

Convention collective nationale

IDCC : 3217 | **BRANCHE FERROVIAIRE**
(31 mai 2016)

Accord du 23 septembre 2025

relatif à la prévention et l'accompagnement de l'inaptitude physique
et/ou psychologique sécurité des conducteurs et des personnels
exécutant des tâches critiques pour la sécurité

NOR : ASET2550864M

IDCC : 3217

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

UTPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ferroviaire ;

CFDT UFCAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des travaux engagés par les partenaires sociaux au sein de la branche ferroviaire.

L'inaptitude des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité, visés par le présent accord, a fait l'objet de plusieurs engagements des partenaires sociaux :

- lors de la négociation de l'accord relatif aux garanties sociales « autres que celles prévues par la loi » attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs, les partenaires sociaux ont convenu d'engager une négociation sur « l'accompagnement des salariés en situation d'inaptitude » ;
- et par ailleurs, les partenaires sociaux, en vue de la signature d'un accord de branche prévoyance, ont convenu d'ouvrir une négociation sur l'inaptitude sécurité. Le présent accord doit permettre à ce titre de favoriser la signature de l'« accord relatif aux obligations sociales de la branche en matière de "frais de santé" et de "prévoyance" ».

En outre, en parallèle de la négociation du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent que soit engagé un travail de suivi sur le processus de révision de la directive européenne sur la certification des conducteurs. En effet, la révision de cette directive pourrait avoir des incidences sur la réglementation française notamment sur les exigences en matière médicale (que ce soit physiques ou psychologiques). Pour nourrir le diagnostic qui pourrait être conduit par le ministère

des transports autour des textes français relatifs à l'aptitude physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs, les partenaires sociaux pourront solliciter des séances de travail ou des études, notamment de droit comparé, pour objectiver les exigences portées par ces différents textes et les conditions de leur mise en œuvre.

Les partenaires sociaux considèrent par ailleurs que la question de l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité nécessite une réflexion globale en vue d'obtenir les meilleurs équilibres entre le respect de l'exigence absolue en matière de sécurité ferroviaire, et la volonté de limiter autant que possible les situations d'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité de ces salariés, qui sont particulièrement exposés à ce risque compte tenu des exigences médicales qui leur sont imposées.

Il est aussi rappelé que les examens médicaux spécifiques et la délivrance des certificats d'aptitude physique et/ou psychologique (visés par le décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 relatif à la certification des conducteurs de trains et l'arrêté du 6 août 2010 relatif à la certification des conducteurs de train) des conducteurs relèvent de la médecine d'aptitude ferroviaire, qui est à distinguer de la médecine du travail de droit commun à laquelle elle ne se substitue pas.

L'inaptitude visée par le présent accord est l'« inaptitude physique et/ou psychologique sécurité » telle que définie à l'article 3 du présent accord. Néanmoins, l'application de certaines dispositions de cet accord implique également la délivrance d'un avis d'inaptitude de droit commun par le médecin de travail.

Le présent accord permet également de mettre en œuvre le régime particulier de protection prévu à l'article L. 1323-2 du code des transports.

Il est en effet à noter que le secteur d'activité du transport ferroviaire est soumis à un cadre réglementaire spécifique, qui impose des examens médicaux et un contrôle médical accru de l'aptitude de certains personnels à assurer leurs fonctions. Ainsi, conformément à l'article L. 2221-8 du code des transports et au décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 relatif à la certification des conducteurs de trains, toute personne exerçant une activité de conduite, directe ou indirecte, sur le réseau ferroviaire doit notamment :

- détenir une licence délivrée par l'établissement public de sécurité ferroviaire (EPSF) valable pour une durée de 10 ans (renouvelable) ;
- et satisfaire aux exigences médicales générales fixées par un arrêté du ministre chargé des transports et attestées par :
 - un certificat d'aptitude physique délivré après examen par un médecin agréé par le ministre chargé des transports ;
 - un certificat d'aptitude psychologique délivré après examen par un psychologue agréé par le ministre chargé des transports.

La validité de la licence des conducteurs de trains est subordonnée à celle des certificats d'aptitude physique et/ou psychologique susvisés.

