail ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail. Elle doit être notifiée à l'employeur le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 jours francs, sauf cas de force majeure. Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, le nouvel embauché doit être informé du caractère provisoire de l'emploi et son contrat de travail doit expressément indiquer le nom du salarié qu'il remplace et le terme prévu de son contrat de travail.

Le salarié absent doit informer son employeur de la date prévue pour son retour pour permettre de donner congé à son remplaçant. Le salarié absent retrouve son emploi à son retour et le salarié qui l'a remplacé ne peut pas se prévaloir de la continuation de son contrat de travail.

■ Absence de plus de 6 mois due à une longue maladie :

Le contrat de travail du salarié absent pour longue maladie est suspendu pendant toute la durée de son arrêt de travail.

Le salarié doit avertir son employeur de la date présumée de sa reprise afin de pourvoir aux obligations nécessaires : visite médicale de reprise et information de son remplaçant.

■ Absence due à un accident de travail :

L'incapacité résultant d'un accident de travail ne constitue pas une rupture du contrat de travail, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation de la situation de l'intéressé.

Celui-ci, dès qu'il a connaissance de la consolidation de son accident, doit en aviser son employeur.

À l'issue de la période de l'accident du travail, le salarié déclaré apte, par la médecine du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Ouvriers (AI + AII) et employés de chantiers (AIII)

1. Bénéficiaires

Bénéficie des dispositions ci-après le personnel ouvrier visé par la présente convention collective ayant plus d'un an d'ancienneté.

L'ancienneté s'étend de la durée écoulée depuis la date de formation du contrat de travail en cours.

2. Indemnisation

Les dispositions suivantes sont applicables aux ouvriers dont le contrat de travail se trouve par suite de maladie ou accident survenus et soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne, dûment justifiés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, à la demande de l'employeur et à sa charge.

Elles s'appliquent aux ouvriers ayant l'ancienneté requise (paragraphe 1 ci-dessus) pour les absences qui ont débuté après le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'intéressé remplit la condition d'ancienneté.

Les arrêts de travail pour maladie ou accidents sont indemnisés dans les conditions suivantes :

a) Délai de carence

Chaque absence provoquée par une maladie ou un accident est indemnisée après un délai de carence fixé comme suit :

- 7 jours francs pour le personnel ayant plus de 1 an d'ancienneté ;
- 7 jours francs pour le personnel ayant plus de 18 mois d'ancienneté ;
- 3 jours francs pour le personnel ayant plus de 3 ans d'ancienneté.

Lorsque l'arrêt a pour cause un accident du travail ou de trajet, l'indemnité est versée dès le jour suivant celui au cours duquel a eu lieu l'accident.

b) Montant et durée de l'indemnisation :

- à partir du premier jour suivant le délai de carence, ou à partir du jour qui suit l'arrêt en cas d'accident du travail ou de trajet, l'intéressé reçoit une indemnité journalière calculée suivant le barème d'indemnisation ci-après ;
- les périodes d'indemnisation se cumulent et ne peuvent en aucun cas excéder au total les limites fixées dans le barème, au cours d'une année civile (1^{er} janvier-31 décembre). Pour les intéressés atteignant l'ancienneté requise au cours de l'année civile, les limites d'indemnisation ci-dessous seront établies *pro rata temporis* ;
- l'indemnité est versée sous déduction des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale (sauf pour le personnel ayant de un à trois ans d'ancienneté) et éventuellement de celles perçues par l'intéressé au titre de tout autre régime complémentaire de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation ;
- pour percevoir l'indemnité, l'intéressé devra obligatoirement porter à la connaissance de l'entreprise le montant des indemnités journalières qu'il a directement perçues de la sécurité sociale (présentation du décompte) ;
- pour le personnel (ouvrier et employés) ayant de 1 à 3 ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité journalière de la sécurité sociale et de l'indemnité complémentaire institué par le présent article ne pourra, en aucun cas, dépasser le gain journalier ayant servi de base pour la détermination des indemnités journalières servies par la sécurité sociale ;

- dans le cas où les versements sont effectués par un organisme extérieur à l'entreprise et afin de limiter les délais de paiement, les indemnités dues au personnel bénéficiaire feront l'objet de la part de l'entreprise d'une avance égale à 80 p. 100 de leur montant lors de la remise, par l'intéressé, du décompte des indemnités journalières qui lui est adressé par la sécurité sociale.

Barème d'indemnisation pour les ouvriers (anciennes annexes I et II) et employés de chantier (ancienne annexe III)

Ancienneté	Première période		Seconde période	
	Durée (en jours)	Indemnisation (montant de la rémunération brute en pourcentage)	Durée (en jours)	Indemnisation (montant de la rémunération brute en pourcentage)
1 à 3 ans	30	90	30	75
De 3 à < à 8 ans	35	90	30	75
De 8 à < à 13 ans	45	90	30	75
De 13 à < à 18 ans	50	90	50	66,66
De 18 à < à 23 ans	60	90	60	66,66
De 23 à < à 28 ans	70	90	70	66,66
De 28 à < à 33 ans	80	90	80	66,66
Plus de 33 ans	90	90	90	66,66

Agents de maîtrises et cadres (art. 6 « Congé maladie » AIV)

Dans les cas visés aux paragraphes 1, 2 et 3 de l'article 63 de la convention collective nationale, le salaire effectif proprement dit est maintenu, selon l'ancienneté acquise au sein de l'article 12 de la convention collective nationale :

- pendant un mois, aux agents de maîtrise et cadres rémunérés au mois, comptant de un à deux ans d'ancienneté ;
- pendant deux mois, à ceux qui comptent de deux à quatre ans d'ancienneté ;
- pendant trois mois, à ceux qui comptent de quatre à huit ans d'ancienneté ;
- pendant quatre mois, à ceux qui comptent de huit à douze ans d'ancienneté ;
- pendant cinq mois, à ceux qui comptent plus de douze ans d'ancienneté.

Les périodes de prestations se cumulent et ne peuvent excéder les limites prévues à l'alinéa précédent au cours d'une même année s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les indemnités sont réduites de la valeur des prestations dues à l'intéressé au titre des assurances sociales, de l'assurance accident, de tout autre régime d'assurances contracté par l'employeur ou avec sa participation partielle.

Les prestations directement perçues par l'intéressé doivent être portées par ce dernier à la connaissance de l'entreprise.

Article 64 | *Frais de déplacement (art. 39 DC + art. 10 « Déplacements » AIV)*

En cas de décalage du repos hebdomadaire pour nécessité de service, l'employeur est tenu de rembourser aux salariés les frais supplémentaires de transport occasionnés par ce décalage.

Les mêmes dispositions sont applicables, le cas échéant, en cas de déplacement momentané d'un salarié.

Lorsqu'un agent de maîtrise ou un cadre (AIV) est envoyé en déplacement dans l'exercice de ses fonctions, les frais qui en résultent pour lui et qui peuvent comprendre des frais de transport et des frais de séjour sont à la charge de l'entreprise.

Ces différents frais sont remboursés à l'intéressé (agent de maîtrise ou cadre) qui doit pouvoir justifier des dépenses effectuées. Des avances peuvent lui être accordées sur sa demande.

Partie X Départ de l'entreprise

Article 65 | *Préavis (art. 16 DC, art. 3 AI + AII + AIII + AIV)*

Après la période d'essai, les parties observeront réciproquement, avant de rompre le contrat de travail, un délai de préavis dont la durée est fixée pour chacune des catégories de personnel selon les dispositions suivantes :

Pour les ruptures autres que le licenciement :

Ancienneté	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Du jour suivant la fin de la période d'essai	6 jours ouvrables	1 mois	1 mois	3 mois

Pour les salariés licenciés, sauf faute grave :

Ancienneté	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
0 à moins de 6 mois	6 jours ouvrables	1 mois	1 mois	3 mois
De 6 mois à moins 2 ans	1 mois		1 mois	3 mois
Au moins 2 ans	2 mois	2 mois	2 mois	3 mois

Pendant la durée du préavis conventionnel et quelle que soit la partie qui a pris l'initiative de la rupture, le salarié (AI + AII + AIII) est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures pour rechercher un emploi. Ces heures d'absence sont fixées chaque jour alternativement par chacune des parties. Elles peuvent être bloquées par accord des parties. Elles ne sont pas rémunérées sauf pour ceux qui, au moment de la rupture du contrat de travail, ont une ancienneté, dans l'entreprise, égale ou supérieure à un an et demi.

Article 66 | *Licenciement collectif (art. 18 DC + art. 28, al. 2 DC)*

Si, par suite de modifications des conditions d'exploitation ou de difficultés économiques, une réduction du personnel devenait nécessaire, l'ordre de licenciement collectif du personnel s'effectuerait dans chaque catégorie en tenant compte des critères légaux et des considérations suivantes :

- qualités professionnelles ;
- ancienneté dans l'entreprise majorée de 1 année par enfant à charge au sens du code de la famille.

Les formalités à accomplir dans le cas de licenciement collectif devront être réalisées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans les limites des dispositions légales, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sera informé sur les causes du licenciement collectif et sur la recherche de solutions de reclassement interne ou externe.

Les femmes en état de grossesse constaté médicalement bénéficient des dispositions protectrices prévues par la législation en vigueur.

Article 67 | Indemnité de licenciement (art. 4 AI + AII + AIII)

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, celui-ci verse au salarié licencié les indemnités prévues aux articles L. 1234-9 et suivants du code du travail.

Article 68 | Prescriptions à observer en cas de rupture du contrat de travail (art. 5 AI + AII)

En cas de rupture du contrat de travail pour motif individuel ou dans le cadre d'un licenciement collectif, l'employeur est tenu de remettre au salarié ou de lui adresser, par lettre recommandée :

1° Au plus tard le deuxième jour ouvrable suivant le jour de la rupture du contrat de travail :

a) Le montant des salaires et indemnités auxquels il a droit ;

b) Son certificat de travail.

Le délai de deux jours fixé ci-dessus peut être porté à cinq jours dans le cas de licenciement collectif pour fermeture de chantier.

Dans le cas où l'employeur n'a pas satisfait aux obligations ci-dessus dans les délais indiqués, il doit verser au salarié intéressé une indemnité d'astreinte d'un montant égal au salaire minimum garanti journalier de sa catégorie par jour de retard.

2° Au plus tard dans les huit jours ouvrables suivant le jour de la rupture du contrat de travail, le montant de l'indemnité de congés payés à laquelle il a droit, ou, en cas d'affiliation à une caisse de congés payés, son bulletin de congé.

Article 69 | Départ à la retraite (art. 4 bis AI + AII + AIII + AIV)

Le personnel visé par la présente convention collective prenant sa retraite ou cessant son activité dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles bénéficie à partir de 10 ans d'ancienneté d'une indemnité de départ en retraite dont le montant fixé par le tableau suivant est égal :

Ancienneté	Indemnité de départ à la retraite
0 < ancienneté < 10	–
10 < ou = ancienneté < 11	1 mois
11 < ou = ancienneté < 12	1,1 mois
12 < ou = ancienneté < 13	1,20 mois
13 < ou = ancienneté < 14	1,30 mois
14 < ou = ancienneté < 15	1,40 mois
15 < ou = ancienneté < 16	1,65 mois
16 < ou = ancienneté < 17	1,76 mois
17 < ou = ancienneté < 18	1,87 mois

Ancienneté	Indemnité de départ à la retraite
18 < ou = ancienneté < 19	1,98 mois
19 < ou = ancienneté < 20	2,09 mois
20 < ou = ancienneté < 21	2,40 mois
21 < ou = ancienneté < 22	2,52 mois
22 < ou = ancienneté < 23	2,64 mois
23 < ou = ancienneté < 24	2,76 mois
24 < ou = ancienneté < 25	3,20 mois
25 < ou = ancienneté < 26	3,33 mois
26 < ou = ancienneté < 27	3,47 mois
27 < ou = ancienneté < 28	3,60 mois
28 < ou = ancienneté < 29	3,73 mois
29 < ou = ancienneté < 30	3,87 mois
30 < ou = ancienneté < 31	4,00 mois
31 < ou = ancienneté < 32	4,10 mois
32 < ou = ancienneté < 33	4,20 mois
33 < ou = ancienneté < 34	4,30 mois
34 < ou = ancienneté < 35	4,40 mois
35 < ou = ancienneté < 36	4,50 mois
36 < ou = ancienneté < 37	4,60 mois
37 < ou = ancienneté < 38	4,70 mois
38 < ou = ancienneté < 39	4,80 mois
39 < ou = ancienneté < 40	4,90 mois
40 < ou = ancienneté < 41	5,00 mois
41 < ou = ancienneté < 42	5,10 mois
42 < ou = ancienneté < 43	5,20 mois
43 < ou = ancienneté	+ 0,10 mois par année d'ancienneté supplémentaire

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé :

- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, étant entendu qu'en cas d'absence du salarié au cours de cette période, cette rémunération annuelle sera reconstituée sur la base des 3 derniers mois effectivement travaillés, dont le montant sera multiplié par 4, et tiendra compte également de toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au cours de la période ;
- ou 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion, c'est-à-dire un pro-rata de 3/12.

Cette indemnité de départ en retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Stipulations relatives au présent accord du 12 juin 2019 d'actualisation de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

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 accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et ne comportent pas de dispositions spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Date d'application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 12 juin 2019 entre en application au 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Dépôt. Extension

Le présent accord d'actualisation de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes du 12 juin 2019 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. 2231-1 et suivants du code du travail.

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

Fait à Paris, le 12 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Textes attachés 1 Salaires minima – Grilles de salaires

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,11
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	10,13
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	10,14
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	10,17
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	10,18
	≥ 15 ans	161	10,20
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,20
	≥ 1 an et < 2 ans	162	10,23
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	10,25
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	10,27
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	10,30
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	10,32
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	10,35
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	10,37
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	10,39
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	10,42
	≥ 18 ans	171	10,44
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,44
	≥ 1 an et < 2 ans	172	10,45
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	10,48
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	10,50
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	10,53
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	10,56
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	10,58
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	10,61
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	10,64
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	10,67
	≥ 18 ans	181	10,69

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier encadrement	< 1 an	181	10,69
	≥ 1 an et < 2 ans	182	10,70
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	10,73
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	10,76
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	10,79
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	10,82
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	10,85
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	10,88
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	10,91
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	10,93
	≥ 18 ans	191	10,97

Manutention

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	10,11
	≥ 1 an et < 2 ans	157	10,13
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	10,14
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	10,17
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	10,18
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	10,20
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	10,23
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	10,25
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	10,27
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	10,30
	≥ 18 ans	166	10,32
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,32
	≥ 1 an et < 2 ans	167	10,35
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	10,37
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	10,39
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	10,42
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	10,44
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	10,45
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	10,48
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	10,50
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	10,53
	≥ 18 ans	176	10,56

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,56
	≥ 1 an et < 2 ans	177	10,58
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	10,61
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	10,64
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	10,67
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	10,69
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	10,70
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	10,73
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	10,76
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	10,79
	≥ 18 ans	186	10,82
Ouvrier encadrement	< 1 an	186	10,82
	≥ 1 an et < 2 ans	187	10,85
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	10,88
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	10,91
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	10,93
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	10,97
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	11,00
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	11,03
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	11,05
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	11,09
	≥ 18 ans	196	11,11

Employés de chantiers

Annexe III. Employés	Coefficient	Salaire mensuel
Employés niveau 1	123	1 532,77
Employés niveau 2	134	1 559,89
Employés niveau 3	144	1 584,54
Employés niveau 4	154	1 609,19
Employés niveau 5	165	1 636,31
Employés niveau 6	181	1 675,75
Employés niveau 7	197	1 713,96

Cadres et agents de maîtrise

Annexe IV. Cadres et agents de maîtrise			Coefficient	Salaire mensuel
Contremaitre	De 0 mois à 6 mois		191	1 795,82
	De 6 mois à 1 an		201,5	1 875,45
	De 1 an à 3 ans	3%	201,5	1 931,71
	De 3 ans à 6 ans	6%	201,5	1 987,97
	De 6 ans à 9 ans	9%	201,5	2 044,24
	De 9 ans à 12 ans	12%	201,5	2 100,51
	De 12 ans à 15 ans	15%	201,5	2 156,77
	Plus de 15 ans	18%	201,5	2 213,03
Chef de bordée	De 6 mois à 1 an	0%	221	2 023,32
	De 1 an à 3 ans	3%	221	2 084,01
	De 3 ans à 6ans	6%	221	2 144,71
	De 6 ans à 9 ans	9%	221	2 205,41
	De 9 ans à 12 ans	12%	221	2 266,10
	De 12 ans à 15 ans	15%	221	2 326,81
	Plus de 15 ans	18%	221	2 367,51
Chef de chantier	De 6 mois à 1 an		247	2 220,45
	De 1 an à 3 ans	3%	247	2 287,06
	De 3 ans à 6 ans	6%	247	2 353,68
	De 6 ans à 9 ans	9%	247	2 420,29
	De 9 ans à 12 ans	12%	247	2 466,91
	De 12 ans à 15 ans	15%	247	2 553,52
	Plus de 15 ans	18%	247	2 620,12
Chef de service	De 6 mois à 1 an		282,5	2 489,62
	De 1 an à 3 ans	3%	282,5	2 564,32
	De 3 ans à 6 ans	6%	282,5	2 639,01
	De 6 ans à 9 ans	9%	282,5	2 713,70
	De 9 ans à 12 ans	12%	282,5	2 788,37
	De 12 ans à 15 ans	15%	282,5	2 863,06
	Plus de 15 ans	18%	282,5	2 937,76

Textes attachés 2 Barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 27 à 33 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes

Article du barème	Article CCN	Élément de rémunération	Montant
Article 1 ^{er}	Article 39	Indemnité pour le travail de nuit	1,23 €/heure
Article 2	Article 41	Prime d'enrayage	0,93 €/heure
Article 3.1	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 1 ^{re} catégorie	0,32 €/heure
Article 3.2	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 2 ^e catégorie	0,29 €/heure
Article 3.3	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 3 ^e catégorie	0,27 €/heure
Article 3.4	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – Prime supplémentaire de salissure	0,18 €/heure
Article 4.1	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 1 ^{re} catégorie	0,41 €/heure
Article 4.2	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 2 ^e catégorie	0,31 €/heure
Article 4.3	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 3 ^e catégorie	0,20 €/heure
Article 5.1	Article 44	Prime de vêtements de travail – Prime partielle de vêtement de travail – Taux journalier	0,57 €/jour
Article 5.2	Article 44	Prime de vêtements de travail – Prime partielle de vêtement de travail – Taux mensuel	14,04 €/mois
Article 5.3	Article 44	Prime de vêtements de travail – Prime de vêtement de travail – Taux journalier	0,74 €/jour
Article 5.4	Article 44	Prime de vêtements de travail – Prime partielle de vêtement de travail – Taux mensuel	18,56 €/mois
Article 6	Article 45	Prime de manutention de pièces lourdes	0,24 €/heure
Article 7	Article 48	Indemnité de panier	2,30 €/jour

Textes attachés 3 Formation

Manutention ferroviaire et travaux connexes

Accord du 12 juin 2019 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 12 juin 2019 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 15 décembre 2015.

