

Accord du 18 février 2022

à l'accord du 20 décembre 2021
relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle

NOR : ASET2250290M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFTD ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

SUD RAIL,

d'autre part,

À l'issue d'une réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation manutention ferroviaire (CPPNI-MF) du 18 février 2022 composée des représentants des organisations représentatives au sein de la branche,

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

Les signataires de l'accord collectif du 20 décembre 2021 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes ont entendu réviser, par le présent accord du 18 février 2022, l'article 16 : « Appui à la mise en œuvre du dispositif "Pro-A" » afin de tenir compte des dispositions législatives et réglementaires résultant de l'ordonnance du 21 août 2018.

Les actions de reconversion ou promotion par alternance sont définies par l'alinéa 1 de l'article L. 6324-1 du code du travail en ces termes : « La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5. »

Le présent accord tient compte notamment des dispositions de l'article L. 6324-3 qui dispose : « Un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. L'extension de cet accord est subor-

donnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6. »

Préambule

La lettre du 10 septembre 2019 du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle adressées aux opérateurs de compétences précise qu'un accord de branche est nécessaire pour déterminer :

- l'ensemble des certifications professionnelles éligibles ;
- les certifications professionnelles pour lesquelles des actions de formations complémentaires à la validation des acquis professionnelles sont éligibles ;
- le forfait de prise en charge par l'opérateur de compétences des frais annexes et de la rémunération du salarié, sous réserve d'un plafond à fixer par décret ;
- dans l'accord lui-même ou dans une note explicative complémentaire, les éléments d'analyse permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues, au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés ;
- l'éligibilité des actions visant l'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche ont entendu compléter les dispositions de l'article 16 relatives au dispositif « Pro-A » afin que les salariés de la branche appartenant pour 90 % d'entre eux à la catégorie professionnelle « ouvriers » et ne disposant pas pour la très grande majorité d'entre eux d'un titre, diplôme ou d'une certification professionnelle puisse bénéficier d'une promotion professionnelle par le biais de la validation de leurs acquis.

Article 1^{er} | Certifications visées

La branche professionnelle n'a pas conclu de contrats d'études prospectives concernant les métiers de la branche. Toutefois la CPNE-FP de la branche depuis une dizaine d'année a concentré ses travaux sur la montée en compétences des salariés en ce qui concerne les connaissances et compétences clés. Dans ce cadre, la CPNE-FP a organisé le 10 novembre 2016 une table-ronde intitulée « Pour l'accès de tous aux compétences de base » avec l'intervention de l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme).

La CPNE-FP a également souhaité structurer le développement des compétences des salariés de la branche autour de trois certifications combinant et articulant une montée compétences des personnels ouvrier :

- d'une part sur les compétences de base avec la certification du socle de connaissance et de compétences CléA (éligible de droit à « Pro-A ») dont la CPNE-FP MF est certificatrice,

et,

- d'autre part sur les compétences « métier » liées aux activités de la branche avec :
 - le CQP agent de nettoyage et de manutention ferroviaire inscrit au RNCP ;
 - le CQP chef d'équipe de nettoyage et de manutention ferroviaire validé par la CPNE-FP le 12 décembre 2018 et en cours d'enregistrement au RNCP.

Le dernier alinéa de l'article 16 « Appui à la mise en œuvre du dispositif "Pro-A" » qui stipule « Les priorités de la branche manutention ferroviaire au titre du dispositif "Pro-A" sont fixées aux annexes 1 et 2 du présent accord et font l'objet en tant que de besoin d'une actualisation par avenant à cet accord. » vise comme actions de formation éligibles à la « Pro-A » en complément

du CQP agent de nettoyage et de manutention ferroviaire (code RNCP 31982) parmi celles qui figurent à l'annexe 2 les certifications ci-dessous :

- CQP agent d'entretien et rénovation en propreté – Code RNCP 9386 ;
- CQP agent machiniste classique en propreté – Code RNCP 9388 ;
- CQP chef d'équipe en propreté – Code RNCP 9387 ;
- Titre professionnel agent(e) de propreté et d'hygiène – Code RNCP 278.

Article 2 | *Éléments d'analyse permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues, au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés*

Un consensus s'est établi autour de la maîtrise des savoirs de base ou compétences clés (lire, écrire, compter, se repérer dans l'espace et dans le temps...) par les salariés et leur accès à l'emploi et à la qualification. L'approche par les savoirs de base ou compétences clés conforte le savoir mobilisé dans la réalisation d'une activité professionnelle comme première clé de la compétence attendue par les salariés dans le cadre professionnel ou social. Les salariés en défaut sur les savoirs de base peuvent être par ailleurs d'excellents techniciens, avoir développé d'autres savoir-faire, comme des qualités relationnelles, ou d'autres capacités, comme une grande mémoire visuelle.

Ces dernières années, l'écrit a progressivement supplanté l'oral dans les entreprises au travers des procédures qualité ou de sécurité, des exigences de traçabilité (échanges par courriels ou sur des terminaux numériques), de l'enrichissement et diversification des emplois (activités connexes ou associées) intégrant de plus en plus d'interactions avec des personnes (nettoyage des matériels en circulation) ou des machines (suivi de prestations sur terminaux), drainent dans leur sillage un nombre de plus de plus important de règles, de consignes ou de procédures écrites. Ces situations déstabilisent les personnes en défaut sur les savoirs de base, freinent leur mobilité et menacent leur employabilité. La démarche d'acquisition des savoirs de base ou compétences clés relève donc pleinement de la sécurisation des parcours professionnels des salariés du secteur de la manutention ferroviaire.