Conformément au règlement d'exécution (UE) 2023/1693 de la commission du 10 août 2023, les EF et GI doivent justifier dans leur SGS que le personnel mentionné au point 4.2.1.1 dudit règlement d'exécution, chargé de tâches critiques de sécurité telles que spécifiées dans leur SGS, a les aptitudes appropriées pour assurer le respect des règles d'exploitation et de sécurité.

Les signataires rappellent que les dispositions du règlement d'exécution susmentionné identifient les trois tâches critiques de sécurité, ci-dessous :

- accompagnement des trains autre que la conduite ;
- préparation des trains ;
- départ et autorisation de mouvement des trains.

Article 1^{er} | *Objet*

Le présent accord vise à définir les dispositions applicables dans l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire, pour prévenir et accompagner l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité telle que définie ci-dessous, des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité visée à l'article 2 du présent accord.

En effet, l'inaptitude de ces salariés, qui représentent une part importante des effectifs du secteur, implique des conséquences lourdes :

- pour les salariés concernés d'une part, puisqu'elle induit la nécessité d'un reclassement et d'évolutions professionnelles parfois profondes, associées à des impacts personnels ou financiers qui appellent une réponse spécifique ;
- pour les employeurs d'autre part, pour lesquels les situations d'inaptitude des salariés impactent nécessairement la production, et imposent une obligation d'accompagnement et de reclassement des salariés concernés.

Article 2 | *Personnels visés par le présent accord*

Le bénéfice des dispositions du présent accord est réservé, selon les modalités prévues à chaque article :

- soit à la fois aux personnels de conduite – ci-après désignés les « conducteurs » disposant d'une licence de conduite ferroviaire visé par le décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 relatif à la certification des conducteurs de trains et l'arrêté du 6 août 2010 relatif à la certification des conducteurs de train, et relevant des emplois types « conducteur/conductrice de tram-train », « conducteur/conductrice ligne » et « conducteur/conductrice manœuvre, remonte et navette de fret de proximité » de l'accord de branche du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations et aux personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité visée au point 4.2.1.1 du règlement d'exécution (UE) 2023/1693 de la commission du 10 août 2023 ;
- soit exclusivement au personnel de conduite – ci-après désignés les « conducteurs » disposant d'une licence de conduite ferroviaire visé par le décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 relatif à la certification des conducteurs de trains et l'arrêté du 6 août 2010 relatif à la certification des conducteurs de train, et relevant des emplois types « conducteur/conductrice de tram-train », « conducteur/conductrice ligne » et « conducteur/conductrice manœuvre, remonte et navette de fret de proximité » de l'accord de branche du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations.

Article 3 | *Définitions relatives à l'inaptitude*

Dans le présent accord les notions suivantes sont entendues comme suit :

Conducteur	Personnel de conduite disposant d'une licence de conduite ferroviaire visé par le décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 relatif à la certification des conducteurs de trains et l'arrêté du 6 août 2010 relatif à la certification des conducteurs de train, et relevant des emplois types « conducteur/conductrice de tram-train », « conducteur/conductrice ligne » et « conducteur/conductrice manœuvre, remonte et navette de fret de proximité » de l'accord de branche du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations.
Personnel exécutant des tâches critiques pour la sécurité (TCS)	Personnel exécutant des tâches en lien avec la sécurité des circulations ferroviaires visée au point 4.2.1.1 du règlement d'exécution (UE) 2023/1693 de la commission du 10 août 2023.