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 la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de 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 15 décembre 2015 et des travaux conduits depuis 2016 au sein de la section paritaire professionnelle manutention ferroviaire et travaux connexes de l'OPCA de branche et au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche mis en place par l'accord relatif à la formation professionnelle du 17 mars 2006.

Le présent accord à 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) :

- l'accès 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) ;
- le développement des compétences des salariés avec une priorité pour les formations à la sécurité ;
- la mise en place et le développement des démarches de certification des compétences des salariés en s'appuyant sur les quatre certifications retenues pour structurer cette politique de branche :
 - certification des compétences de base nettoyage et manutention ferroviaire ;
 - 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) :

- le développement des compétences des salariés, en lien ou non avec leur poste de travail ;
- la lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme ;
- l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA.

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 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 » ;
- facilitation de la gestion administrative des demandes de financement des entreprises ;
- mobilisation des co-financements ;

- financement des actions ;
- évaluation de la ou des actions de formation et plus généralement de la politique de formation au regard des enjeux de l'entreprise.

Par ailleurs, durant la période 2019-2020-2021, les signataires incitent le conseil des métiers de la branche à solliciter les commissions permanentes de l'OPCO Mobilités susceptibles d'intervenir pour améliorer l'accès des salariés des entreprises de moins de 50 salariés aux dispositifs de formation et notamment la commission permanente plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés et la commission permanente observatoire 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 de la branche manutention ferroviaire.

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.

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 trois 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 (2019-2020-2021) 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 accompagnée 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 Mobilités. Les autres frais liés au jury tels que l'hébergement, le déplacement et la restauration seront également pris en charge par l'OPCO Mobilités selon un barème arrêté par le conseil des métiers.

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, certification des compétences de base nettoyage et manutention ferroviaire (registre spécifique), 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 (2019-2020-2021) les actions et modalités pratiques de mise en œuvre de celle-ci.

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 2019-2021 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 2021 (et d'en faire le bilan lors de la préparation de l'accord triennal 2022 à 2024).

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-cinq ans.

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 inter-branches (CCPI) « Tutorat en entreprise ».

Les signataires s'engagent à réaliser une étude au cours de la période triennale 2019-2020-2021 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).

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 de la branche auprès de l'OPCO Mobilités 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.

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 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 2019-2020-2021 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 CQP 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 certification des compétences de base NMF et participeront à la validation partielle de cette certification 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 de la branche sollicitera l'OPCO Mobilités 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 2019 :

- 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 en 2 versements suivant un échéancier convenu entre le conseil des métiers de la branche et l'OPCO Mobilités ;

- 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 Mobilités 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).

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 Mobilités au titre des contrats de professionnalisation sont définies selon le barème établi et actualisé en tant que de besoin par le conseil des métiers de la branche.

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 Mobilités).

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 »^[2]

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 de la branche auprès d'OPCO Mobilités selon le barème qu'elle actualise en tant que de besoin.

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

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

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 Mobilités 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 de la branche auprès de l'OPCO Mobilités.

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 Mobilités 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 auprès de l'OPCO Mobilités.

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 Mobilités 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 auprès de l'OPCO Mobilités, l'opportunité de demander à l'OPCO Mobilités 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 | *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 (CPNEFP) de branche stipulant :

« Les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une CPNEFP dans la branche professionnelle. Le règlement intérieur de la CPNEFP 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 du 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 21 | 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 22 | Le conseil des métiers manutention ferroviaire de l'OPCO Mobilités

La RATP et les branches (dont la branche manutention ferroviaire et travaux connexes) adhérentes à l'OPCO Mobilités définissent souverainement la politique qu'elles entendent suivre en matière de formation professionnelle.

Au sein d'OPCO Mobilités, cette politique est mise en œuvre par un conseil des métiers dont la branche manutention ferroviaire est dotée afin de décliner les décisions prises par sa commission paritaire de branche, sa commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

Les règles relatives au mandat des conseillers, ainsi que les attributions et le fonctionnement des conseils des métiers, sont précisées par les statuts de l'OPCO Mobilités. Pour autant, le conseil des métiers de la branche manutention ferroviaire définit son propre mode de fonctionnement.

À cet effet, il arrête son propre règlement intérieur, sur le modèle de règlement intérieur de conseil des métiers proposé par le conseil d'administration d'OPCO Mobilités.

Ce règlement intérieur ne peut pas être en contradiction avec celui de l'OPCO Mobilités.

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

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

Article 23 | *La représentation du conseil des métiers manutention ferroviaire au sein des commissions permanentes de l'OPCO Mobilités*

Le conseil d'administration d'OPCO Mobilités a créé en son sein quatre commissions permanentes destinées à préparer ses travaux :

- une commission alternance ;
- une commission développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés ;
- une commission offres de services et action territoriale ;
- une commission observatoires et certifications.

Les commissions permanentes sont des instances consultatives, elles peuvent formuler tous avis dans leur domaine de compétence à destination du conseil d'administration. Ces avis sont portés à la connaissance des conseils des métiers.

Les commissions alternance, observatoires et certifications, et développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés proposent au conseil d'administration des actions communes pouvant être menées de façon intersectorielle au regard des politiques définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche et mises en œuvre par les conseils des métiers, ainsi que les conditions de prise en charge des dépenses susceptibles d'être financées sur décision du conseil d'administration et relevant de leurs domaines respectifs.

Les parties signataires engagent le conseil des métiers de la branche à participer activement à ces commissions permanentes de façon à rendre compte des priorités et objectifs de la branche en matière de développement de l'accès des salariés à la formation.

Article 24 | *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 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 Mobilités.

Article 25 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu à durée déterminée pour une période triennale (2019-2020-2021). 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 15 décembre 2015.

Article 26 | *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 accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 27 | 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 Mobilités « Développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés ».

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

Article 28 | Date d'application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 12 juin 2019 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 29 | Dépôt. Extension

Le présent accord du 12 juin 2019 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la maintenance 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. 2231-1 et suivants du code du travail.

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

Fait à Paris, le 12 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des actions de formation prioritaires

Priorités au titre du contrat de professionnalisation

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 (prise en charge) ;
- les certificats de qualifications professionnelles (CQP) spécifiques à la branche manutention ferroviaire et travaux connexes ou blocs de compétences de ces certificats (prise en charge) ;
- 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 (prise en charge) ;
- 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 (prise en charge) ;

- 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 (prise en charge).

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

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 interbranches).

Priorités au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

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 de 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*

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*

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

Accord relatif à la formation professionnelle du 17 mars 2006

Extraits : dispositions créant la CPNE-FP et l'observatoire de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes

« Chapitre III Le rôle des instances représentatives et paritaires

[...]

Article 6 | *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche*

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.

Article 7 | *Le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE FP)*

La CPNE-FP mise en place par le présent accord, a une action de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents coefficients. Elle recherche les mesures propres à assurer l'utilisation et le développement de ces moyens.

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

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

Elle procède sur proposition de l'OPCA, aux modifications nécessaires des forfaits de prise en charge par l'OPCA concernant les actions de formation, évaluation et accompagnement des contrats de professionnalisation ainsi que de la période de

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

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

Les autres missions qui lui sont confiées sont décrites dans les différents articles de cet accord. La commission se réunit en réunion ordinaire au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche, et autant que nécessaire pour remplir ses missions nouvellement définies. Le secrétariat de la commission est à la charge de la partie patronale.

Chapitre IV L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

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

Il fournira des données permettant notamment de :

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

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

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

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

Textes attachés 4 Prévoyance

Avenant n° 25 du 15 novembre 2018 à la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes portant révision de l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 instituant un régime de prévoyance non cadres

À l'issue de la réunion du 15 novembre 2018 de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (CPPNI-MF) représentant les partenaires sociaux représentatifs au sein de la branche, à savoir d'une part,

Le SAMERA (syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air),
et d'autre part,

La CGT (fédération nationale des ports et docks ; syndicat de la manutention et travaux connexes, aéroportuaire de Paris et de la région parisienne USPDA/CGT) ;

La CGT-FO (fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services Force ouvrière) ;

La CFDT (fédération générale des transports et de l'environnement CFDT) ;

L'union syndicale solidaires (fédération des travailleurs du rail - Sud Rail),

il a été convenu entre les parties signataires ce qui suit :

Contexte des modifications de l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 instaurant un régime de prévoyance non cadres au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CCPNI-MF) de la branche a poursuivi ses débats et tenu compte des travaux de la commission de suivi de la prévoyance manutention ferroviaire et des réunions du groupe de travail paritaire constitué pour étudier la situation créée par la décision n° 2013-672 DC du conseil constitutionnel du 13 juin 2013 relative à l'inconstitutionnalité des clauses de désignation et de migration dans les accords collectifs relatifs à la protection sociale complémentaire (accord collectif de prévoyance de branche).

Dans cette décision le conseil constitutionnel avait précisé que la déclaration d'inconstitutionnalité des alinéas 1 et 2 de l'article L. 912-1 CSS (issus de la loi du 24 avril 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) prenait effet à compter de la publication de cette décision. Toutefois, les contrats en cours lors de la publication de la décision du conseil constitutionnel ont continué à produire leurs effets jusqu'à leur terme normal.

C'est dans ces conditions que les partenaires sociaux de la branche ont procédé à une révision de l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 instituant le régime de prévoyance non-cadres de la branche manutention ferroviaire pour tenir compte des évolutions légales et réglementaires ainsi que des décisions des partenaires sociaux de la branche ayant pour objectif de conserver autant que possible la mutualisation des risques pour le régime de branche.

À la date d'application du présent avenant 25 du 15 novembre 2018 (cf. article 19), les dispositions de l'accord instituant le régime de prévoyance non cadres sont ainsi remplacées :

« Accord instituant un régime de prévoyance non-cadres au sein de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes

Préambule

Le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et pour l'air et les organisations syndicales représentatives au plan national ont été désireuses de poursuivre ses actions en matière de protection sociale complémentaire des salariés non-cadres relevant de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Afin de prendre en compte les évolutions légales, des négociations ont été engagées entre le syndicat patronal et les organisations syndicales représentatives du personnel en vue d'assurer une couverture complémentaire collective obligatoire en matière de prévoyance. Ces négociations ont abouti au présent accord valant avenant à la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

En signant cet accord, les partenaires sociaux ont voulu créer une dynamique de progrès dans la profession en adoptant un dispositif organisant la solidarité entre tous les salariés non-cadres des entreprises concernées afin de permettre à chacun d'avoir accès à des garanties qui répondent tant aux risques du secteur qu'à ses particularités démographiques, de bénéficier des actions sociales de l'organisme gestionnaire, et de favoriser le bien-être physique et moral des salariés de la profession et de leur famille.

Afin d'organiser les modalités ayant trait aux mécanismes de solidarité du régime de prévoyance définis par le présent accord et la convention d'assurance annexée, les organisations signataires de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et des travaux connexes décident et conviennent des dispositions qui suivent qui ont vocation à modifier en conséquence la convention collective nationale.

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | *Durée. Entrée en vigueur. Dépôt*

Le présent accord est à durée indéterminée. Il entre en application au 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension. Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 2 | *Cadre juridique*

Le présent accord, tel que révisé par l'avenant n° 25 du 15 novembre 2018 ci-après désigné "le présent accord", est conclu dans le cadre des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail et des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 3 | *Application et sollicitation d'extension*

Les dispositions du présent accord s'intègrent autant que de besoin à la convention collective nationale. Les signataires soumettent le présent avenant à la procédure d'extension.

Article 4 | *Révisions et modifications*

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies à l'article 41 de la convention collective nationale. Les partenaires sociaux se réuniront une fois par an en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui pourraient être apportées. De plus, des réunions supplémentaires peuvent être organisées à la demande écrite d'une organisation syndicale ou de l'organisation patronale.

Article 5 | *Objet*

Le présent accord a pour objet d'instituer dans le cadre de l'article 83 1° *quater* du code général des impôts un régime minimum obligatoire de prévoyance complémentaire au plan national généralisé à tout le personnel non cadre exerçant une activité salariée et inscrit à l'effectif de l'entreprise le jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance et postérieurement à cette date.

Article 6 | *Gestion de la solidarité professionnelle*

Les signataires ont recherché les meilleures conditions de gestion du régime instauré au titre du présent accord et dont la caractéristique considérée comme essentielle par eux réside dans l'établissement d'un régime fondé sur la solidarité professionnelle. La solidarité professionnelle s'exprime plus particulièrement au travers :

- d'une définition unique des garanties et du coût des cotisations permettant à tous les salariés non-cadres, quelles que soient la taille et la situation économique de leur entreprise de bénéficier d'une couverture équivalente au même coût ;
- de la création d'une commission paritaire de suivi du régime.

Article 7 | *Engagements de l'organisme assureur*

Conformément aux dispositions réglementaires, l'organisme assureur s'engage :

- à revaloriser les rentes d'incapacité permanente, d'invalidité et les garanties décès maintenues aux personnes en invalidité versées par un organisme dont le contrat est résilié en raison d'une nouvelle adhésion à un contrat d'assurance ;
- à prendre en charge, contre paiement d'une cotisation *ad hoc*, en cas d'absence d'un organisme assureur précédent au titre du risque invalidité 2° et 3° catégorie et dans le respect de l'article 2 de la loi Évin, les suites des états pathologiques survenus antérieurement à l'adhésion de l'entreprise, à condition que le risque invalidité permanente résulte de l'arrêt de travail incapacité.

En cas de changement de l'organisme assureur, la garantie décès sera maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par l'organisme débiteur de ces rentes. La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est celle définie dans la convention d'assurance.

La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité et de décès sera assurée par le nouvel organisme assureur.

Article 8 | *Champ d'application*

Adhèrent obligatoirement au régime collectif de prévoyance complémentaire les salariés relevant de la catégorie de personnel suivante : l'ensemble des salariés non cadres relevant de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes et inscrits à l'effectif de l'entreprise à compter du jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cette date.

La notion de salarié inscrit à l'effectif comprend tous les salariés présents au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité ou accident et dont le contrat de travail n'est pas rompu à compter du jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance.

Les garanties prévues par le présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés non cadres, liés par un contrat de travail quelle que soit sa forme (notamment les apprentis, le personnel administratif et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance) aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Titre II Garanties, cotisations et suivi du régime

Article 9 | *Garanties du régime de prévoyance complémentaire*

Au titre du présent avenant, les salariés de la catégorie de personnel définie à l'article 8 bénéficient des garanties de prévoyance complémentaire suivantes :

Garanties	Prestations
Décès	100 % du salaire de référence ^[1]
Double effet	100 % du salaire de référence ^[1]
Invalidité absolue et définitive	Capital décès versé par anticipation
Frais d'obsèques	50 % plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) au décès du salarié
Invalidité permanente	70 % du salaire de référence ^[1] Applicable aux invalides 2 ^e et 3 ^e catégorie de la sécurité sociale ou taux \geq à 66 % en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle

[1] Cf. article 10 « Salaire de référence » (ci-après).

Les conditions de mise en œuvre de ces garanties seront explicitées dans le contrat d'assurance signé par les entreprises et la notice d'information remise aux salariés.

Article 9.1 | Définition des garanties décès

I. Capital décès

a) Définition

En cas de décès du salarié, et sauf exclusions, l'organisme assureur verse au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un capital dont le montant est défini dans le tableau des prestations visé à l'article 9.

b) Définition des bénéficiaires

Le capital décès toutes causes est versé :

- au conjoint du salarié, tel que reconnu par le droit français non séparé judiciairement, ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) valablement conclu et en vigueur à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- à défaut, par parts égales, aux enfants du salarié, vivants ou représentés, légitimes, naturels reconnus, adoptifs, recueillis ou nés viables moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- à défaut, par parts égales, aux parents du salarié et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, par parts égales aux grands-parents du salarié ;
- et enfin, à défaut aux héritiers du salarié à proportion de leurs parts héréditaires.

À toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par le formulaire ou tout autre écrit adressé à l'organisme assureur. En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par le salarié, le capital est versé aux autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives. En cas de décès du bénéficiaire ou de tous les bénéficiaires désignés par le salarié, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent.

II. Garantie invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive d'un salarié avant la liquidation de la pension vieillesse par la sécurité sociale, l'organisme assureur garantit le versement du capital décès au salarié.

Le salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il se trouve dans l'impossibilité totale et définitive de se livrer à une activité quelconque pouvant lui procurer gain ou profit et qu'il doit avoir recours à l'assistance d'une personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie "capital décès" du salarié. La garantie décrite dans cet article cesse au plus tard à la date de la liquidation de la pension vieillesse par la sécurité sociale.