Doter les salariés et notamment ceux de faible qualification voire sans certification de savoirs de base leur permet également d'accéder aux certifications de type CQP de la branche à savoir le CQP Agent de nettoyage et de manutention ferroviaire et le CQP chef d'équipe de nettoyage et de manutention ferroviaire.

Aussi, l'ensemble des parcours de formation ou de validation des acquis de l'expérience au sein de la branche sont construits selon des logiques et « pratiques » d'acquisition « pas à pas » des capacités et des compétences et non selon des considérations « académiques » supposant la maîtrise de connaissances générales et/ou de compétences transversales dont la plupart des salariés n'ont pas fait l'acquisition à leur insertion dans les métiers.

Ces parcours de formation s'appuient sur les acquis des personnels de la branche, identifiés par les salariés ou leurs accompagnateurs dans le cadre d'auto-positionnement des salariés par rapport aux certifications, ou à l'occasion d'actions de formation en situation de travail ou à chaque commencement de module de formation.

Ils sont également construits de façon que les salariés puissent s'appuyer sur l'ensemble de leurs acquis (y compris compétences « métiers ») pour développer l'ensemble de leurs compétences y compris les connaissances et compétences de base et les compétences transversales dont la maîtrise est de plus en plus requise du fait notamment de l'évolution des activités, des métiers et des emplois en lien avec les transformations numérique et la transition énergétique. Une attention particulière est portée à la compétence « apprendre à apprendre » dans un souci

de développer progressivement avec méthode les acquis pour donner confiance aux salariés et éviter les échecs.

Pour la filière « ouvriers » représentant 90 % des effectifs de la branche, les travaux de la CPNE-FP relatifs à la construction du dictionnaire des capacités de la branche s'organisent autour de blocs de compétences organisant les 91 compétences et 343 capacités répertoriées selon la même logique d'accès progressif aux emplois de la branche.

L'ensemble des capacités de ce dictionnaire sont fortement contextualisées à l'activité professionnelle des salariés de la branche et aux référentiels d'activités de chacune des certifications mises en place au sein de la branche.

Article 3 | Forfait de prise en charge par l'opérateur de compétences des frais annexes et de la rémunération du salarié

Dans le cadre des dispositions du présent accord les partenaires sociaux de la branche conviennent de compléter les dispositions de l'alinéa 1^{er} de l'article 16 stipulant :

« 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. »

Ces stipulations sont complétées par les précisions suivantes :

- il est ajouté à l'alinéa 1^{er} après « dans le cadre du dispositif "Pro-A" » la précision suivante : « sous couvert de la décision du conseil d'administration de l'OPCO de la branche » ;
- cet alinéa 1^{er} est également complété par la stipulation suivante : « Sous couvert de la décision du conseil d'administration de l'OPCO de la branche, la prise en charge de la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles des salariés se fait, par heure, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance (ou s'il est inférieur du plafond qui sera fixé par décret) ».

Article 4 | Modification des dispositions conventionnelles

Compte-tenu des éléments qui précèdent, les dispositions de l'article 16 « Appui à la mise en œuvre du dispositif "Pro-A" » de l'accord du 12 juin 2019 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle de la convention collective de la manutention ferroviaire sont remplacées à la date d'application de cet accord par les dispositions suivantes :

« Article 16 | Appui à la mise en œuvre du dispositif "Pro-A" (a)

Sont éligibles à la "Pro-A" y compris pour les actions de formation complémentaires à la validation des acquis professionnelles au sein de la branche les certifications suivantes :

- CléA (éligibilité de droit) ;
- CQP agent de nettoyage et de manutention ferroviaire – Code RNCP 31982 ;
- CQP agent d'entretien et rénovation en propreté – Code RNCP 9386 ;
- CQP agent machiniste classique en propreté – Code RNCP 9388 ;
- CQP chef d'équipe en propreté – Code RNCP 9387 ;
- titre professionnel agent(e) de propreté et d'hygiène – Code RNCP 278.

Dans la limite des fonds consacrés aux actions de promotion ou de reconversion (professionnalisation) en alternance dans le cadre du dispositif "Pro-A", sous couvert de la décision du conseil d'administration de l'OPCO de la branche, la prise en charge

et notamment la détermination de forfaits horaires et forfaits parcours, qui couvrent les frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires ainsi que des frais de transport et d'hébergement, est déterminée par le conseil des métiers ou la section paritaire professionnelle de l'OPCO de la branche selon un barème actualisé en tant que de besoin.

Sous couvert de la décision du conseil d'administration de l'OPCO de la branche, la prise en charge de la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles des salariés se fait, par heure, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance (ou s'il est inférieur du plafond qui sera fixé par décret).

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

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

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

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

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

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

(a) Idem note 4, dispositif "Pro-A" ou tout dispositif de même nature s'y substituant. »

Article 5 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'appliquera de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un accord relatif à l'accès de tous les salariés de la branche à la formation professionnelle tout au long de la vie et plus spécialement des modalités de mise en

œuvre du dispositif « Pro-A » (ou de tout dispositif de même nature s'y substituant), le présent accord s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 6 | Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord du 18 février 2022 révisant l'accord du 20 décembre 2021 est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur 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 7 | 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 8 | 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 9 | Extension

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

Fait à Paris, le 18 février 2022.

(Suivent les signatures.)