Inaptitude de droit commun (qui ne concerne pas le présent accord)	Inaptitude médicale, au sens des articles L. 1226-2 (inaptitude d'origine non professionnelle) ou L. 1226-10 (inaptitude d'origine professionnelle) du code du travail, prononcée par un médecin de travail en application de l'article L. 4624-4 du code du travail.
Inaptitude physique et/ou psychologique sécurité	<p>Inaptitude à l'exercice d'une tâche critique pour la sécurité (TCS) ou à la conduite prononcée à la suite de la vérification des aptitudes physiques et/ou psychologiques (sans qu'il ne soit nécessaire d'être cumulativement inapte physiquement et psychologiquement) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour les conducteurs : par un médecin ou un psychologue, agréés ou travaillant dans un centre d'aptitude ferroviaire, dans les conditions définies par l'arrêté du 6 août 2010 relatif à la certification des conducteurs de train ; – et pour les personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité par un médecin ou un psychologue qualifié visés au point 4.7.1 du règlement d'exécution (UE) 2023/1693 de la commission du 10 août 2023.
Inaptitude définitive	Situation du salarié en « inaptitude physique et/ou psychologique sécurité » (telle que définie ci-dessus) et en « inaptitude de droit commun » (telle que définie ci-dessus) résultant d'un avis du médecin du travail qui constate eu égard à l'état de santé du salarié, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible, et conclut à l'inaptitude du salarié à occuper son poste de travail en délivrant un avis d'inaptitude.

Article 4 | Procédure appliquée en cas d'avis d'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité non temporaire

Lorsqu'un conducteur ou un personnel exécutant une ou plusieurs TCS est déclaré inapte physique et/ou psychologique sécurité non temporaire, l'employeur s'engage dans les plus brefs délais à organiser une visite médicale réalisée par le médecin du travail.

L'employeur présente alors au salarié le dispositif expérimental d'accompagnement visé à l'article 14 du présent accord.

Si, à l'issue de cette visite médicale, le médecin du travail délivre un avis d'inaptitude, dans les conditions du code du travail, le salarié est considéré en inaptitude définitive au sens de l'article 3 du présent accord.

Aucun licenciement lié à l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité ne peut être notifié avant l'expiration d'un délai de 4 semaines calendaires à compter de l'avis d'inaptitude établi par le médecin du travail, sauf dans les cas légaux où l'employeur est dispensé de son obligation de reclassement, c'est-à-dire lorsqu'il est expressément indiqué sur l'avis d'inaptitude que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

(Voir page suivante.)

Deuxième partie Dispositions relatives à la prévention de l'inaptitude des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité

Chapitre I^{er} Améliorer la santé et la sécurité des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité en vue de prévenir leur inaptitude

La prévention des risques professionnels et les mesures mises en place par les employeurs en matière de santé et de sécurité au travail (SST) participent de la prévention de l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs et du personnel exécutant des TCS.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler et renforcer leurs obligations et leurs engagements dans ce domaine.

Les partenaires sociaux, conscients de la nécessité de favoriser le maintien dans l'emploi des conducteurs ou des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité, rappellent l'importance de mobiliser l'ensemble des dispositifs et des moyens existants pour prévenir et limiter l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité de ces salariés chaque fois que cela est possible.

Il est en outre rappelé par les signataires de l'accord que la réussite de l'objectif de prévention de l'inaptitude porté par cet accord dépend de l'implication de l'ensemble des acteurs/actrices concernés.

Article 5 | Rappel des obligations de l'employeur en matière de prévention

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de ces salariés au moyen notamment d'actions de prévention, d'information et de formation.

Ces actions doivent être mises en œuvre sur le fondement des neuf principes généraux de prévention définis à l'article L. 4121-2 du code du travail.

Tout employeur doit s'inscrire dans une démarche de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail de manière pérenne.

Cette prévention des risques professionnels contribue à renforcer l'attractivité des métiers de la branche ferroviaire, notamment pour les métiers en tension.

Dans ce cadre, les politiques de prévention des risques professionnels doivent prendre en compte les parcours professionnels afin d'anticiper le plus en amont possible l'inaptitude des conducteurs et des personnels exécutant des TCS.

Article 6 | Rôle des différents acteurs de la santé et de la sécurité au travail (SST)

L'objectif de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs et des personnels exécutant des TCS porté par le présent accord s'inscrit dans une démarche collective intégrant l'ensemble des acteurs qui interviennent dans le champ de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

Article 6.1 | Le comité social et économique (CSE) et la commission de santé, de sécurité et des conditions de travail (CSSCT)

Au regard de ses missions, le CSE ou par délégation la CSSCT, participent activement à la politique de prévention des risques professionnels et par voie de conséquence à la prévention du risque d'inaptitude.

Ils contribuent à la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail ainsi qu'à l'information et à la sensibilisation des salariés sur ces sujets.