III. Capital double effet

Lorsque le conjoint survit au salarié et décède au plus tard à l'issue de deux années suivant le décès du salarié, l'organisme assureur verse, par parts égales aux enfants encore à charge dudit conjoint au jour de ce second décès, un capital identique au capital prévu à l'article 9.1 du présent accord.

IV. Allocations d'obsèques

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur verse une allocation forfaitaire dont le montant est défini dans le tableau des prestations visé à l'article 9. Cette allocation est versée, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques, sur justificatifs.

Article 9.2 | Invalidité permanente

Sous réserve du contrôle médical prévu par le protocole de mise en gestion et lorsque le salarié bénéficie de la part de la sécurité sociale d'une pension au titre de l'assurance invalidité (salarié classé dans les 2^e ou 3^e groupes d'invalides ou dont le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 66 % en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle), l'organisme assureur verse une prestation telle que prévue dans le tableau des prestations visé à l'article 9.

La prestation de l'organisme assureur cesse :

- à la date du décès du salarié, sans prorata d'arrérages au décès ;
- à la date où le salarié cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- à la date où le taux d'incapacité devient inférieur à 66 % en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- à la date d'attribution de la pension vieillesse ;
- en tout état de cause, à la date de la liquidation de la pension vieillesse par la sécurité sociale.

En cas de modification de la catégorie reconnue par la sécurité sociale, l'allocation versée par l'organisme assureur est modifiée à partir de la même date.

En application de l'article 2 de la loi Évin, l'organisme assureur prend en charge en contrepartie de la cotisation due en application de l'article 12.1 du présent accord les suites des états pathologiques survenus antérieurement à la date d'affiliation du salarié, étant entendu que l'invalidité permanente du salarié doit résulter de son arrêt de travail au titre de l'incapacité.

Article 10 | Salaire de référence

Le salaire de référence ou traitement de référence qui sert de base de calcul des prestations est égal à l'ensemble des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail, limité aux tranches soumises à cotisations.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de base est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés aux organismes sociaux. Lorsque le décès ou invalidité absolue et définitive fait suite à une

période d'arrêt de travail, le salaire de base à retenir est celui précédant la date d'arrêt de travail.

En tout état de cause, le traitement pris en compte pour le calcul des prestations ne peut excéder celui choisi par l'entreprise comme base des cotisations.

Article 11 | Revalorisation des prestations

La revalorisation des prestations intervient chaque année sur l'ensemble des prestations concernées sur décision du conseil d'administration de l'organisme assureur. En cas de résiliation, à compter de sa date d'effet, les prestations seront servies à leur niveau atteint à cette date, et ne seront plus revalorisées dans l'avenir.

Article 12 | Cotisations du régime et répartition

Article 12.1 | Financement du régime

a) Financement du régime proprement-dit

La cotisation globale destinée au financement du régime, à sa gestion et à son pilotage (article 13.3) est fixée à 0,68 % du salaire de référence (défini à l'article 10) à la date d'extension de l'avenant n° 25 du 15 novembre 2018 ou au plus tôt au 1^{er} janvier 2019.

Article 12.2 | Modalités

La répartition des cotisations est la suivante :

- 50 % de la cotisation pour le salarié ;
- 50 % de la cotisation pour l'employeur.

Les cotisations correspondant à la participation des salariés feront l'objet d'une retenue mensuelle obligatoire sur leur salaire. Le taux de cotisation est identique pour tous les salariés relevant de la catégorie de personnel définie à l'article 8 du présent accord.

Article 13 | Suivi de l'accord

Article 13.1 | Rapport annuel

L'organisme assureur auprès duquel chaque entreprise a souscrit un contrat de prévoyance transmet chaque année à la direction de chaque entreprise adhérente le rapport détaillé sur les comptes annuels relatifs audit contrat prévu par l'article 3 du décret du 30 août 1990. À charge pour chaque entreprise de les diffuser aux institutions représentatives du personnel.

Ce rapport fournit les éléments permettant d'analyser les résultats du contrat d'assurance et notamment présente en termes clairs et précis la méthodologie et les bases techniques de chacune des catégories de provisions constituées par l'organisme assureur et comporte la justification de leur caractère prudent en vue de faciliter le pilotage du présent accord.

Article 13.2 | Constitution et prérogatives de la commission de suivi

Une commission paritaire appelée la commission de suivi est instituée afin de veiller à la gestion du présent accord.

Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales représentatives au sein de la branche et de représentants du syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et pour l'air, à savoir 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants de l'organisation patronale signataire.

La commission de suivi détermine le contenu de son règlement intérieur qui fixe notamment sa composition et ses attributions. Elle se réunit autant que de besoin, et au moins 1 fois par an pour examiner et suivre le régime.

Cette commission a notamment pour mission :

- d'étudier les comptes détaillés du régime fournis par les entreprises ;
- de contrôler l'application de l'accord et de délibérer sur les interprétations et litiges survenant dans l'application de l'accord ;
- de choisir et consulter pour étude des experts dont le choix et le changement seront décidés à l'unanimité des membres de la commission de suivi ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

À l'issue des négociations, toute modification de l'accord doit être mise en œuvre dans le cadre de la même négociation collective qui a présidé à la mise en place du présent accord.

Article 14 | *Transfert de personnel*

Dans le cas de transfert de personnel prévu à l'article 15 *ter* de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes, les salariés bénéficieront du régime de prévoyance du nouvel employeur, qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui de l'ancien employeur.

Article 15 | *Suspension des garanties*

Les garanties et les cotisations employeurs et salariés afférentes sont maintenues pendant la totalité de la durée d'absence des salariés et ce sans limite dans les cas suivants :

- maladie ;
- accident du travail et maladie professionnelle ;
- congé de maternité.

Les garanties, la participation de l'employeur et celle du salarié sont suspendues lorsque les périodes de suspension ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération : congé sans solde, congé parental d'éducation, congé sabbatique sans maintien de rémunération.

Néanmoins, les parties signataires conviennent d'expérimenter, au cours d'une période allant de la date du 1^{er} mars 2019 au 31 décembre 2021, le maintien des garanties pendant une durée de 30 jours consécutifs (maximum par année civile) à l'occasion de congés sans solde prévus par le code du travail ou pris par les salariés dans le but d'étendre leurs droits à congés payés (congé sans solde, congé parental d'éducation, congé sabbatique sans maintien de rémunération). Un bilan de l'impact de cette expérimentation sur l'équilibre du régime sera effectué au cours de la commission de suivi prévoyance de novembre 2021 qui transmettra à la CPPNI de branche ses préconisations quant à la suite à donner à cette expérimentation.

À l'exception de la situation visée à l'alinéa précédent, la suspension des garanties intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle (et donc, selon les dispositions de l'alinéa précédent, exceptionnellement au 31^e jour suivant celle-ci), et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre du contrat de prévoyance, sauf à ce que le salarié continue à titre individuel d'ad-

hérier au régime et s'acquitte de la totalité des parts employeur et salarié de la cotisation couvrant les prestations d'assurance correspondantes.

Article 16 | *Cessation des garanties*

Les garanties cessent :

- du fait de la rupture du contrat de travail ;
- à la date où le salarié n'appartient plus à la catégorie de personnel telle que définie à l'article 8 du présent avenant ;
- du fait de la liquidation de la retraite de la sécurité sociale du salarié ;
- et en tout état de cause, du fait de la résiliation du contrat d'assurance liant l'entreprise à l'organisme assureur, sous réserve des droits du salarié.

Article 17 | *Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés*

Afin de privilégier la couverture pour tous et de préserver la mutualisation du régime, et a fortiori en raison de la nature des stipulations qu'il révisé, le présent accord ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 18 | *Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant*

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-10 du code du travail, les parties signataires précisent que le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies à l'article du présent accord et de l'article 41 des dispositions communes de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes, et qu'elles envisageront son renouvellement dans le cadre des travaux paritaires organisés au sein de la CPPNI de la branche.

Article 19 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu, pour une durée indéterminée.

Il se substitue à tout accord collectif de branche ayant le même objet. À cette fin, il annule et remplace dans toutes ses dispositions l'avenant n° 11 du 17 mars 2006.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

Article 20 | *Dépôt de l'accord. Extension*

Le présent avenant 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. 2231-6, L. 2261-1 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 15 novembre 2018.»

Textes attachés 5 Complémentaire santé

Accord collectif relatif au régime professionnel de frais de santé dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes

Considérant la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi instaurant la généralisation de la couverture complémentaire santé les partenaires sociaux de la branche ont instauré par un accord collectif du 29 juin 2015 une couverture collective minimale de frais de santé à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les parties signataires ont entendu définir ce régime professionnel de branche comme un dispositif de référence suffisamment complet et adapté aux besoins des salariés et entreprises de la branche afin que salariés et employeurs bénéficient au mieux des avantages procurés par une mutualisation des frais de santé sur la base la plus large possible.

Les partenaires sociaux ont également entendu promouvoir des principes qui contribuent également à faire du régime santé « une référence » pour la mise en œuvre de ce volet de la protection sociale des salariés :

- instaurer un standard professionnel unifié en matière de choix et de qualité : des garanties, des prestations, des réseaux de soins, de la gestion, des services apportés aux assurés ;
- respect des contrats responsables et promotion d'une « consommation responsable » des prestations santé ;
- appui aux dispositifs de prévention de la santé et dépistage des risques lourds ;
- action sociale adaptée aux besoins et attentes des salariés de la branche visant à faciliter leur accès aux soins et aux dispositifs adaptés de prévention des risques ;
- pilotage responsable, précis, régulier du régime s'appuyant sur une gestion administrative « indépendante » du régime facilitant l'accès direct aux informations permettant le suivi du régime afin d'analyser la pertinence de la couverture retenue et la maîtrise de son coût.

Par avenant du 7 mars 2016 à l'accord du 29 juin 2015 les partenaires sociaux ont révisé ce dernier pour tenir compte :

- de l'évolution des dispositions législatives et réglementaires intervenues dans les domaines couverts par l'accord depuis sa signature et notamment l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour son application ;
- des remarques formulées sur les dispositions de l'accord par la direction de la sécurité sociale et par la direction générale du travail ;
- des erreurs matérielles constatées lors de la préparation de la mise en gestion et de la mise en œuvre de l'accord ;
- préciser certaines dispositions pour faciliter l'interprétation et la mise en œuvre de l'accord.

Par avenant du 12 juillet 2016, les signataires de l'accord collectif du 29 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes à cet accord ont entendu préciser à l'annexe 4 dudit accord, les conditions, périodicité et modalités du réexamen de la recommandation de l'organisme assureur.

Par avenant du 14 septembre 2017, les partenaires sociaux de la branche ont entendu :

- afin d’affirmer et de conforter la solidarité au sein de la branche telle que la loi et le décret n° 2017-162 du 9 février 2017 relatif au financement et à la gestion de façon mutualisée des prestations mentionnées au paragraphe IV de l’article L. 912-1 du code de la sécurité sociale les y invitent, les partenaires sociaux de la branche préciser les prestations mutualisées dans un fonds géré par un gestionnaire choisi par la CPPNI-MF et au financement duquel toutes les entreprises de la branche devront concourir ;
- réviser les dispositions relatives au contrôle et suivi du régime.

L’arrêté du 11 décembre 2015 (*Journal officiel* du 17 décembre 2015) portant extension de l’accord du 29 juin 2015 conclu dans le cadre de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes et instaurant le régime de frais de santé de la branche ayant fait l’objet d’un recours visant à son annulation, les partenaires sociaux de la branche ont entendu réaffirmer au sein du présent accord du 21 mars 2018 l’ensemble des dispositions conventionnelles ci-dessus mentionnées et relatives à ce régime et à la prise en compte des dernières évolutions législatives et réglementaires.

Le présent accord a donc pour objet de se substituer à tout accord collectif de branche ayant le même objet. À cette fin, il annule et remplace dans toutes ses dispositions l’accord collectif du 29 juin 2015 et ses avenants successifs.

Chapitre 1^{er} Objet et mise en œuvre du régime

Article 1^{er} | *Objet du régime*

Il est institué un régime collectif frais de santé au profit des catégories de salariés définies à l’article 3.5 du présent accord qui relèvent de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes.

Ce régime s’impose à l’ensemble des entreprises de la branche, et comprend un niveau de garanties minimum, un montant de cotisations minimum, des dispenses d’affiliation et un haut degré de solidarité.

Le présent régime obligatoire est mutualisé auprès d’un organisme recommandé qui a été retenu aux termes d’une mise en concurrence, conformément à la réglementation fixée par l’article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Chapitre II Adhésion des entreprises et affiliation des assurés

Article 2 | *Champ d’application de l’accord*

Le régime frais de santé obligatoire s’applique à toutes les entreprises relevant du champ de la convention collective manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 3 | *Salariés bénéficiaires du régime. Adhésion obligatoire*

Sous réserve des dispositions de l’article 4 ci-dessous, sont obligatoirement affiliés par leur employeur au régime conventionnel collectif et obligatoire de frais de santé (adhésion obligatoire) l’ensemble des salariés non cadres, des entreprises relevant du champ d’application défini à l’article 2 du présent accord.

Article 4 | *Salariés bénéficiaires du régime. Cas dérogatoires, dispenses d’adhésion*

Les dispenses d’affiliation ne peuvent en aucun cas être imposées par l’employeur qui a pour obligation de proposer aux salariés concernés par le présent accord l’affiliation à la garantie de frais de soins de santé.

En dehors des cas de dispense d'adhésion d'ordre public (ou « de droit ») prévues aux articles D. 911-2, D. 911-3 et L. 911-7 du code de la sécurité sociale, les salariés peuvent à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au régime complémentaire frais de santé de branche défini par le présent accord, conformément aux dispositions réglementaires, à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties en matière de remboursement frais de santé ;
- Les salariés CDD et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée de moins de 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les apprentis et salariés à temps partiel, dont la cotisation excède 10 % de leur rémunération brute.

Les entreprises qui souhaitent conserver leur niveau de garanties, leur tarification et la répartition de celle-ci y seront autorisées lorsque le régime frais de santé déjà existant est au moins aussi favorable que celui mis en place dans le présent accord et présente un caractère obligatoire.

Chapitre III Garanties du régime conventionnel obligatoire

Article 5 | Date d'effet des garanties

Les garanties prennent effet dès que le salarié est affilié au régime.

Article 6 | Périodes de suspension du contrat de travail

Article 6.1 | Maladie. Accident du travail. Maladie professionnelle. Maternité

Les garanties et les cotisations employeurs et salariés afférentes sont maintenues pendant la totalité de la durée d'absence des salariés et ce sans limite dans les cas suivants :

- maladie ;
- accident du travail et maladie professionnelle ;
- congé de maternité.

Article 6.2 | Périodes de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération

Les garanties, la participation de l'employeur et celle du salarié sont suspendues lorsque les périodes de suspension ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération.

Par exception à ce principe, les parties signataires conviennent que les garanties seront maintenues pendant une durée de 30 jours consécutifs (maximum par année civile) à l'occasion de congés sans solde prévus par le code du travail ou pris par les salariés dans le but d'étendre leurs droits à congés payés (congé sans solde, congé parental d'éducation, congé sabbatique sans maintien de rémunération).

À l'exception de la situation visée à l'alinéa précédent, la suspension des garanties intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle (et donc exceptionnellement au 31^e jour suivant celle-ci), et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre du régime de branche complémentaire santé, sauf à ce que le salarié continue à titre individuel d'adhérer

au régime auprès de l'organisme gestionnaire et s'acquitte de la totalité des parts employeur et salarié de la cotisation couvrant les prestations d'assurance correspondantes.

Article 7 | Portabilité des garanties du régime conventionnel obligatoire de frais de santé

Le maintien des garanties du régime de branche complémentaire santé est organisé conformément aux termes de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 8 | Maintien des garanties à titre individuel dans le cadre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (« Loi Évin »)

Le régime complémentaire santé de la branche prévoit un maintien strict des garanties conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « Loi Évin » et son décret n° 2017-372 du 21 mars 2017.

Article 9 | Position des partenaires sociaux sur l'adaptation du régime pour les cas de sortie de branche (retraités, chômeurs, invalides)

Les partenaires sociaux demandent que l'organisme assureur propose aux retraités, chômeurs ou invalides une couverture complémentaire santé avec des garanties de nature ou de niveau identiques à celle du contrat collectif obligatoire en vigueur au titre du régime de branche pour un tarif ne pouvant être supérieur de plus de 50 % à celui de actifs. Pour les contrats souscrits en application de l'article 4 de la loi Évin à compter du 1^{er} juillet 2017 il sera fait application des dispositions du décret n° 2007-372 du 21 mars 2017.

Concernant les retraités, les partenaires sociaux demandent que l'organisme assureur tout en conservant le même niveau de garantie, procède à des adaptations de celles-ci de façon à tenir compte des besoins spécifiques de cette population au regard de la couverture du risque santé.

Article 10 | Description des garanties du régime complémentaire santé de branche

Article 10.1 | Régime complémentaire socle (obligatoire)

Le niveau des prestations instauré par le régime de branche frais de santé obligatoire respecte :

- les contraintes du « contrat responsable » définies par les articles L. 871-1 et R. 871-1 et 2 du code de la sécurité sociale ;
- ainsi que les niveaux de garanties minimum « panier de soins ANI » fixés par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Le tableau des prestations est présenté en annexe 1 au présent document.

Article 10.2 | Régimes complémentaires optionnels 1 et 2

Le salarié pourra améliorer les prestations dont il bénéficie en souscrivant facultativement à sa charge exclusive aux garanties optionnelles, présentées en annexe 2 au présent accord.

Article 10.3 | Extension facultative des régimes complémentaires aux ayants-droit des assurés

Dans le cas de la mise en place d'un des régimes pour les salariés, le(s) régime(s) complémentaires(s) socle ou optionnel(s) 1 et 2 pourra(ont) être étendu(s) facultativement au profit :

■ Du conjoint :

- le conjoint non séparé judiciairement ;
- le partenaire, dans le cadre d'un Pacs ;
- le concubin.

■ Et des enfants à charge au sens de la sécurité sociale :

Les enfants sont considérés comme étant à charge :

- jusqu'à la date à laquelle ils atteignent leur 18^e anniversaire ;
- par dérogation, jusqu'à leur 16^e anniversaire s'ils sont étudiants dans l'enseignement supérieur.

Chapitre IV Cotisations

Article 11 | *Montant de la cotisation et répartition*

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Le montant de la cotisation est indiqué à l'annexe 3 du présent accord. Celui-ci pourra être révisé dans le cadre des négociations prévues à l'article 17 du présent accord.

Dispositions particulières à l'affiliation des salariés multi-employeurs

Pour les salariés ayant plusieurs employeurs relevant de la branche, la cotisation peut être proratisée entre les différents employeurs à la demande du salarié, sous réserve de justifier de leur pluriactivité au sein de la branche auprès de l'assureur du régime et de leurs employeurs. Le salarié à employeurs multiples de la branche a l'obligation, en cas de rupture d'un de ses contrats de travail, d'informer le ou les autres employeurs qui devront alors modifier la part de cotisation qu'ils acquittent de façon à ce que la totalité des cotisations soit toujours perçue par le régime.

Pour les salariés à temps partiel, la totalité de la cotisation est due, hors cas de dispense d'affiliation bénéficiant aux salariés à temps très partiel qui, s'ils étaient affiliés au régime conventionnel obligatoire, devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération.

Chapitre V Prévention collective des risques santé

Article 12 | *Prestation collective de prévention des risques santé*

Les parties signataires de l'accord ont décidé de garantir une prestation de prévention collective accessible à tous les salariés de la branche et pour se faire de mettre les actions de prévention des risques santé et de dépistage des pathologies lourdes au cœur du régime complémentaire socle obligatoire et des régimes complémentaires optionnels 1 et 2.

Article 12.1 | *Prévention des risques santé (art. R. 871-2 CSS)*

La commission paritaire complémentaire santé a souhaité faciliter l'accès des salariés de la branche aux actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale dont :

- le détartrage dentaire annuel ;
- le scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (– 14 ans) ;
- le dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans ;
- le dépistage de l'hépatite B ;
- le bilan du langage écrit ou oral sur les bases des auxiliaires médicaux (– 14 ans) ;

- l'ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale ;
- les vaccins pris en charge par la sécurité sociale et inscrit au calendrier vaccinal.

Au titre des prestations de prévention, sont également prévus un forfait de sevrage tabagique par bénéficiaire et par an permettant un remboursement partiel des patchs inscrits sur la liste de la sécurité sociale, le vaccin préventif du col de l'utérus bivalent.

Article 12.2 | Dépistage des pathologies lourdes

Les parties signataires de l'accord ont également décidé de faciliter l'accès des salariés de la branche aux soins de dépistage des pathologies lourdes afin de faire reculer le taux de mortalité et/ou d'accroître l'espérance de vie liés à certains cancers :

- dépistage du cancer du colon non remboursé (dans le cadre de la généralisation du test) ;
- dépistage du cancer du col de l'utérus non remboursé ;
- dépistage du cancer du poumon ;
- dépistage du cancer du sein par échographie mammaire.

Chapitre VI Prestations et actions poursuivant un objectif de solidarité

Article 13 | Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Le présent accord instaure un régime frais de santé obligatoire présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 I et IV du code de la sécurité sociale et comprend à ce titre des prestations à caractère non directement contributifs, qui prennent la forme :

- d'une prise en charge de la cotisation de certains salariés ;
- des actions de prévention de santé publique ;
- des prestations d'action sociale.

Article 13.1 | Prise en charge de la cotisation de certains salariés

Les parties signataires prévoient la prise en charge totale de la cotisation (part salariale comprise) de tout apprenti.

Article 13.2 | Financement d'actions de prévention de santé publique

Les parties signataires prévoient :

- le financement (part salariale comprise) des actions de dépistage concernant les risques de santé visés à l'article 12.2 du présent accord (« dépistage des pathologies lourdes » à l'exclusion de la « prévention des risques santé » prévue à l'article 12.1) ;
- le financement d'actions de prévention et l'éducation à la santé, ou visant plus généralement à favoriser le bien-être physique et moral des bénéficiaires du régime complémentaire santé.

Article 13.3 | Financement de prestations d'action sociale

Les parties signataires ont également entendu conférer un « degré élevé de solidarité » au régime complémentaire de branche en demandant à ce que le régime de branche participe au financement d'un programme de prestations d'action sociale spécifiques au secteur.

Le programme de prestations d'action sociale comportant des types d'interventions adaptés aux besoins des salariés du secteur est défini par la commission paritaire de suivi et de pilotage complémentaire santé de la branche.

Article 14 | Financement et gestion des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Article 14.1 | Financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Les parties signataires décident que 2 % des cotisations finançant le régime santé de branche seront alloués au financement d'actions de prévention de santé publique et aux prestations d'action sociale. La prise en charge de la cotisation des apprentis prévue à l'article 13.1 est organisée dans le cadre de la mutualisation du régime de complémentaire santé de la branche.

La CPSP-CS manutention ferroviaire définit chaque année et à titre prévisionnel, dans le règlement du fonds de solidarité, la clé de répartition des ressources entre chacune des deux dernières garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Article 14.2 | Gestion de façon mutualisée des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Article 14.2.1 | Création d'un « fonds de solidarité manutention ferroviaire » (FS-MF)

Conformément aux dispositions du 3° de l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident qu'à compter de la date d'application du présent avenant un fonds nommé « fonds de solidarité manutention ferroviaire » (FS-MF), commun à l'ensemble des entreprises de la branche (y compris à celles n'ayant pas rejoint l'organisme assureur recommandé à l'annexe IV du présent accord) sera créé afin de financer les prestations mentionnées aux articles 13.2 et 13.3 ci-dessus et de percevoir les ressources mutualisées mentionnées à l'article 14.1 ci-dessus.

Article 14.2.2 | Définition des modalités de fonctionnement du fonds de solidarité de branche. Pilotage par la CPSP-CS MF. Choix du gestionnaire du fonds de solidarité de branche

Pilotage des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Les actions et les prestations prévues aux articles 13.2 et 13.3, ainsi que les règles de fonctionnement et d'attribution des prestations d'action sociale, sont déterminées par la CPSP-CS manutention ferroviaire. Elles sont précisées dans le règlement du fonds de solidarité.

Conformément aux dispositions de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, la CPSP-CS manutention ferroviaire contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés, qu'il s'agisse de l'organisme assureur recommandé défini à l'annexe IV de l'accord ou de tout autre organisme assureur.

Choix du gestionnaire du fonds de solidarité de branche

L'organisme gestionnaire du FSMF est désigné selon une procédure d'appel d'offre *ad hoc* définie par la CPPNI-MF telle qu'elle a été mise en œuvre en 2015 pour le choix de l'organisme gestionnaire des cotisations et des prestations du régime de complémentaire santé. Cette procédure sera mise en œuvre pour la prochaine fois en 2020 (au plus tard) ou à la date du nouvel examen du choix de l'organisme assureur.

Par exception à cette règle, pour la période allant de la date d'application du présent accord à la date de renouvellement mentionnée ci-dessus, les parties signataires mandatent l'organisme assureur recommandé, Carcept Prévoyance, pour gérer le fonds de solidarité mutualisé de la

manutention ferroviaire (FSMF) pour l'ensemble des entreprises de la branche, pour la même périodicité que sa recommandation pour la couverture du régime complémentaire santé.

Informations des entreprises de la branche concernant le fonds de solidarité de la manutention ferroviaire (FS-MF)

L'ensemble des informations concernant la création, le fonctionnement, le pilotage et les actions du fonds de solidarité manutention ferroviaire font l'objet d'une information des entreprises et des salariés de la branche selon les canaux suivants :

- par les partenaires sociaux de la branche selon les modalités que ceux-ci retiennent pour communiquer à leurs mandants ;
- par le SAMERA pour les entreprises adhérentes selon les modalités en vigueur au sein du syndicat ;
- par l'organisme gestionnaire retenu pour la gestion du fonds de solidarité qui mets à disposition des entreprises de la branche un site internet dédié ;
- par le règlement du fonds de solidarité.

Chapitre VII Contrôle et suivi du régime

Article 15 | *Création et composition de la commission paritaire de suivi et de pilotage du régime complémentaire santé*

Il est créé une commission paritaire de suivi et de pilotage du régime de protection sociale complémentaire frais de santé dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes.

Les parties rappellent que le fonctionnement et les modalités de gestion de ladite commission sont fixés dans le cadre d'un protocole de fonctionnement conclu entre ces derniers et l'organisme recommandé.

Article 16 | *Missions de la commission paritaire de suivi et de pilotage*

La commission paritaire de suivi et de pilotage a pour objet de contrôler, de piloter et éventuellement faire évoluer le régime professionnel de frais de santé dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes.

Cette commission a notamment pour missions :

- d'étudier les comptes détaillés du régime fournis et présentés par l'organisme assureur recommandé pour la garantie frais de santé et l'organisme gestionnaire ;
- de contrôler l'application du régime de frais de santé, de décider et gérer l'action sociale et les prestations et actions poursuivant l'objectif de solidarité du régime, et le pilotage du fonds de solidarité manutention ferroviaire (FS-MF) ;
- de délibérer sur les interprétations et litiges survenant dans l'application du régime ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

Article 17 | *Évolution des garanties et cotisations du régime obligatoire*

À tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner des modifications des garanties et/ou des cotisations, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent accord. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la branche.

Article 18 | *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt dès son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente pour les entreprises adhérentes au SAMERA.

Il se substitue à tout accord collectif de branche ayant le même objet. À cette fin, il annule et remplace dans toutes ses dispositions l'accord collectif du 29 juin 2015 et ses avenants successifs.

Article 19 | *Révision et modification*

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies à l'article 41 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes et la procédure prévue par les articles L. 2261-7 et 8 et L. 2261-9 du code du travail.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 20 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 ; L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail, par la partie la plus diligente.

Article 21 | *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Article 22 | *Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

En raison de la nature des stipulations qu'il contient qui présentent un intérêt général de santé et de solidarité, le présent accord ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du...

Fait à Paris, le 21 mars 2018.

Annexe 1 Tableau des garanties du régime socle

Famille d'actes	Libellé de l'acte	Régime complémentaire Socle (SS incluse)	
		Assistée	Garanties
Hospitalisation	Hospitalisation médicale	BR	100%
	Hospitalisation chirurgicale	BR	100%
	Honoraires d'hospitalisation		
	Actes de chirurgie, actes d'anesthésie		
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	150%
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	130%
	Forfait hospitalier	FR	100%
Soins courants	Chambre particulière	Forfait	65€/jour
	Chambre accompagnant enfant	Forfait	10€/jour
	Transport	BR	100%
	Consultations / Visites généralistes		
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	120%
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100%
	Consultations / Visites spécialistes		
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	150%
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	130%
	Analyses laboratoires	BR	100%
Pharmacie	Auxiliaires médicaux	BR	100%
	Radiologie, imagerie, échographie		
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100%
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100%
	Actes de chirurgie, actes techniques		
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	150%
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	130%
	Véhicule pour handicapé physique (VHP)	BR	200%
	Pharmacie remboursée à 65%	BR	100%
	Pharmacie remboursée à 30%	BR	100%
Optique	Limitation à un équipement Optique par période de 2 ans, sauf chez les mineurs en cas d'évolution de la vue		
	Montures	Euros	RSS + 100 €
	Verre simple	Euros	RSS + 100 €
	Verre complexe	Euros	RSS + 200 €
	Verre hypercomplexe	Euros	RSS + 300 €
	Lentilles acceptées	Euros	RSS + 100 €
Dentaire	Soins dentaires	BR	100%
	Prothèses dentaires remboursées	BR	320%
	Orthodontie remboursée	BR	350%
Prothèses	Prothèses auditives	BR	400%
	Orthopédie	BR	150%
	Autres prothèses	BR	100%
Actes de prévention (conformément à l'article R371-2 du Code de la Sécurité sociale)	Détartrage dentaire annuel	BR	100%
	Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (-14 ans)	BR	100%
	Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans	BR	100%
	Dépistage de l'hépatite B	BR	100%
	Bilan du langage écrit ou oral sur les bases des auxiliaires médicaux (enfant de -14 ans)	BR	100%
	Cetodone itométite prise en charge par la SS	BR	100%
	Vaccin prise en charge par la SS et inscrit au calendrier vaccinal	BR	100%
Dépistage	Dépistage du cancer du col non remboursé (dans le cadre de la généralisation du test)	Euros	10€
	Dépistage du cancer du col de l'utérus non remboursé	Euros	15€
	Dépistage du cancer du poumon	BR	100%
	Dépistage du cancer du sein par échographie mammaire	BR	100%
Autres prestations	Sevrage tabagique	Euros	90€
	Pilules contraceptives	Euros	40€
	Vaccin préventif du col de l'utérus bivalent	BR	100%
	Chambre particulière maternité	Euros	30€/jour
	Garantie assistance (aide ménagère, rapatriement en cas de problèmes à l'étranger)	-	inclus

Actes considérés comme des éléments de solidarité

FR : Frais Réels

BR : Base de Remboursement de la Sécurité Sociale

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale - Valeur 2015 : 3 170 €

Annexe 2 Tableau des garanties des 2 régimes optionnels

Famille d'actes	Libellé de l'acte	Assiette	Régime complémentaire optionnel 1 (SS incluse)	Régime complémentaire optionnel 2 (SS incluse)
			Garantie	
Hébergement	Hospitalisation médicale	BR	120%	150%
	Hospitalisation chirurgicale	BR	120%	150%
	Honoraires d'hospitalisation	BR	150%	180%
	Actes de chirurgie, actes d'anesthésie		150%	160%
	Signataires du contrat d'accès aux soins	FR	100%	100%
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	Euros	80€ / jour	100€ / jour
	Forfait hospitalier	Euros	10€ / jour	30€ / jour
Soins courants	Chambre part ou lière	BR	100%	100%
	Chambre accompagnant enfant	BR	100%	100%
	Transport	BR	100%	100%
	Consultation / Visites généralistes	BR	120%	150%
	Signataires du contrat d'accès aux soins		100%	130%
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	150%	200%
	Consultation / Visites spécialistes	BR	130%	180%
	Signataires du contrat d'accès aux soins		100%	100%
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100%	100%
	Analyses laboratoires	BR	100%	100%
	Auxiliaires médicaux	BR	100%	100%
	Radiologie, imagerie, échographie	BR	100%	150%
	Signataires du contrat d'accès aux soins		100%	130%
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	150%	150%
Pharmacie	Actes de chirurgie, actes techniques	BR	130%	130%
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100%	100%
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100%	100%
Optique	Vente pour handicapé physique (VHP)	BR	200%	200%
	Pharmacie remboursée à 65%	BR	100%	100%
	Pharmacie remboursée à 30%	BR	100%	100%
	Pharmacie remboursée à 15%	BR	100%	100%
	Limitation à un équipement Optique par période de 2 ans, sauf chez le mineur ou en cas d'évolution de la vue			
	Monture	BR	RSS + 100 €	RSS + 150 €
	Verre simple	BR	RSS + 130 €	RSS + 160 €
	Verre complexe	BR	RSS + 250 €	RSS + 300 €
Dentaire	Verre hypercomplexe	BR	RSS + 320 €	RSS + 350 €
	Lentilles acceptées	BR	RSS + 200 €	RSS + 300 €
	Lentilles refusées et jetables	Euros	200€	300€
	O pératio n myopie	Euros	-	600 € / oeil
	Soins dentaires	BR	100%	100%
	Prothèse dentaire remboursée	BR	320%	370%
	Prothèse dentaire non remboursée	PMSS	-	10%
Prothèses	Othodontie remboursée	BR	350%	400%
	Othodontie non remboursée	PMSS	-	14%
	Implantologie dentaire (paran par bénéficiaire)	PMSS	15%	15%
Cure thermique	Prothèses auditives	BR	400%	500%
	Othopédie	BR	200%	300%
	Autres prothèses	BR	100%	100%
Actes de prévention (conformément à l'article R671-2 du Code de la Sécurité sociale)	Cure thermique remboursée - honoraires	BR	150%	
	Cure thermique remboursée par la SS - transport et hébergement	BR	150%	RSS + 500 €
	Détailage dentaire annuel	BR	100%	100%
	Solement prophylactique des pulpes, sillons et fissures (-14 ans)	BR	100%	100%
	Dépietage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans	BR	100%	100%
	Dépietage de l'hépatite B	BR	100%	100%
	Bilan du langage écrit ou oral sur la base des auxiliaires médicaux (enfant de -14 ans)	BR	100%	100%
Dépietage	Ostéodensitométrie prise en charge par la SS	BR	100%	100%
	Vaccin pris en charge par la SS et inscrit au calendrier vaccinal	BR	100%	100%
	Dépietage du cancer du col utérin non remboursé (dans le cadre de la généralisation d'utérus)	Euros	10€	10€
	Dépietage du cancer du col de l'utérus non remboursé	Euros	15€	15€
Autres prestations	Dépietage du cancer du poumon	BR	100%	100%
	Dépietage du cancer du sein par échographie mammaire	BR	100%	100%
	Sevrage tabagique	-	90€	90€
	Pilule contraceptives	-	40€	50€
	Médecine du oie	-	55€ par séance (max 3 séances)	45€ par séance (max 3 séances)
	Vaccin préventif du col de l'utérus bivalent	BR	100%	100%
	Forfait maternité	PMSS	-	10%
Actes considérés comme des éléments de solidarité	Chambre part ou lière maternité	-	80€ / jour	100€ / jour
	Garantie aux étangs (aide ménagère, rapatriement en cas de problèmes à l'étranger)	-	incluse	incluse

FR : Frais Réels
BR : Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale - Votant 2015 : 3 170 €

Annexe 3 *Taux de cotisation mensuelle*

Le taux de cotisation dû au titre du régime complémentaire socle santé de branche s'élève pour le régime de branche socle et pour le salarié seul (en pourcentage du PMSS) :

- à 1,36 % du PMSS (régime général) ;
- 0,68 % du PMSS (régime Alsace-Moselle) ;
- 2,04 % du PMSS (article 4 loi Évin régime général) ;
- 1,02 % du PMSS (article 4 loi Évin régime Alsace-Moselle).