Les partenaires sociaux rappellent que le CSE peut faire des propositions dès lors que celles-ci sont de nature à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des salariés et peuvent avoir pour effet de prévenir le risque d'inaptitude des conducteurs et des personnels exécutant des TCS.

Les partenaires sociaux rappellent aussi que le CSE a la possibilité de faire des enquêtes dès lors que celles-ci sont de nature à améliorer les conditions de travail des salariés et peuvent avoir pour effet de prévenir le risque d'inaptitude des conducteurs et des personnels exécutant des TCS.

Article 6.2 | Les services de prévention et de santé au travail (SPST)

Les SPST ont pour mission de conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

En plus de ces missions traditionnelles, ils conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants sur la prévention et la réduction des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et à la désinsertion professionnelle, en vue notamment de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Les SPST peuvent également fournir des conseils sur des aspects sanitaires, tels que la nutrition, le sommeil et la prévention des pratiques addictives (ex. : consommation d'alcool ou de drogue). Dans ce cadre, ils peuvent animer des actions de sensibilisation à destination des salariés.

Article 7 | Implication des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité

Tout salarié, quel que soit sa fonction ou son niveau hiérarchique et conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa propre sécurité et de sa propre santé au travail et aussi celle des autres conducteurs ou des personnels exécutant des TCS.

Son implication dans le processus d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail suppose une information et une formation suffisantes ainsi qu'une écoute de qualité de la part de l'employeur.

À cet effet, des actions de sensibilisation peuvent être organisées dans les entreprises sur des thématiques spécifiques ou générales telles que la gestion du sommeil, l'importance d'une alimentation équilibrée ou encore la prévention des addictions.

Les entreprises doivent par ailleurs veiller à développer un dialogue de qualité en leur sein favorisant l'expression par les salariés de propositions d'amélioration dans un objectif de prévention ou du risque d'inaptitude.

Article 8 | Suivi des indicateurs de surveillance médicale

Au-delà des éléments contenus dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact), les partenaires sociaux rappellent l'importance du suivi au niveau de chaque entreprise d'un certain nombre d'indicateurs (sous

réserve des règles de confidentialité et du secret statistique) propres aux conducteurs et aux personnels exécutant des TCS, tels que :

- au titre du suivi de l’inaptitude de droit commun :
 - le nombre de ces salariés déclarés inaptes par la médecine du travail ;
 - le ratio parmi ces salariés des inaptitudes d’origine professionnelle et des inaptitudes d’origine non professionnelle ;
- au titre du suivi de l’inaptitude des conducteurs et des personnels exécutant des TCS :
 - le nombre d’inaptitudes physique et/ou psychologique définitives (au sens de l’article 3 du présent accord) ;
 - le nombre de salariés reclassés pour inaptitude définitive (au sens de l’article 3 du présent accord) ;
 - le nombre de salariés licenciés/réformés pour inaptitude définitive et impossibilité de reclassement.

Ces indicateurs doivent permettre d’établir un bilan annuel relatif à l’inaptitude physique et/ou psychologique sécurité dans chaque entreprise.

Ce bilan a pour objectif de permettre la définition d’actions pertinentes de prévention et de gestion du risque d’inaptitude physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs et des personnels exécutant des TCS, et de partager – au sein de chaque entreprise – les solutions qui pourraient être envisagées.

Article 9 | Partenariats de la branche avec des acteurs externes

Afin de répondre pleinement à l’objectif de prévention de l’inaptitude physique et/ou psychologique sécurité, les partenaires sociaux signataires identifient comme moyens d’actions la mise en œuvre de partenariats au niveau de la branche. Les signataires invitent les employeurs à mobiliser ces partenariats qui sont une aide supplémentaire dans le cadre de la prévention des situations d’inaptitude physique et/ou psychologique sécurité.

Les parties signataires prévoient la création – sous l’égide de la CPPNI – d’un comité paritaire de suivi au niveau de la branche chargé du suivi des partenariats.

Article 9.1 | Comité paritaire de suivi

La première réunion du comité paritaire de suivi aura pour objet la présentation des partenariats prévus au présent accord, ci-après.