La cotisation est répartie à 50 % à la charge de l'employeur soit 0,68 % du PMSS et 50 % à la charge du salarié soit 0,68 % du PMSS.

La cotisation « degré élevé de solidarité » est égale à 2 % de la cotisation (part salariale et part patronale) versée au titre du financement du régime complémentaire socle obligatoire soit 2 % des cotisations socle.

La structure tarifaire pour le régime sera une cotisation « salarié ». Ce tarif est maintenu pendant 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la recommandation de la CARCEPT prévoyance. À l'issue de cette période il pourra faire l'objet d'une renégociation.

Annexe 4 *Choix de l'organisme assureur recommandé par la branche*

À l'issue d'une procédure d'appel formalisé à la concurrence telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises relevant de la branche d'adhérer, pour l'assurance de la couverture du présent régime « frais de santé », à l'organisme assureur suivant :

■ Carcept prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est sis au 4, rue Georges-Picquart, 75017 Paris.

Les modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'expiration de ce délai et étudieront notamment, à cette occasion, un rapport consolidant le suivi et les évolutions du régime sur les 5 ans considérés.

En tout état de cause, ce nouvel examen donnera lieu à une nouvelle procédure de mise en concurrence des organismes assureurs, telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Textes attachés 6 Droit syndical et dialogue social de branche et au sein des entreprises

Accord relatif au dialogue social dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au dialogue social comme définies au livre II du code du travail.

Les parties signataires (le SAMERA et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche) rappellent le rôle primordial de la convention et des accords de branche pour une régulation économique et sociale par l'affirmation de solidarités interentreprises et l'harmonisation des conditions d'emploi des salariés dans les entreprises d'un même secteur d'activité.

Les groupes de travail paritaires ayant préparé la négociation de cet accord ont été l'occasion, au-delà d'un retour d'expérience, d'échanger sur les enjeux et les perspectives du dialogue social au sein de la branche professionnelle de la manutention ferroviaire et travaux connexes, et de traduire, dans cet accord, des orientations partagées par les signataires.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement d'un dialogue social constructif et responsable et la négociation collective au sein de la branche de la manutention ferroviaire et travaux connexes. Cette concertation sociale de branche doit également être favorisée dans les entreprises aussi les parties signataires ont tenu à poser les bases d'une meilleure formation des titulaires de mandats.

Les signataires ont également tenu à organiser les modalités selon lesquelles les partenaires sociaux de la branche peuvent saisir la commission paritaire de branche, instance de la négociation collective, de toutes questions auxquelles les parties s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt collectif pour le personnel et les entreprises.

Enfin, les parties signataires rappellent le rôle des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel dans le bon fonctionnement et le développement économique et social des entreprises. L'exercice de responsabilités syndicales ou représentatives ou l'exercice d'un rôle d'acteur de la négociation collective ne saurait constituer pour les salariés un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre (en application notamment des articles L. 2141-5, L. 2141-5-1, L. 6112-4 et L. 6123-1 du code du travail).

Article 1^{er} | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet :

- de formaliser les orientations du dialogue social de branche ;
- de décrire l'organisation du dialogue social au sein de la branche notamment en précisant les rôles et attributions des instances concourant à ce dialogue dans le respect des prérogatives de la commission paritaire de branche en matière de négociation collective ;
- de promouvoir la formation des acteurs du dialogue social tant au niveau de la branche que des entreprises.

Article 2 | Conduite du dialogue social de branche

Les signataires du présent accord réaffirment la pertinence du dialogue social de branche visant la conclusion d'accords collectifs constitutifs d'un ensemble de règles applicables à toutes les entreprises de la branche et visant à assurer l'unité et l'identité de celle-ci.

Afin de piloter efficacement le dialogue social de branche, ils considèrent qu'il convient périodiquement :

- de définir les enjeux et priorités du dialogue social de branche, si besoin, en affirmant son positionnement par rapport aux négociations d'entreprise ;
- après retour d'expérience, d'ajuster les méthodes du dialogue social de branche pour que celui-ci reste exemplaire et joue un rôle moteur dans l'amélioration de la concertation sociale au sein des entreprises.

Article 2.1 | Priorités de branche en matière de dialogue social

Au-delà des négociations de branche obligatoires et des travaux paritaires à mettre en œuvre dans le cadre des politiques arrêtées par les pouvoirs publics ou des accords nationaux interprofessionnels, les parties signataires s'accordent à revoir chaque année la liste des dossiers qu'elles considèrent comme prioritaires au regard des enjeux économiques et sociaux de la branche.

Afin de prévenir le risque d'affaiblissement de la norme de branche, lors de l'examen de ces priorités, les parties signataires conviennent de lister les textes de branche qui seraient devenus inadaptés du fait des évolutions du contexte, et d'inscrire dans les priorités, les négociations à conduire pour rechercher de nouveaux équilibres sur ces thèmes.

Afin de faciliter ce travail de mise à jour des textes conventionnels, à l'issue du travail d'actualisation de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes, l'ensemble des textes conventionnels applicables au sein de la branche seront disponibles dans le cadre d'un site internet dédié aux travaux paritaires de la branche.

La définition de ces priorités, exercice indispensable à l'efficacité du dialogue social de branche, ne peut toutefois pas avoir pour effet de remettre en cause la liberté d'appréciation et de proposition de chaque organisation syndicale à l'occasion de l'examen de ces priorités.

Ces priorités sont consignées en annexe 1 du présent accord, annexe qui fera donc l'objet d'une révision périodique.

Article 2.2 | Méthode retenue pour la conduite du dialogue social de branche

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de la méthode à mettre en œuvre afin de favoriser la conduite et la réussite de la négociation dans le cadre d'une concertation ouverte et loyale.

Cette méthode repose sur trois phases dont la principale est celle de la préparation de la négociation proprement dite :

- une phase de préparation de la négociation et de partage des constats : des réunions bilatérales ou des groupes de travail paritaires « *ad hoc* » doivent permettre aux parties de s'approprier les sujets, de partager les états des lieux et comprendre les enjeux et attentes de chacune des parties. Elle doit permettre de définir le périmètre de la négociation et les conditions requises pour son aboutissement. Elle peut, si besoin, être également le moment d'une appropriation technique des enjeux.

Il est convenu entre les parties signataires que cette phase de préparation de la négociation ne peut pas conduire les organisations syndicales représentatives à renoncer à leurs demandes et revendications ;

- une phase de définition d’axes de négociations établis sur la base des constats partagés qui pourront porter, en fonction du sujet, sur :
 - les mesures prioritaires à mettre en œuvre ;
 - le calendrier de réalisation d’une ambition ou d’une orientation partagées par les partenaires sociaux ;
 - la définition du type d’accord le plus approprié entre un accord s’appliquant de façon uniforme à l’ensemble des entreprises et un accord fixant des principes communs applicables à toutes les entreprises et laissant des marges de manœuvre au niveau local pour les modalités de mise en œuvre ;
- en cas de consensus suffisant sur la définition des axes de négociations, les partenaires sociaux seront amenés à préciser le détail des dispositions de l’accord.

Article 3 | Organisation du dialogue social de branche

Le dialogue social lié à la négociation collective au sein de la branche professionnelle est organisé autour des instances suivantes, dont le rôle et les attributions sont décrits ci-après :

Article 3.1 | Groupe de travail paritaire « Négociations sociales de branche » (GTP-NSB)

Le groupe de travail paritaire « négociations sociales de branche » (GTP-NSB) est une instance paritaire *ad hoc*, sans pouvoir de négociation, qui se réunit au moins une fois par année civile, pour des échanges informels.

Il a pour principal objet d’examiner les priorités de branche en matière de dialogue social visées à l’article 2.1 et 2.2 du présent accord.

Le GTP-NSB est également compétent pour proposer à la commission paritaire de branche le calendrier prévisionnel des négociations de branche.

Le GTP-NSB s’articule avec le droit de saisine des organisations syndicales de salariés (art. L. 2222-3 du CT) relatif à la formulation de demandes d’ouverture de négociations sans préjudice des obligations de négociation résultant du code du travail. À ce titre, les parties signataires du présent accord entendent préciser les modalités de cette saisine :

- toute demande d’ouverture de négociation devra être motivée et adressée au SAMERA par lettre avec accusé de réception et devra être portée à la connaissance des autres organisations syndicales représentatives de salariés ;
- le SAMERA disposera d’un délai incluant deux réunions des instances de décision du SAMERA (CSMF + bureau) à compter de la date de réception de la demande pour faire connaître sa réponse.

Article 3.2 | Commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation manutention ferroviaire (CPPNI-MF)

La commission paritaire permanente de négociation et d’Interprétation manutention ferroviaire (CPPNI-MF) est l’instance de la négociation collective dans la branche. Elle est instituée conformément aux dispositions législatives en vigueur afin de remplir les missions prévues par ces dispositions concernant les CPPNI de branche.

Elle est composée de représentants choisis par chacune des organisations syndicales représentatives en fonction des sujets traités.

Leurs noms sont notifiés simultanément à leurs employeurs puis au SAMERA à la réception de la convocation de la réunion de la CPPNI-MF.

Le SAMERA et les organisations syndicales représentatives conviennent que la durée de la commission paritaire de branche devra respecter des horaires équilibrés par demi-journée de travail conformément aux dispositions de l'article 3.7 ci-après.

Lorsque la CPPNI-MF valide l'engagement d'une négociation :

- soit la négociation débute directement en CPPNI-MF, notamment lorsqu'il s'agit d'une négociation ne nécessitant pas de travaux préparatoires ;
- soit la négociation requiert des travaux préparatoires et des réunions bilatérales entre le SAMERA et chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche et/ou un groupe de travail paritaire est mandaté (cf. article 3.3).

À l'issue de la négociation, la période d'ouverture de l'accord à la signature est définie, après concertation en CPPNI-MF.

Article 3.3 | Groupes de travail paritaires (GTP MF)

Il s'agit d'une instance paritaire technique, mise en place lorsque la négociation le justifie et dont la vocation est, dans le cadre du périmètre et des missions définis par la CPPNI-MF, de préparer et faciliter la négociation en travaillant à une compréhension commune de ses différents aspects et objets.

Le groupe de travail paritaire est le lieu de production et d'examen de la documentation nécessaire aux parties pour préparer la négociation en permettant aux parties d'exposer et d'affiner leur point de vue, souhaits ou orientations.

Article 3.4 | Réunions bilatérales de branche (RBB-MF)

Il s'agit d'une instance paritaire, mise en place lorsque la négociation le justifie et dont la vocation est, dans le cadre du périmètre et des missions définis par la CPPNI-MF, de préparer et faciliter la négociation en travaillant séparément avec chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche à une compréhension réciproque de ses différents aspects et objets.

La réunion bilatérale de branche (RBB-MF) est le lieu d'échange pour préparer la négociation en permettant au SAMERA et à chacune des organisations syndicales représentatives d'exposer et d'affiner leurs points de vue, souhaits ou orientations.

Article 3.5 | Commissions de suivi de branche

Certains accords de branche peuvent prévoir la mise en place de commission de suivi (exemple commission de suivi prévoyance, commission de suivi et de pilotage complémentaire santé...). L'objet, la composition, la périodicité des réunions sont définis par chacun de ces accords.

Article 3.6 | Les autres commissions paritaires de branche (SPP, CPNE-FP...)

Certains accords interprofessionnels ou des dispositions légales ou réglementaires, notamment dans le domaine de l'emploi et de la formation peuvent prévoir la mise en place de commission paritaires *ad hoc* (CPNE-FP, SPP). L'objet, la composition, la périodicité des réunions sont définis par ces accords ou textes ou par les règlements intérieurs adoptés par ces instances.

Article 3.7 | Participation aux instances et commissions paritaires de branche (des articles 3.1 à 3.6 du présent accord)

La participation des salariés aux instances et commissions paritaires de branche prévues aux articles 3.1 à 3.6 du présent accord est régie par les dispositions de l'article 5 des dispositions communes de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes rappelées ci-après : « Au cas

où des salariés participent à une commission paritaire, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail consacré à ces commissions est payé par l'employeur comme temps de travail effectif. Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions. »

En application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 2253-3 du code du travail (loi n° 2004-391 du 4 mai 2004), les parties signataires précisent que toute dérogation au présent article par conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peut être que plus favorable aux salariés.

Article 4 | Promotion de la formation au dialogue social de branche

Article 4.1 | Mise en œuvre d'un cursus de formation au dialogue social pour les acteurs de la concertation sociale au sein de la branche et des entreprises

En complément des travaux conduits au sein de la branche pour l'accès à la formation des salariés et le développement de parcours de formation certifiants, en complément et en appui aux orientations définies à l'article 2 du présent accord relatif à la conduite du dialogue social de branche, les partenaires sociaux initient une réflexion pour définir dans les meilleurs délais un cursus ou programme de formation des acteurs du dialogue social répondant aux caractéristiques suivantes :

- dispensée par un ou des organisme(s) de formation qui sera(ont) choisi(s) par la CPPNI-MF ou un groupe de travail paritaire *ad hoc* une fois que le référentiel de formation aura été défini ;
- basée sur un référentiel dont le contenu sera défini par les partenaires sociaux de la branche ;
- résolument tournée vers l'opérationnel, offrant aux stagiaires des outils concrets sur lesquels ils pourront s'appuyer pour optimiser leurs pratiques professionnelles et/ou syndicales, alternant des apports théoriques et méthodologiques, des travaux de sous-groupes et d'interventions de professionnels ;
- d'une durée compatible avec l'accomplissement des obligations professionnelles et syndicales des stagiaires (durée totale entre 50 et 100 heures) ;
- la formation définie ci-dessus fera l'objet d'un financement pour les salariés agissant dans le cadre du dialogue social (représentants des employeurs ou des salariés) dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, en fonction des dispositifs les plus adaptés aux projets de formation des intéressés ;
- cette formation pourra faire l'objet de complément dans le cadre d'un cursus pouvant conduire à une certification (si possible, cette certification devra être accessible via la VAE).

Article 4.2 | Bénéficiaires du cursus et/ou programme au sein de la branche et des entreprises

Le cursus et/ou programme de formation ci-dessus sera prioritairement proposé :

- d'une part, aux salariés mandatés par les organisations syndicales reconnues représentatives au sein de la branche (par l'arrêté du 24 juin 2013, *Journal officiel* du 9 juillet 2013) :
 - pour participer aux travaux des instances de branche listées à l'article 3 du présent accord et ce dans la limite de 2 salariés par année et par organisation syndicale ;
 - pour représenter l'organisation syndicale auprès de l'entreprise et ce dans la limite de 1 salarié par année et par organisation syndicale ;

- d'autre part, aux responsables opérationnels ayant reçu de la part des employeurs de la branche délégation pour animer la concertation sociale au sein d'un établissement ou d'une équipe ou d'un ensemble d'équipes et ce dans la limite de 2 salariés par an et par entreprise.

Article 5 | Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2017. Au terme de cette période initiale, il pourra être tacitement reconduit deux fois et par période d'une année, sans que la durée totale ne puisse toutefois excéder 3 ans.

À l'arrivée du terme de ces 36 mois, le présent accord cessera immédiatement de produire tout effet.

Trois mois au plus tard avant le terme de chaque échéance annuelle, le SAMERA ou l'ensemble des organisations syndicales signataires peuvent indiquer, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'autre partie leur souhait de ne pas reconduire l'accord. Ce dernier cessera alors de produire tout effet au 31 décembre de l'année en cours.

Article 6 | Révision

À tout moment et à la demande du SAMERA ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée à chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 7 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 8 | Dépôt. Extension. Publicité

À l'issue de la période de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche manutention ferroviaire.

Le présent accord fera l'objet, à la diligence du SAMERA, des formalités de dépôt prévues par le code du travail.

L'ensemble des dispositions du présent accord feront l'objet des mesures de publicité prévues à l'article L. 2231-5-1 du code du travail (base de données nationale). Par ailleurs, il fera l'objet d'une mise à disposition de l'ensemble des partenaires sociaux de la branche et des entreprises sur le site internet dédié aux travaux paritaires de la branche (prévu à l'article 2.1 ci-dessus).

Fait à Paris, le 10 mai 2017.

Annexe 1 Priorités du dialogue social de branche manutention ferroviaire (art. 2.1 de l'accord)

Pour les années 2017 et 2018 les priorités du dialogue social de la branche manutention ferroviaire arrêtées par le GTP « négociations sociales de branche » sont :

- travaux paritaires relatifs à l'alphabétisation des salariés du secteur et plus largement leur accès à la formation et notamment aux formations « socles » (cléA ou connaissances et compétences de base au sein de la branche manutention ferroviaire) ;

- actualisation des classifications ;
- actualisation de la convention collective ;
- finalisation de la définition et mise en œuvre des CQP « CQP agent de nettoyage et de manutention ferroviaire » et « CQP chef d'équipe nettoyage et manutention ferroviaire ».

Accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme

À l'issue d'une réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation manutention ferroviaire (CPPNI-MF) composée des représentants des organisations représentatives au sein de la branche à savoir d'une part,

Le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air,
et d'autre part,

La CGT (fédération nationale des ports et docks ; syndicat de la manutention et travaux connexes, aéroportuaire de paris et de la région parisienne USPDA/CGT) ;

La CGT-FO (fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services Force ouvrière) ;

La CFDT (fédération générale des transports et de l'environnement CFDT) ;

L'union syndicale Solidaires (fédération des travailleurs du rail - Sud Rail) ;

il a été convenu des stipulations suivantes :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au dialogue social comme définies au livre II du code du travail.

Il s'inscrit dans la poursuite de 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 CCN manutention ferroviaire et travaux connexes afin de favoriser la mise en œuvre des actions en matière d'organisation du dialogue social au sein de la branche notamment en facilitant la bonne organisation des réunions des instances concourant à ce dialogue prévues à l'article 3 de l'accord du 10 mai 2017.

Pour se faire les signataires ont tenu à clarifier et préciser les modalités selon lesquelles les partenaires sociaux de la branche peuvent participer aux réunions paritaires et notamment les dispositions applicables en matière d'autorisation d'absences, de maintien de la rémunération et de prise en charge des frais de déplacement des participants.

Par ailleurs, les parties signataires ont entendu réaffirmer que le dialogue social de branche contribuant au bon fonctionnement et le développement économique et social bénéficie *de facto* à l'ensemble des entreprises du secteur, qu'elles aient participé ou non par l'intermédiaire de leurs mandants à l'élaboration des politiques de branche ou aux dispositions conventionnelles. Aussi, afin de faciliter la participation la plus large possible à ces travaux paritaires, les parties ont entendu mettre en place une organisation permettant une mutualisation des frais du paritarisme auprès de l'ensemble des entreprises du secteur d'activité (entrant dans le champ d'application de la convention collective CCN manutention ferroviaire et travaux connexes).

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 2 | *Objet de l'accord*

Le présent accord définit les règles applicables au sein de la branche pour assurer :

- d'une part, l'organisation des instances et des commissions paritaires prévues à l'article 3 de l'accord relatif au dialogue social dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes du 10 mai 2017, notamment en révisant les dispositions du paragraphe 2 de l'article 5 des dispositions communes de la CCN portant sur « les commissions paritaires » ;
- d'autre part, le financement du paritarisme. Il précise les conditions d'utilisation des fonds mutualisés nécessaire au bon fonctionnement du paritarisme, crée une « association paritaire de gestion des frais du paritarisme CCN manutention ferroviaire » et arrête les modalités de la collecte, de la gestion et de l'affectation des fonds ainsi collectés.

Article 3 | *Révision de l'article 3.7 « Participation aux instances et commissions paritaires de branche » (des articles 3.1 à 3.6 du présent accord) de l'accord relatif au dialogue social du 10 mai 2017*

Cet article 3.7 de l'accord du 10 mai 2017 qui visait l'article 5 « Exercice du droit syndical » paragraphe 2 « Commissions paritaires » des dispositions communes de la CCN manutention ferroviaire devient à la date d'application du présent accord du 12 février 2019 :

« Article 3.7 | *Participation aux instances et commissions paritaires de branche (des articles 3.1 à 3.6 du présent accord)*

La participation des salariés aux instances et commissions paritaires de branche prévues aux articles 3.1 à 3.6 du présent accord est régie par les dispositions ci-après annulent et remplacent les dispositions initialement en vigueur :

3.7-a. Modalités d'exercice du droit de s'absenter

Au cas où des salariés participent à la demande ou avec l'accord d'une organisation syndicale représentative au sein de la branche à une réunion d'instance ou de commission paritaire (entrant dans le dialogue social de la branche organisé par l'article 3 de l'accord relatif au dialogue social), et dans la limite de 2 salariés, ces salariés bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre à cette réunion.

Pour obtenir cette autorisation d'absence ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions et de leur présenter la convocation afférente à cette réunion (où de la communication par courriel en tenant lieu).

3.7-b. Compensation des pertes de salaires. Maintien de la rémunération

Sous réserve du respect des dispositions prévues au 2-a ci-dessus et de la participation effective des salarié(e)s à cette réunion attestée par l'émargement et signature par le/la salarié(e) de la feuille de présence, le temps de travail consacré à la participation à ces réunions d'instances et de commissions est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Est également considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel le temps des trajets (aller ou retour de cette réunion) effectués pendant l'horaire de travail. Les trajets effectués en dehors de l'horaire normal de travail, sont rémunérés comme temps de travail effectif pour le temps excédant le temps normal de trajet du salarié entre son domicile et le lieu de travail.

3.7-c. Indemnisation des frais de déplacement

Les frais de déplacement des salariés membres des délégations syndicales répondant aux conditions fixées au 2-a et 2-b ci-dessus sont remboursés, sur justificatifs, dans les conditions suivantes :

3.7-c-1. Indemnisation des frais de transport

Les frais de transport sont remboursés par l'employeur dans la limite maximale du prix du billet de train SNCF en seconde classe ou du billet d'avion en classe économique.

3.7-c-2. Indemnisation des frais de repas et d'hébergement

Les frais de repas des salariés sont pris en charge par l'employeur dans la limite de huit fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Lorsque les circonstances de la réunion exigent un hébergement, ces frais d'hébergement sont remboursés par l'employeur dans la limite de 100 € par nuit (nuitée et petit déjeuner compris) en région parisienne.

3.7-d. Mutualisation des frais du paritarisme liés aux réunions des instances et commissions paritaires de branche

L'ensemble des frais afférents à la participation des salariés aux réunions paritaires prévues dans le cadre du dialogue social de la branche (cf. paragraphes 3.7-a à 3.7-c ci-dessus) sont financés par une contribution mutualisée versée par les employeurs couverts par le champ d'application de la CCN manutention ferroviaire à une « Association de gestion des frais du paritarisme manutention ferroviaire » (AGFP-MF).

Cette association de gestion du paritarisme (AGFP-MF) a pour objet d'assurer la gestion administrative, financière et juridique de la contribution mutualisée des frais du paritarisme.

Cette contribution est à la charge de l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN manutention ferroviaire qu'elles soient ou non adhérentes au SAMERA.

À chaque fin d'exercice N-1, la CPPNI réunie en conseil d'administration de l'AGFP-MF fixera sur la base d'un budget prévisionnel des dépenses à venir le taux de la cotisation à percevoir au titre du financement des frais du paritarisme de l'année N. Au titre de la première année de mise en œuvre ce taux est fixé – à titre expérimental – à 0,01 % de la masse salariale brute non cadres (ce taux sera revu si besoin par la CPPNI CCN-MF réunie en CA de l'AGFP-MF).

Ce budget prévisionnel pour l'année N est élaboré sur la base de l'estimation des frais liés aux réunions paritaires et formation des membres (OS) participant aux travaux de branche au cours de l'année N dont les employeurs de la branche seront susceptibles de réclamer le remboursement forfaitaire au titre d'une participation au maintien des rémunérations des salariés et de leurs frais de déplacement. Ce budget prévisionnel tient compte également des frais de fonctionnement de l'association AGFP-MF (frais de recouvrement et de gestion des fonds, frais de fonctionnement de l'association paritaire).

La contribution mutualisée au frais du paritarisme CCN-MF sera appelée selon les modalités suivantes :

- pour les entreprises adhérentes au SAMERA, le syndicat SAMERA prélèvera, à la fin de chaque trimestre, au prorata des cotisations perçues de la part des entreprises, la participation de chacun d'entre eux à la contribution mutualisée nécessaire au financement de l'association de gestion pour l'année N ;
- pour les entreprises non adhérentes au SAMERA, la contribution sera appelée sous forme d'une cotisation assise sur la masse salariale auprès de ces entreprises soit par un organisme chargé par le conseil d'administration de l'association du recouvrement de cette contribution soit directement par l'association de gestion des frais du paritarisme CCN MF. »

4.1. Association paritaire de gestion des frais du paritarisme manutention ferroviaire

Le présent accord prévoit la constitution d'une association loi 1901 qui a vocation à employer les fonds collectés pour le financement des frais du paritarisme conformément à la destination définie au présent accord. Il fixe également les axes de fonctionnement de cette association qui seront précisés dans les statuts.

Les membres de cette association sont les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes.

L'association ainsi créée est administrée par un conseil d'administration paritaire composé de deux collèges :

- le collège salarié est composé d'un membre désigné par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- le collège employeur est composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation syndicale d'employeurs représentative dans la branche et désignés par celle-ci.

Lors de la première réunion, le conseil d'administration élit, parmi ses membres, pour une période de 2 ans, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent et présentés par l'organisation syndicale d'employeurs et par les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche. De même, il élit parmi ses membres, un trésorier et un secrétaire appartenant chacun à un collège différent.

Lors de la constitution et à chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les deux collèges :

- d'une part, le président et le trésorier ;
- d'autre part, le vice-président et le secrétaire.

Les fonctions sont attribuées à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance. Les fonctions de président et de trésorier sont assurées la première fois par le collège employeur et les fonctions de vice-président et de secrétaire par le collège salarié.

Le conseil d'administration se réunit en tant que de besoin, et au moins une fois par an. Il fixe en tant que de besoin ses règles de fonctionnement, consignées dans un règlement intérieur.

4.2. Organisation de la collecte de la contribution mutualisée au financement du paritarisme de la branche manutention ferroviaire

Les fonds destinés au financement du paritarisme de la branche manutention ferroviaire seront collectés selon les modalités suivantes :

4.2-a. Pour la collecte de la contribution aux frais du paritarisme des entreprises adhérentes au SAMERA

Cette quote-part est collectée directement par l'association auprès du SAMERA et par 4 versements trimestriels effectués à chaque début de trimestre (le premier versement pouvant intervenir en février N).

4.2-b. Pour la collecte de la contribution aux frais du paritarisme des autres entreprises entrant dans le champ d'application de la branche

Dans la mesure du possible cette collecte sera assurée par un organisme distinct de l'association.

La désignation de l'organisme collecteur sera opérée, sur recommandation de la commission paritaire (CPPNI-MF), par délibération de l'assemblée générale de l'association. L'association

conclura avec ledit organisme une convention de gestion des fonds afin que ces derniers soient collectés au meilleur coût s'agissant des frais de gestion.

Article 5 | Contribution mutualisée au financement du paritarisme

5.1. Contribution mutualisée totale

Cette contribution est dite « mutualisée » en ce qu'elle est à la charge de l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN manutention ferroviaire que celles-ci soient d'une part, adhérentes ou non au SAMERA, et, d'autre part, que celles-ci participent ou non activement aux travaux paritaires de la branche par le biais de leurs salariés membres des délégations du SAMERA ou des organisations syndicales représentatives au sein de la branche.

À chaque fin d'exercice N – 1, la CPPNI réunie en conseil d'administration de l'AGFP-MF fixera sur la base d'un budget prévisionnel des dépenses à venir le taux de la cotisation à percevoir au titre du financement des frais du paritarisme de l'année N.

Ce budget prévisionnel pour l'année N est élaboré sur la base de l'estimation des frais liés aux réunions paritaires liées aux travaux de branche au cours de l'année N dont les employeurs de la branche seront susceptibles de réclamer le remboursement forfaitaire au titre d'une participation au maintien des rémunérations des salariés et de leurs frais de déplacement. Ce budget prévisionnel tient compte également des frais de fonctionnement de l'association AGFP-MF (frais de recouvrement et de gestion des fonds, frais de fonctionnement de l'association paritaire).

5.2 Appel de la contribution mutualisée

La contribution mutualisée au frais du paritarisme CCN-MF sera appelée selon les modalités suivantes :

- pour la contribution aux frais du paritarisme des entreprises adhérentes au SAMERA, le syndicat SAMERA prélèvera, à la fin de chaque trimestre, au prorata des cotisations perçues de la part des entreprises, la participation de chacun d'entre eux à la contribution mutualisée nécessaire au financement de l'AGFP-MF pour l'année N ;
- pour la contribution aux frais du paritarisme des entreprises non adhérentes au SAMERA, la contribution sera appelée sous forme d'une cotisation assise sur la masse salariale auprès de ces entreprises soit par un organisme chargé par le conseil d'administration de l'association du recouvrement de cette contribution soit directement par l'AGFP-MF.

5.3. Affectation de la contribution mutualisée au financement du paritarisme

Les fonds collectés par l'association des frais du paritarisme CCN-MF seront répartis comme suit :

5.3-a. Prise en charge des frais de fonctionnement de l'AGFP-MF :

- les frais de recouvrement et de gestion des fonds ;
- les frais de fonctionnement de l'association paritaire.

5.3-b. Remboursement aux entreprises des frais engagés au titre des salariés participants au dialogue social de branche :

Le remboursement à chaque employeur des frais engagés du fait de la participation de salariés issus de son entreprise aux réunions d'Instances et de commissions paritaires s'effectuera selon les dispositions suivantes :

- la contribution de l'AGFP-MF au maintien de la rémunération sera réalisé par le biais d'un remboursement forfaitaire à l'entreprise correspondant à X journée(s) et X demi-journée(s) consacrée(s) par un ou des salarié(e)(s) de ladite entreprise aux travaux paritaires (réunion + trajet). Les forfaits de remboursements sont définis par le CA de l'AGFP-MF ;

- les frais de déplacement liés aux travaux paritaires sont pris en charge par l'AGFP-MF dans le cadre de la mise en place d'un contrat de partenariat entre l'AGFP-MF et une agence de voyages spécialisée.

5.4. Pilotage de l'AGFP-MF

Chaque année, l'AGFP-MF élabore un rapport moral et un rapport financier qui sont tenus à la disposition des adhérents du SAMERA et des organisations syndicales de salariés et de l'ensemble des entreprises qui contribuent au financement du paritarisme de branche.

Article 6 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en œuvre des dispositions relatives à la mutualisation des frais du paritarisme au sein de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes pour les entreprises de moins de 50 salariés sont définies par le décret n° 2017-1818 du 28 décembre 2017 relatif à la prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche (*Journal officiel* 30 décembre 2017).

Article 7 | Révision de l'accord

À tout moment et à la demande du SAMERA ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentative signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée à chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 8 | Durée de l'accord. Extension. Application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, les parties s'engageant dans le courant de l'année 2021, en raison notamment de la détermination des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, à faire un bilan de son application et à convenir éventuellement de certaines modifications.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail, l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension. La première année de mise en œuvre de ces nouvelles modalités d'organisation et de financement du paritarisme sera 2020, l'année 2019 étant consacrée à la préparation et constitution des outils et moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 12 février 2019.

Textes attachés 7 Durée et aménagement du temps de travail

Accord du 6 mai 2002 relatif au travail de nuit

Article 1^{er} | Champ d'application (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises définies à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la manutention et du nettoyage ferroviaires et travaux connexes (n° 3170).

Arrêté du 21 juillet 2003 article 1^{er} : l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 du code précité ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celle destinée à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des salariés avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Article 2 | Recours au travail de nuit (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou toute autre période qui lui est substituée conformément à l'article 3 du présent accord, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services.

Il ne peut être mis en place pour d'autres salariés que s'il consiste à pourvoir à des emplois pour lesquels il est impossible d'interrompre le service, le fonctionnement des équipements ou la continuité du service rendu au client.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, et le comité d'hygiène et de sécurité seront obligatoirement consultés sur la mise en place ou l'extension du travail de nuit à d'autres salariés.

Article 3 | Définition du travailleur de nuit (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Pour l'application du présent accord, est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accompli au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail dans la période comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit accompli au cours du trimestre civil précédent au moins 75 heures de son temps de travail dans la période comprise entre 21 heures et 6 heures. Les trimestres civils s'entendent du 1^{er} janvier au 31 mars, du 1^{er} avril au 30 juin, du 1^{er} juillet au 31 octobre et du 1^{er} novembre au 31 décembre ;
- soit accompli 270 heures de son temps de travail dans la période comprise entre 21 heures et 6 heures pendant une période de 12 mois consécutifs.

Conformément à l'article L. 213-1, alinéa 1, du code du travail, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période conventionnelle (21 heures – 6 heures) par un accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Article 4 | *Durée du travail de nuit (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu avec exclusion par arrêté du 22 juillet JORF 7 août 2003)*

La durée quotidienne du travail exercé par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée maximale de travail exercé par un travailleur de nuit peut être portée à 10 heures pour assurer la continuité de l'activité économique, des services, de fonctionnement du matériel *ou pour faire face à un surcroît prévisible, ou non, d'activité*^[1] après accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 44 heures après accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 5 | *Conditions d'affectation d'un salarié à un poste de nuit (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)*

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur le poste de nuit, et à intervalles réguliers, d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par suite, d'une visite médicale.

Le travailleur de nuit lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. Dans ce cas, l'employeur s'engage à recevoir le salarié et dans la mesure du possible propose un étalement progressif de la diminution de la rémunération.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travailleur de nuit du seul fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, au sens des articles 2 et 3 du présent accord, à moins qu'il ne justifie soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste aux conditions du précédent alinéa, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Les travailleurs de nuit, au sens des articles 2 et 3 du présent accord, qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit, au sens des articles 2 et 3 du présent accord, dans le même établissement ou dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

[1] Termes exclus de l'extension par arrêté du 22 juillet 2003.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article 6 | Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit, pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ou pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 7 | Formation professionnelle des travailleurs de nuit (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier comme tous les autres salariés des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation et au congé individuel de formation.

Le bilan social prévoit le distinguo entre travailleurs de jour et travailleurs de nuit.

Article 8 | Repos compensateur du travailleur de nuit (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une contrepartie au titre de la période de nuit pendant laquelle ils sont occupés sous forme de repos compensateur.

Pour bénéficier de repos compensateur, le salarié doit être reconnu comme travailleur de nuit au sens de l'article 2 du présent accord.

Le repos compensateur est égal à 2 % des heures de travail effectuées dans la période comprise entre 21 heures et 6 heures.

Telle que définie à l'article 2 du présent accord et conformément à l'article L. 213-1, alinéa 1, du code du travail, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période conventionnelle (21 heures – 6 heures) par un accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou de délégués du personnel s'ils existent.