Article 9.1.1 | Missions du comité

Le comité est chargé du suivi des partenariats visés au présent accord.

L’UTPF assure un travail administratif de coordination entre les partenaires identifiés ci-après au présent accord, en laissant à ces derniers au regard de leur compétence et de leur légitimité sur les sujets traités, toute liberté et indépendance pour identifier et définir le contenu de leurs actions de prévention et de leurs livrables.

L’UTPF présente ensuite au comité paritaire de suivi les actions ou les livrables conçus ou identifiés par les partenaires, et qui peuvent contribuer directement ou indirectement à la prévention de l’inaptitude médicale sécurité au sein de la branche.

À l’issue d’une période de trois ans à compter de la signature du présent accord, le comité paritaire de suivi dresse un bilan qualitatif des partenariats engagés.

Article 9.1.2 | Composition du comité

Le comité est composé d'un représentant librement désigné par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et de la délégation patronale qui ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales.

Article 9.1.3 | Périodicité des réunions

Le comité se réunit à la demande d'une des parties signataires à compter de l'effectivité des partenariats, dans la limite maximale d'une réunion par an.

Article 9.2 | Partenariat avec la CPR

La branche ferroviaire peut s'appuyer sur un organisme de sécurité sociale spécifique ; cette caisse historiquement dédiée aux agents SNCF au statut est devenue caisse d'assurance maladie de tous les salariés de la branche à la faveur d'une délégation de gestion de la Cnam effective depuis le mois de novembre 2024. À ce titre, la CPR est amenée à jouer un rôle d'accompagnement en termes de prévention santé.

Les parties signataires identifient la CPR comme un partenaire privilégié en support au comité visé par le présent article pour :

- identifier les actions d'information ou de prévention pouvant être mobilisées,
- et définir les modalités de mise en œuvre de ces actions.

Les parties signataires tiennent à souligner que ces actions partenariales s'inscrivent dans le cadre de la mission générale de prévention santé confiée aux caisses d'assurance maladie pour l'ensemble de leurs assurés, sans préjudice des obligations de l'employeur rappelées à l'article 5.

Elles souhaitent que ce partenariat s'oriente vers des actions collectives de sensibilisation et des actions à dimension plus individualisée de prévention.

Ces actions seront réalisées selon des modalités adaptées : en présentiel (exemple : forums, ateliers, entretiens motivationnels) ou en distanciel (exemple : webinaires, ateliers en ligne, MOOC) et pourront être effectuées en intra ou interentreprises.

Les parties signataires identifient d'ores et déjà les thématiques suivantes : risques liés aux pratiques addictives, à la sédentarité et promotion de l'activité physique, risque de diabète, alimentation et sommeil.

De nouvelles thématiques pourront à l'avenir être identifiées.

Article 9.3 | Autre partenariat en matière de prévention des pratiques addictives

Les partenaires sociaux rappellent que les pratiques addictives sont l'une des principales causes de l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité et identifient la mise en place de moyens de prévention du risque d'addiction comme une mission prioritaire du comité d'experts.

À ce titre, les partenaires sociaux mettent en place un partenariat pour :

- identifier les risques professionnels liés aux pratiques addictives et mettre en évidence les dangers ;
- analyser leurs conséquences pour la santé et la sécurité des salariés ;
- diffuser et promouvoir les moyens de maîtriser ces risques.

Le partenariat doit avoir pour ambition de développer et de promouvoir une culture de prévention des accidents du travail liés aux pratiques addictives.

Plusieurs modes d'actions peuvent être identifiés :

■ Information :

Recueillir, élaborer et diffuser des savoirs en prévention (brochures, affiches, sites internet, médias sociaux, webinaire).

■ Assistance :

Délivrer une assistance technique, juridique, médicale et documentaire, et répondre aux sollicitations des entreprises, des services de santé au travail, des CSE ou des salariés.

■ Formation :

Proposer des formations destinées aux préventeurs d'entreprises.

Chapitre II Favoriser les parcours professionnels et l'employabilité des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité en vue d'anticiper leur inaptitude

Au-delà des questions de prévention au risque d'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs et des personnels exécutant des TCS, ces salariés doivent pouvoir préparer leur évolution professionnelle, notamment en vue d'anticiper une éventuelle inaptitude physique et/ou psychologique sécurité à laquelle ils sont spécifiquement exposés.

La révision de l'accord de branche du 6 juin 2017 relatif à la formation professionnelle devra permettre de définir plus précisément l'ensemble des dispositifs mobilisables par les conducteurs et les personnels exécutant des TCS lorsqu'ils sont déclarés inaptes sécurité à la conduite ou à ces TCS pour lesquels un reclassement s'avère alors nécessaire.

Néanmoins, sans attendre l'ouverture de cette négociation, les parties signataires conviennent d'adopter les dispositions suivantes :

Article 10 | Mobilisation des différents dispositifs de la formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche du ferroviaire rappellent l'importance de la formation professionnelle pour sécuriser les parcours professionnels et anticiper les risques d'une inaptitude physique et/ou psychologique sécurité.

En effet, aux termes de l'article L. 6111-1 du code du travail, celle-ci constitue « un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels ».

En ce sens, les partenaires sociaux encouragent la mise en œuvre de dispositifs de formation et rappellent l'existence d'outils permettant d'adapter les compétences des salariés tout au long de leur carrière professionnelle pour favoriser la progression de leur carrière.

Les entreprises de la branche sont notamment incitées à mobiliser ou à encourager la mobilisation par le personnel des outils suivants :

- les entretiens d'orientation et d'accompagnement ;
- le compte personnel de formation (CPF) ;
- le conseil en évolution professionnel (CEP) ;
- le bilan de compétences ;
- la VAE.

Les parties signataires demanderont à l'OPCO de concevoir des outils d'information et de promotion (sur tout support pertinent, papier ou digital) des dispositifs ci-dessus.

Article 11 | Entretiens contribuant à la prévention de l'inaptitude

Certaines situations individuelles doivent conduire l'employeur et le salarié à aborder la question des mesures à mobiliser pour prévenir et/ou anticiper un risque d'inaptitude qui pourraient intervenir à court ou moyen terme.

Pour favoriser ces échanges, les entretiens suivants sont des rendez-vous au cours desquels toutes les mesures qui concourent à prévenir les situations d'inaptitude peuvent être abordées.

Ces entretiens peuvent notamment être une occasion d'évoquer avec le salarié des pistes d'évolution professionnelle, les formations mobilisables, les adaptations des conditions de travail envisageables, etc.

Article 11.1 | Entretien spécifique à partir de 50 ans

Pour les conducteurs et les personnels exécutant des TCS âgés de 50 ans et plus, l'entretien professionnel récapitulatif visé au II de l'article L. 6315-1 du code du travail, sera également l'occasion d'échanger sur un potentiel risque d'inaptitude.

Article 11.2 | Entretien de reprise

Un échange spécifique avec l'employeur peut également être mis en place, au bénéfice des conducteurs et des personnels exécutant des TCS, à l'occasion de toute reprise du travail consécutive :

- à une suspension de contrat occasionnée par un accident du travail impliquant des tiers ;
- et, en tout état de cause, à une suspension de contrat dans les hypothèses visées à l'article R. 4624-31 du code du travail qui impliquent la mise en place d'un examen de reprise du travail avec le médecin du travail.

Troisième partie Dispositions communes aux conducteurs et aux personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité définitivement inaptes et dispositions spécifiques aux conducteurs définitivement inaptes

La troisième partie décrit les dispositifs mobilisables tant pour les conducteurs que les personnels exécutant des TCS dès lors qu'ils sont déclarés définitivement inaptes au sens de l'article 3 du présent accord, c'est-à-dire après la constatation cumulative d'une inaptitude physique et/ou psychologique sécurité et d'une inaptitude de droit commun, ainsi que les dispositifs spécifiquement réservés aux seuls conducteurs se trouvant dans cette même situation.

Chapitre I^{er} Dispositions communes aux conducteurs et aux personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité

Article 12 | Entretien à l'initiative de l'employeur

Sans préjudice des obligations de reclassement de l'employeur, après toute constatation médicale de l'inaptitude définitive d'un conducteur et d'un personnel exécutant des TCS, l'employeur organisera, dans les plus brefs délais, un entretien avec le salarié concerné afin d'échanger notamment sur sa situation personnelle, son périmètre de mobilité géographique et ses aspirations professionnelles.