Les repos compensateurs sont pris conformément aux dispositions légales en vigueur, sauf accord d'entreprise ou d'établissement. En tout état de cause, les repos compensateurs sont pris par unité complète et après accord de l'employeur sur demande du salarié, sauf accord des parties.

Article 9 | Temps de pause (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Tout travailleur de nuit effectuant plus de 6 heures de travail consécutif bénéficiera d'une pause rémunérée d'au moins 20 minutes. Cette pause devant être prise au plus tard au terme de la sixième heure de travail.

Article 10 | Conciliation (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Les différends nés de l'application du présent accord seront soumis à la commission de conciliation instituée à l'article 40^[1] de la convention collective visée à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 11 | Dénonciation, révision (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Le présent accord peut être dénoncé ou révisé dans les conditions fixées par la loi.

Article 12 | Date d'application (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 13 | Publicité (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-14 à L. 133-16 du code du travail et L. 133-1 à L. 133-4 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 mai 2002.

Accord collectif du 16 octobre 1998 relatif au cadre d'application des 35 heures

01.00. Préliminaires (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)

Les entreprises adhérentes au syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et pour l'air marquent leur volonté d'appliquer les 35 heures dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170.

Le périmètre économique de l'activité, dépendant exclusivement de donneurs d'ordres publics, est constitué de marchés attribués par appels d'offres européens et donc impose :

- un accord de branche national, applicable dans toutes les entreprises et toutes leurs unités cohérentes de travail pour maintenir l'équilibre d'une concurrence loyale et éviter des variantes locales qui auraient une influence sociale néfaste à la profession ;

[1] Lire « article 42 ».

- l'accord des autorités ministérielles, pour reconnaître que la réduction globale de l'effectif d'une entreprise ayant pour origine la perte d'un marché et le transfert du personnel concerné vers une autre entité économique par application de l'article 15 *ter* de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170 n'est pas une diminution d'effectif du fait de l'entreprise sortante concernée et donc n'entraîne ni la suspension ni la suppression des aides.

02.00. Textes de référence (créé par accord collectif 1998-10-16 *BO conventions collectives* 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 *JORF* 12 mars 1999)

Loi du 19 mai 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Décrets d'application de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail :

Décret n° 98-493 du 22 juin 1998 relatif au champ de l'aide prévu par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ;

Décret n° 98-494 du 22 juin 1998 relatif à l'incitation financière à la réduction du temps de travail portant application de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ;

Décret n° 98-495 du 22 juin 1998 relatif au contrôle de l'exécution des conventions conclues entre l'État et les entreprises et relatives à l'aide prévue à l'article 3 de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ;

Décret n° 98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien et modifiant le code du travail (troisième partie : « Décrets ») ;

Décret n° 98-497 du 22 juin 1998 relatif aux pénalités concernant l'application des articles L. 212-4-3 et L. 220-1 du code du travail et modifiant ce code (deuxième partie : « Décrets en Conseil d'État »).

Circulaire du 24 juin 1998 d'application de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170.

03.00. Volet « offensif » et volet « défensif » (créé par accord collectif 1998-10-16 *BO conventions collectives* 98-50 étendu avec exclusions par arrêté du 9 mars 1999 *JORF* 12 mars 1999)

Par la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, les entreprises de la profession marquent leur volonté de favoriser l'emploi en le développant chaque fois que possible, et tout au moins en recherchant les solutions adaptées pour le préserver dans le cadre du périmètre économique connu, sans pouvoir mesurer l'évolution possible à court ou moyen terme.

Cet accord est exclusivement limité au volet « offensif », avec l'engagement de réaliser des créations *et des sauvegardes*^[1] d'emplois à concurrence de 6 % de l'effectif concerné (soit 250 emplois créés).

Lorsque les réalités économiques locales nécessitent l'application du volet « défensif », un accord d'entreprise *et/ou unités de travail, entendues comme des unités cohérentes dans l'organisation du travail au sein des établissements*^[1] sera négocié pour la sauvegarde des emplois. Néanmoins, les articles 5 à 8 du présent accord, portant sur les conditions économiques de la rémunération, seront applicables en l'état.

[1] Mots exclus de l'extension par arrêté du 9 mars 1999.

04.00. Échéances de la réduction du temps de travail (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)

L'accord national de branche a pour effet de porter la durée du temps de travail effectif constaté en moyenne sur la durée de la période de référence de 39 à 35 heures hebdomadaires, soit une réduction du temps moyen de travail hebdomadaire d'au moins 10 %, voire plus pour les personnels dont la durée dans le contrat antérieur serait supérieure à 39 heures, dans l'ensemble des entreprises concernées.

Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, l'application de cet accord collectif implique la modification des contrats de travail contractés avant sa signature sans qu'il puisse être fait état d'une modification substantielle dudit contrat, cette modification ne porte que sur la durée hebdomadaire du temps de travail. Un avenant type au contrat individuel de travail sera établi par salarié, un modèle est annexé à ce document.

04.01. *Engagement de signature des accords collectifs locaux (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu avec exclusions par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

Les partenaires sociaux s'engagent à ratifier l'accord de branche lors des négociations des accords collectifs de la réduction du temps de travail dans les entreprises *et/ou unités de travail, entendues comme des unités cohérentes dans l'organisation du travail au sein des établissements*,^[1] au plus tard pour le 15 décembre 1998.

Une entreprise qui n'obtiendrait pas de signature de son accord ne serait ni soumise à l'application du présent accord de branche ni à la grille de salaires « *ad hoc* ».

04.02. *Engagement d'application de l'accord collectif dans les entreprises (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

En contrepartie du respect du calendrier de signature, les entreprises s'engagent à appliquer l'accord collectif national dans son intégralité le premier jour du mois civil suivant la signature de la convention conclue entre l'État et l'entreprise et au plus tôt le 1^{er} novembre 1998.

05.00. Conditions économiques portant sur la rémunération dans le cadre de l'application de la réduction du temps de travail (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)

Les salariés couverts par la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170, affectés par la réduction du temps de travail de 10 %, voient leur rémunération mensuelle composée suivant le mode opératoire suivant.

L'aide à la réduction du temps de travail (ARTT) est égale à la différence entre le salaire de base (prime de salissure incluse) au 30 juin 1998 et le produit des nouveaux horaires par le taux horaire du coefficient plus la prime horaire de salissures incluse (que nous appellerons dans l'exemple ci-dessous « S »).

Soit pour un salarié à 39 heures hebdomadaires le 30 juin 1998 :

Le nouveau salaire de base mensuel est composé :

- d'une part, du salaire horaire de la grille de salaires correspondant à l'emploi et à l'ancienneté et à « S » par le produit de 35 heures par 4,333, soit 151,66 heures × taux horaire du coefficient + 151,66 × « S » ;
- d'autre part, d'une aide à la réduction du temps de travail qui est égale à la différence entre le salaire de base à 39 heures au 30 juin 1998 et le salaire calculé sur

[1] Mots exclus de l'extension par arrêté du 9 mars 1999.

35 heures, soit : $ARTT = (\text{salaire de base à 39 heures} + \text{prime de salissure référence 30 juin 1998}) - (151,66 \times [\text{taux horaire du coefficient} + \text{« S »}])$.

L'aide à la réduction du temps de travail est dégressive au fur et à mesure de l'évolution de la grille de salaires jusqu'à la suppression complète.

06.00. Effets de la réduction du temps de travail sur les éléments complémentaires de la rémunération

06.01. *Prime de fin d'année (article 19 bis, annexe I ; article 17 bis, annexe II ; article 16 bis, annexe III ; article 18 bis, annexe IV de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170) (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

La prime de fin d'année est maintenue aux conditions de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170, soit 100 % du salaire mensuel de base de la catégorie (salaire proprement dit). Les salariés bénéficiaires de la réduction du temps de travail percevront le différentiel sous la forme d'aide à la réduction du temps de travail. Elle est calculée au prorata du temps de présence réel tel que défini.

06.02. *Prime de vacances (article 19 ter, annexe I ; article 17 ter, annexe II ; article 16 ter, annexe III ; article 18 ter, annexe IV de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170) (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

La prime de vacances est maintenue aux conditions de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170, soit 50 % de l'indemnité de congés payés de la période de référence après un an d'ancienneté.

06.03. *Primes horaires (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

Les primes horaires sont calculées sur le temps de travail effectif.

06.04. *Définition du temps de travail effectif (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

Conformément aux dispositions du code du travail : « La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

06.05. *Indemnité de panier (article 20, annexe I ; art. 19, annexe II ; article 17, annexe III ; article 19, annexe IV de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170) (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

Pour tenir compte de la réduction du temps de travail, l'allocation de l'indemnité de panier est accordée aux ouvriers de chantier pour toute journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif.

Le taux de cette indemnité est fixé à l'article 5 du barème joint à la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170^[1].

[1] Voir partie « Salaires ».

07.00. Durée de l'aide à la réduction du temps de travail (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)

L'évolution de la grille doit permettre l'extinction de l'aide à la réduction du temps de travail dans les 24 mois à partir de la date d'application dans l'entreprise.

L'aide à la réduction du temps de travail constitue un élément de la rémunération.

08.00. Évolution de la grille de salaires (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)

Les partenaires s'engagent à se rencontrer au cours du trimestre précédant l'anniversaire de la signature de l'accord pour faire évoluer la grille de salaire en tenant compte de l'aide à la réduction du temps de travail et de l'indice Insee des prix à la consommation hors tabac.

Le calendrier d'évolution de la grille de salaires serait :

5 % en novembre 1998 ;

4 % en novembre 1999 ;

2 % en novembre 2000.

Clause de sauvegarde

Dans le cas où l'inflation serait supérieure à 2,50 % l'an, pendant la période de réduction de l'ARTT, soit de novembre 1998 à octobre 2000, les signataires s'engagent à se rencontrer dans le courant du premier trimestre civil suivant la constatation de cet écart.

09.00. Modalités de décompte et d'organisation du temps de travail

09.01. *Modulation du temps de travail (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, les parties conviennent de l'utilité pour la profession d'avoir recours à la modulation du temps de travail pour répondre aux besoins exprimés par les clients.

Pour se garantir, les partenaires fixent les normes de cette modulation aux conditions suivantes :

- la durée hebdomadaire ne peut excéder 46 heures de travail effectif ;
- la durée d'une journée ne peut excéder 9 heures de travail effectif ;
- une journée de travail peut être constituée d'heures non consécutives.

L'amplitude d'une journée de travail ne peut excéder 10 heures, coupures incluses. Afin de tenir compte de l'effet de la segmentation du temps de travail lorsque celle-ci génère sur au moins 80 % des journées effectivement travaillées sur l'année des périodes non travaillées d'une durée journalière cumulée supérieure à 2 heures, il est fait appel à des volontaires un avenant spécifique au contrat de travail est établi et en tout état de cause, le refus du salarié ne peut entraîner une sanction disciplinaire. Dans ce cas, il est accordé :

- 3 jours de congés exceptionnels par an pour des interruptions d'une durée journalière cumulée supérieure à 2 heures et au maximum égale à 3 heures ;
- 4 jours de congés exceptionnels par an pour des interruptions d'une durée journalière cumulée supérieure à 3 heures et au maximum égale à 4 heures.

Ces jours de congés ne sont pas accordés dans le cadre d'un accord défensif, dès l'instant où la segmentation du temps de travail justifie la sauvegarde d'emplois.

La durée d'une journée ne peut être inférieure à 3 heures de travail effectif, cette condition n'affecte que les personnels à temps complet. Toutefois, pour l'équilibre du temps de travail sur la période de référence, un salarié peut être mis en repos sur son roulement.

Le temps de travail hebdomadaire moyen est mesuré et analysé sur une période définie appelée période de référence.

La durée d'une période de référence ne peut excéder 16 semaines.

La durée du repos quotidien ne peut être inférieure à 11 heures consécutives.

La durée du repos hebdomadaire ne peut être inférieure à 35 heures consécutives.

09.02. *Modalités et délais selon lesquels les salariés doivent être prévenus en cas de modification de l'horaire (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

Pour toute modification d'activité ou d'horaires de travail du salarié, il est convenu un délai de prévenance de 7 jours, sauf accord exprès du salarié. Le salarié est informé par écrit à l'initiative de sa hiérarchie.

10.00. *Conséquences de l'application de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiels (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu avec exclusions par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

Les partenaires sociaux conviennent qu'en application de l'article L. 212-4-3 du code du travail il peut être dérogé aux dispositions légales limitant le recours aux heures supplémentaires pour améliorer la situation des salariés à temps partiels et notamment favoriser l'accès au temps plein.

L'octroi d'heures complémentaires aux salariés à temps partiel qui en font la demande ne peut en aucun cas être à l'origine de la remise en cause des contrats de travail des salariés à plein temps existant dans l'entreprise.

La limite des heures complémentaires peut être portée à 1/3 de la durée du travail inscrite au contrat de travail.^[1]

Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires ne peut en aucun cas constituer un motif de sanction ou de licenciement.

En cas de recours continu pendant 2 mois à plus de 10 % d'heures complémentaires par rapport à la durée inscrite au contrat, la durée est automatiquement augmentée du nombre d'heures complémentaires effectuées en moyenne chaque mois, sauf si celles-ci sont attribuées pour remplacer un salarié absent pour cause de maladie, d'accident de travail, de maladie professionnelle ou de congés légaux et/ou conventionnels.^[1]

Dans le but de tendre vers le plein emploi pour les personnels à temps partiel, il peut être proposé à ces salariés deux coupures dont la durée totale ne peut excéder 4 heures.^[1]

11.00. *Conséquence de l'application de la réduction du temps de travail sur les salariés travaillant de façon permanente en équipes successives et selon une période de référence continue dont la durée hebdomadaire est déjà fixée à 35 heures (ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, article 26) (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

Les salariés travaillant de façon permanente en équipes successives et selon une période de référence continue dont la durée hebdomadaire est déjà fixée à 35 heures, qui ne subissent

[1] Alinéa exclus de l'extension par arrêté du 9 mars 1999.

aucune modification du temps de travail et de l'organisation, voient leur salaire évoluer dans les conditions d'application de la grille de salaires.

Dans le cas contraire, il est appliqué les mêmes conditions que les personnels subissant la réduction du temps de travail.

12.00. Mécanisme de suivi paritaire de l'application de la réduction du temps de travail sans préjudice de l'application des dispositions du livre IV du code du travail organisant la consultation des représentants du personnel (créé par accord collectif 1998-10-16 *BO conventions collectives* 98-50 étendu avec exclusions par arrêté du 9 mars 1999 *JORF* 12 mars 1999)

Les partenaires conviennent de la création d'un observatoire de l'application de l'accord collectif de la réduction du temps de travail.

L'observatoire des 35 heures est composé :

- de la commission sociale de SAMERA ;
- de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire de l'accord ;
- d'un représentant de l'administration.^[1]

L'observatoire des 35 heures se réunit une fois par semestre au 8, rue de Berne, 75008 Paris, pour faire le point sur l'application de l'accord pendant les 24 mois qui suivent la signature.

L'observatoire des 35 heures peut être saisi pour émettre un avis sur l'interprétation de l'application de l'accord.

L'une ou l'autre des parties peut demander l'avis de l'observatoire des 35 heures.

13.00. Clause de validité (créé par accord collectif 1998-10-16 *BO conventions collectives* 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 *JORF* 12 mars 1999)

Cet accord ne peut être appliqué que pour autant que les entreprises puissent bénéficier des aides d'accompagnement à la réduction du temps de travail.

14.00. Clause d'indivisibilité (créé par accord collectif 1998-10-16 *BO conventions collectives* 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 *JORF* 12 mars 1999)

Toute remise en cause d'un des articles de l'accord rend l'ensemble de l'accord caduc.

15.00. Application (créé par accord collectif 1998-10-16 *BO conventions collectives* 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 *JORF* 12 mars 1999)

Cet accord n'est applicable que pour autant qu'il n'est pas contraire aux textes législatifs et réglementaires en vigueur parus ou à paraître.

16.00. Clause de révision partielle sur les dispositions pouvant être modifiées par la seconde loi dans le cadre de la réduction du temps de travail en 1999 (créé par accord collectif 1998-10-16 *BO conventions collectives* 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 *JORF* 12 mars 1999)

La réduction du temps de travail dans son application peut être modifiée en tout ou partie par les textes de la seconde loi prévue en 1999, les dispositions qui seraient modifiées par cette loi seraient révisées dans les meilleurs délais suivant la parution des textes.

Publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du code du travail.

[1] Mots exclus de l'extension par arrêté du 9 mars 1999.

Entreprise avenant n° ... au contrat de travail de

Madame, Monsieur ...

En référence à l'accord de branche de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170, signé le, étendu le

Compte tenu de l'accord d'entreprise signé le La durée hebdomadaire de votre contrat de travail est réduite de 10 % et portée à heures de travail hebdomadaire à compter du

Les conditions économiques négociées dans le cadre de l'accord de branche de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170, signé le, étendu le et reprise dans l'accord d'entreprise vous sont intégralement appliquées.

Les clauses de votre contrat, ne portant pas sur la durée hebdomadaire et la répartition de ces heures sur la semaine, demeurent inchangées.

Fait à le Signature (précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé »).

Annexe I Accord de mensualisation avenant n° 17 du 12 juillet 1974

Calcul mensuel des salaires (créé par avenant n° 17 1974-07-12 en vigueur le 1^{er} juillet 1974 étendu par arrêté du 4 décembre 1974 JONC 12 janvier 1975)

Pour le personnel ayant plus d'un an d'ancienneté, effectuant en moyenne une durée de travail hebdomadaire égale ou supérieure à quarante-trois heures de travail effectif, les parties conviennent de fixer un salaire mensuel correspondant à 186,33 heures :

$$(43 \text{ "x"} 52)/12$$

Soit 189,58 heures normales, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà de 186,33 heures seront récupérées ou payées.

Dans le cas d'un nombre d'heures de travail mensuel inférieur à 186,33 heures, le salaire mensuel sera réduit proportionnellement au nombre d'heures de travail effectif.

Cet accord prend effet au 1^{er} juillet 1974.

Les taux horaires correspondants s'obtiendront en divisant les salaires mensuels figurant ci-après par 189,58.

Annexe II Accord de mensualisation avenant n° 14 du 12 juillet 1974

Calcul des salaires (créé par avenant n° 14 1974-07-12 en vigueur le 1^{er} juillet 1974 étendu par arrêté du 4 décembre 1974 JONC 12 janvier 1975)

Pour le personnel ayant plus d'un an d'ancienneté, effectuant en moyenne une durée de travail hebdomadaire égale ou supérieure à quarante-trois heures de travail effectif, les parties conviennent de fixer un salaire mensuel correspondant à 186h33 (43 "x" 52/12), soit 189h58 normales, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà de 186h33 seront récupérées ou payées.

Dans le cas d'un nombre d'heures de travail mensuel inférieur à 186h33, le salaire mensuel sera réduit proportionnellement au nombre d'heures de travail effectif.

Cet accord prend effet au 1^{er} juillet 1974.

Les taux horaires correspondants s'obtiendront en divisant les salaires mensuels figurant ci-après par 189,58.

Accord du 10 juillet 1973 relatif à la réduction de la durée hebdomadaire du travail

Modification de l'annexe du 1^{er} mars 1972 à la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes

Article 1^{er} (créé par accord 1973-07-10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)

Dans le cadre du retour progressif de quarante-huit heures à quarante heures par semaine, et compte tenu des réductions d'horaires d'un total de trois heures déjà opérées en 1962 et 1968, et de la réduction d'une heure intervenue le 1^{er} mars 1972, une nouvelle réduction d'une demi-heure par semaine sera appliquée, à compter du 1^{er} juillet 1973, au personnel des entreprises où la durée moyenne hebdomadaire de travail était, avant le 1^{er} juillet 1973, égale ou supérieure à quarante-quatre heures, cette mesure n'entraînant pas de diminution de salaire.

Article 2 (créé par accord 1973-07-10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)

Si les nécessités du service ne permettaient pas d'appliquer effectivement chaque semaine la réduction ci-dessus définie, un repos compensateur temps pour temps sera attribué et payé.

Article 3 (créé par accord 1973-07-10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)

Dans le cas du cumul de plusieurs repos compensateurs, ceux-ci doivent être pris dans un délai maximum d'un an à dater de l'ouverture du droit. Ils seront donnés compte tenu des nécessités de service et des convenances de l'intéressé, les délégués du personnel entendus. Ils doivent être portés à la connaissance des intéressés au moins vingt jours avant les dates retenues.

Article 4 (créé par accord 1973-07-10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)

Le personnel effectuant une durée hebdomadaire de travail inférieure à quarante-quatre heures, avant le 1^{er} juillet 1973, bénéficiera d'un crédit d'une heure et demie chaque fois qu'il aura accompli un total de quarante-cinq heures de travail. Cette heure et demie sera rémunérée.

Article 5 (créé par accord 1973-07-10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai, le salarié percevra une prime correspondant au crédit du temps alloué.

Article 6 (créé par accord 1973-07-10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)

Les parties constatent d'un commun accord que la rémunération correspondant à une heure et demie de travail effectif, découlant des dispositions de l'article 1^{er} de l'accord en date du 1^{er} mars 1972 et du présent accord, ressort à la valeur suivante :

$$P = P_0 \times < 40 + (5 \times 1,25) / 40 + (3,5 \times 1,25) >$$

$$P = P_0 \times 1,04225$$

P étant la rémunération correspondant à une heure de travail effectif.

P^o étant le salaire horaire défini par les accords en vigueur.

Article 7 | Publicité (créé par accord 1973-07-10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)

La présente annexe fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles 31 d et 31 j du chapitre IV bis du titre II du livre 1^{er} du code du travail.

Annexe I Réduction du temps de travail

(Dernière modification : modifié par avenant n° 44 du 24 juillet 1980 étendu par arrêté du 4 février 1981 JONC 17 mars 1981.

Modifié par avenant n° 19 1975-01-28 étendu par arrêté du 22 octobre 1975 JONC 28 novembre 1975.

Modifié par avenant n° 24 1975-10-15 étendu par arrêté du 28 mai 1976 JONC 15 juin 1976.

Modifié par avenant n° 27 1976-07-12 étendu par arrêté du 28 mars 1977 JONC 29 avril 1977.

Créé par convention collective nationale 1970-01-06 en vigueur le 1^{er} janvier 1970 étendue par arrêté du 16 mars 1971 JONC 11 mai 1971).

Les parties conviennent qu'une réduction d'une demi-heure de l'horaire hebdomadaire de travail sera opérée le 1^{er} avril 1975, sans diminution de salaire.

Il est procédé à une nouvelle réduction du temps de travail hebdomadaire d'une demi-heure à partir du 1^{er} octobre 1975.

Les parties conviennent qu'une réduction d'une heure de l'horaire hebdomadaire de travail sera opérée successivement, sans diminution de salaire à compter des 1^{er} octobre 1980 et 1^{er} février 1981.

Annexe II Réduction du temps de travail

(Dernière modification : modifié par avenant n° 41 du 24 juillet 1980 étendu par arrêté du 4 février 1981 JONC 17 mars 1981.

Modifié par avenant n° 16 1976-01-28 étendu par arrêté du 22 octobre 1975 JONC 28 novembre 1975.

Modifié par avenant n° 18 1975-04-09 étendu par arrêté du 22 octobre 1975 JONC 28 novembre 1975.

Modifié par avenant n° 21 1975-10-15 étendu par arrêté du 28 mai 1976 JONC 15 juin 1976.

Modifié par avenant n° 24 1976-07-12 étendu par arrêté du 28 mars 1977 JONC 29 avril 1977.

Créé par convention collective nationale 1970-01-06 en vigueur le 1^{er} janvier 1970 étendue par arrêté du 16 mars 1971 JONC 11 mai 1971).

Les parties conviennent qu'une réduction d'une demi-heure de l'horaire hebdomadaire de travail sera opérée le 1^{er} avril 1975 sans diminution de salaire.

Les parties sont convenues de procéder à une nouvelle diminution du temps de travail hebdomadaire d'une demi-heure à partir du 1^{er} avril 1975.

Il est procédé à une nouvelle réduction du temps de travail hebdomadaire d'une demi-heure à partir du 1^{er} octobre 1975.

Les parties conviennent qu'une réduction d'une heure de l'horaire hebdomadaire de travail sera opérée le 1^{er} octobre 1976 sans diminution de salaire.

Les parties conviennent que deux réductions d'une demi-heure de l'horaire hebdomadaire de travail seront opérées successivement, sans diminution de salaire, à compter des 1^{er} octobre 1980 et 1^{er} février 1981.

Annexe III Réduction du temps de travail

(Modifié par avenant n° 17 1975-01-28 étendu par arrêté du 22 octobre 1975 JONC.

Modifié par avenant n° 19 1975-04-09 étendu par arrêté du 22 octobre 1975 JONC 28 novembre 1975.

Modifié par avenant n° 22 1975-10-15 étendu par arrêté du 28 mai 1976 JONC 15 juin 1976.

Modifié par avenant n° 25 1975-07-12 étendu par arrêté du 28 mars 1977 JONC 29 avril 1977.

Modifié par avenant n° 42 1980-07-24 étendu par arrêté du 4 février 1981 JONC 17 mars 1981.

Créé par convention collective nationale 1970-01-06 en vigueur le 1^{er} janvier 1970 étendue par arrêté du 16 mars 1971 JONC 11 mai 1971).

Les parties conviennent qu'une réduction d'une demi-heure de l'horaire hebdomadaire de travail sera opérée le 1^{er} avril 1975 sans diminution de salaire.

Les parties sont convenues de procéder à une nouvelle diminution du temps de travail hebdomadaire d'une demi-heure à partir du 1^{er} avril 1975.

Il est procédé à une nouvelle réduction du temps de travail hebdomadaire d'une demi-heure à partir du 1^{er} octobre 1975.

Afin d'éviter que cette réduction du temps de travail se traduise pour le personnel par une diminution de sa rémunération, le point 100, fixé par avenant n° 21 du 15 octobre 1975 à la convention collective nationale annexe III, est majoré de 1,47 p. 100.

Les parties conviennent qu'une réduction d'une heure de l'horaire hebdomadaire de travail sera opérée le 1^{er} octobre 1976 sans diminution de salaire.

Les parties conviennent que deux réductions d'une demi-heure de l'horaire hebdomadaire de travail seront opérées successivement sans diminution de salaire, à compter des 1^{er} octobre 1980 et 1^{er} février 1981.

Annexe IV Réduction du temps de travail

(Dernière modification : modifié par avenant n° 42 du 24 juillet 1980 étendu par arrêté du 4 février 1981 JONC 17 mars 1981.

Modifié par avenant n° 17 1975-01-28 étendu par arrêté du 22 octobre 1975 JONC 28 novembre 1975.

Modifié par avenant n° 22 1975-10-15 étendu par arrêté du 28 mai 1976 JONC 15 juin 1976.

Modifié par avenant n° 25 1976-07-12 étendu par arrêté du 28 mars 1977 JONC 29 avril 1977.

Créé par convention collective nationale 1970-01-06 en vigueur le 1^{er} janvier 1970 étendue par arrêté du 16 mars 1971 JONC 11 mai 1971).

Les parties conviennent qu'une réduction d'une demi-heure de l'horaire hebdomadaire de travail sera opérée le 1^{er} avril 1975 sans diminution de salaire.

Il est procédé à une nouvelle réduction du temps de travail hebdomadaire d'une demi-heure à partir du 1^{er} octobre 1975.

Les parties conviennent qu'une réduction d'une heure de l'horaire hebdomadaire de travail sera opérée le 1^{er} octobre 1976 sans diminution de salaire.

Les parties ont convenu de procéder à une nouvelle diminution du temps de travail hebdomadaire d'une demi-heure à partir du 1^{er} avril 1975.

Les parties conviennent que deux réductions d'une demi-heure de l'horaire hebdomadaire de travail seront opérées successivement, sans diminution de salaire, à compter des 1^{er} octobre 1980 et 1^{er} février 1981.

Textes attachés 8 Classifications

Protocole d'accord^[1] relatif aux classifications des emplois (annexes I et annexe II)

Préambule

Objet : classifications « Manutention ferroviaire ».

L'évolution permanente des métiers dépendant de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes a conduit les partenaires sociaux à reconsidérer les classifications et définitions des emplois, telles qu'elles existent actuellement dans les annexes I et II de la convention collective.

Les négociations entamées depuis 1987 ont montré la nécessité :

- de définir non pas des emplois mais des catégories, reflets des capacités des salariés à occuper, dans une évolution permanente, les différents niveaux hiérarchiques des entreprises ;
- de reconnaître que les évolutions acquises par l'ancienneté et la formation doivent être rémunérées aux salariés ;
- de permettre des évolutions, à l'intérieur d'une même catégorie.

Dans cet esprit, les partenaires sociaux ont décidé de marquer une première étape, en convenant ce qui suit :

- les catégories nettoyage et manutention sont harmonisées ;
- les coefficients actuels des salariés sont transposés sur les nouveaux coefficients hiérarchiques, leur assurant, en dehors de leur ancienneté, un relèvement de leur rémunération, dans une des quatre catégories professionnelles suivantes :
 - ouvrier ;
 - ouvrier spécialisé ;
 - ouvrier qualifié ;
 - ouvrier d'encadrement.

Chaque catégorie professionnelle est divisée en coefficients hiérarchiques et chacune d'elles correspond à un niveau de rémunération traduisant l'expérience professionnelle et la formation, acquises par le salarié. La progression des coefficients dans chaque catégorie se substitue à la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 13 des annexes I et II, mais continue de traduire une évolution de la rémunération, par rapport à la situation actuelle.

Indépendamment des négociations salariales, les partenaires sociaux peuvent se rencontrer pour examiner l'ensemble des rémunérations dès lors que le Smic se trouve à un niveau supérieur au salaire du premier coefficient de la grille catégorie ouvrier.

En tout état de cause, le taux horaire de ce coefficient se trouve au moins à la valeur du Smic.

Le passage de l'ancienne grille de classifications à la nouvelle donnera lieu à un bilan des compétences acquises par chaque salarié. Ce bilan prendra notamment en compte les stages de formation professionnelle auxquels a participé l'intéressé et ses compétences dans l'utilisation des nouvelles technologies.

Les reclassements minimum seront :

- manutention :
 - 1, 2, 3, 4 et 5 : ouvrier ;

[1] Texte ajouté par avenant du 30 septembre 1991 (arrêté d'extension du 29 janvier 1992, article 1^{er}).

- 6 : ouvrier spécialisé ;
- 7 : ouvrier qualifié ;
- 8 : ouvrier d'encadrement ;
- manutention mécanisée :
 - A et B : ouvrier ;
 - C et D : ouvrier spécialisé ;
 - E : ouvrier qualifié ;
 - F : ouvrier d'encadrement ;
- nettoyage :
 - 1, 2 et 3 : ouvrier ;
 - 4 : ouvrier spécialisé ;
 - 5 : ouvrier qualifié ;
 - 6 : ouvrier d'encadrement.

En indiquant ces reclassements minimums les partenaires sociaux ont fixé des « planchers » non applicables automatiquement. Ils insistent sur la nécessité du bilan professionnel visé ci-dessus. Ce bilan pourrait se traduire par quelques requalifications pour les salariés, notamment les ouvriers ayant acquis une formation, pratiquant quotidiennement et depuis longtemps des tâches relevant des qualifications supérieures.

Le passage de l'ancienne grille de classification à la nouvelle ne pourra pas entraîner de diminution de rémunération.

Les délégués du personnel seront informés de ces transpositions. Lors de ces transpositions, le reclassement se fera compte tenu de l'ancienneté acquise par le salarié.

À l'issue des reclassements, la promotion à une catégorie supérieure entraînera une classification à l'échelon 0, dans la nouvelle catégorie.

Pour remplacer les salariés absents (maladie, accident de travail, congés payés...), on pourra faire appel à des salariés de catégories inférieures. Si tel était le cas, le salarié amené à effectuer ce remplacement percevra une prime lui assurant la rémunération correspondant à l'emploi qu'il occupe. Il sera tenu compte de la compétence acquise lors de ces remplacements, en cas de promotion éventuelle, pour un emploi vacant. Tout remplacement d'une durée de plus de six mois, en une ou plusieurs périodes, donnera audit salarié une priorité de promotion en cas d'emploi vacant.

Ces nouvelles dispositions se substitueront aux dispositions des articles 8 et 13 des annexes I et II de la convention collective, et entraîneront la modification de l'article 9. Tous les autres articles de la convention collective restent inchangés.

Les partenaires sociaux conviennent de procéder, dans un délai de six ans à compter de la signature du projet d'accord, à une nouvelle étape prenant en compte les évolutions de la profession enregistrées dans cette période, compte tenu du délai prévisible des futurs contrats.

Cet accord sera applicable de plein droit à compter du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 30 septembre 1991.

Textes attachés 9 Égalité de traitement entre salariés et prévention des discriminations

Avenant n° 17 du 17 novembre 2009 relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes^[1]

Preamble

Article 1^{er} | Analyse et suivi de la situation des rémunérations des hommes et des femmes au sein de la branche

La réalisation d'un état des lieux ou diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes a été établi sur la base d'une analyse pour chacune des catégories de personnel de la situation respective des femmes et des hommes établie sur la base des rapports mentionnés à l'article L. 2323-57, alinéa 2, du code du travail et portant sur :

- l'embauche ;
- la formation et la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;
- les rémunérations effectives.

Des études complémentaires seront réalisées en matière de promotion professionnelle en lien avec la rénovation de la classification professionnelle en cours d'examen au sein de la branche.

Les partenaires sociaux ont pu constater que, sur l'ensemble des items pour lesquels les données par genre étaient disponibles, la comparaison des données hommes-femmes ne faisait pas apparaître de manière significative de différences liée au sexe, et ce y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité (pourcentage de femmes parmi les catégories ouvriers-employés : 28 %, agents de maîtrise : 22 %, cadres 20 %).

Pour ce qui concerne les rémunérations, les partenaires sociaux soulignent que les entreprises du secteur pratiquent pour les catégories ouvriers et employés et agents de maîtrise des augmentations collectives des salaires et accessoires de salaires résultant de barèmes ou grilles définis conventionnellement au niveau de la branche ou des entreprises et applicables uniformément. De ce fait, les écarts constatés sur les salaires médians sont peu nombreux et faibles (l'écart étant toutefois plus marqué pour la catégorie cadres). Les partenaires sociaux ont demandé qu'une attention particulière nécessitant, si besoin, la mise en œuvre de critères d'analyse complémentaire soit effectuée lors de l'examen des données relatives aux salaires moyens pour l'année 2008 (disponible fin 2009).

Article 2 | Rappel des principes en matière d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent les principales règles en matière d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, telles que prévues par la législation (code du travail), et

[1] Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 14 avril 2010, article 1^{er}).

notamment le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 3221-2 du code du travail). Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (art. L. 3221-3 du code du travail).

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse (art. L. 3221-4 du code du travail).

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe (art. L. 3221-5 du code du travail).

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes (art. L. 3221-6 du code du travail).

Depuis le 25 mars 2006, le salarié de retour de congé de maternité ou d'adoption doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (art. L. 1225-44 du code du travail).

Il est rappelé qu'en application du principe de non-discrimination « nul ne peut (...) prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation » (art. L. 1142-1-3° du code du travail).

Article 3 | Application

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il entre en application au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Dépôt. Extension

Le présent avenant 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. 2231-1 et suivants du code du travail.

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

Textes attachés 10 Participation, épargne salariale, PERCO

Accord du 19 octobre 1976 de participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises.

(Cet accord non étendu n'est pas repris dans cette section.)