Au regard des implications personnelles et professionnelles causées sur le salarié, les entreprises portent le plus rapidement possible une attention au salarié qui se retrouve dans ce processus.

Article 13 | Mesure d'immersion

Lorsqu'un conducteur et un personnel exécutant des TCS fait l'objet d'une inaptitude définitive et qu'une proposition de reclassement lui est faite, les entreprises ferroviaires sont incitées à lui permettre, s'il en fait la demande préalable :

- d'être mis en relation avec des personnels occupant déjà ce poste (ou ayant effectué la même reconversion) ;
- ou d'être placé en immersion deux journées dans le service dans lequel un reclassement est envisagé.

Article 14 | Expérimentation d'un dispositif d'accompagnement individuel pour favoriser la mobilité professionnelle des conducteurs et des personnels exécutant des TCS inaptes

La branche ferroviaire souhaite renforcer ses actions pour accompagner les conducteurs et les personnels exécutant des TCS déclarés définitivement inaptes dans leur projet de transition et de mobilité professionnelle.

Ce dispositif est ouvert à tous les conducteurs et à tous les personnels exécutant des TCS volontaires dès lors qu'ils font l'objet d'un avis d'inaptitude définitive.

Dans cet objectif, un dispositif d'accompagnement sera expérimenté avec l'appui de l'OPCO Mobilités afin de permettre aux conducteurs et aux personnels exécutant des TCS de disposer d'un service individualisé et adapté à leur besoin dans la construction de leur nouveau projet professionnel et faciliter leur accès à un nouvel emploi au sein d'une entreprise de la branche ferroviaire ou de la filière mobilité.

Les parties signataires demanderont à l'OPCO Mobilités de financer et de piloter l'expérimentation de cette prestation « sur-mesure » qui visera, selon les besoins du salarié, à :

- faire le point sur la situation professionnelle, les compétences du salarié et le cas échéant d'élaborer, formaliser et mettre en œuvre un projet professionnel ;
- identifier les dispositifs et prestations à mobiliser et envisager les conditions de financement de son projet de formation ;
- informer le salarié par le référent de la délégation régionale de l'OPCO Mobilités des opportunités d'emploi dans les entreprises de la filière mobilité (17 branches) sur son bassin d'emploi.

Cette prestation de service à la main du salarié peut se dérouler tout ou partie sur le temps de travail sous réserve d'avoir l'autorisation d'absence de son employeur. Les échanges entre le salarié et les personnes en charge de son accompagnement ne seront pas communiqués à l'employeur.

Cet accompagnement mobilisé par le salarié n'entraînera pas d'obligations supplémentaires pour l'employeur que ce soit notamment en termes de recherche de reclassement ou d'allongement des délais de procédure (notamment sur la procédure de licenciement à défaut de possibilités de reclassement du salarié).

Chapitre II Dispositions spécifiques aux conducteurs définitivement inaptes

Au regard des dispositions particulières qui leur sont applicables au titre des réglementations européenne et nationale et de l'impact financier majeur qu'une inaptitude physique et/ou psychologique sécurité peut avoir pour cette catégorie de salariés, les conducteurs font l'objet de mesures spécifiques.

Le présent chapitre s'applique ainsi exclusivement aux conducteurs tels que définis à l'article 3 du présent accord, lorsqu'ils sont déclarés définitivement inaptes au sens du même article.

Article 15 | Procédures de recours

Le salarié, comme l'employeur, s'il est en désaccord avec l'appréciation portée par le médecin agréé ou le psychologue agréé et chargé de la vérification de l'aptitude sécurité, peut exercer un droit de recours.

Les recours portant sur l'aptitude physique et/ou psychologique des personnels de conduite s'exercent auprès de la commission ferroviaire d'aptitudes (CFA), dans un délai de 2 mois à compter de la date où les certificats d'aptitude physique et/ou certificats d'aptitude psychologique ont été notifiés.

Pour optimiser l'accompagnement des salariés, ceux-ci sont invités à informer leur employeur du recours qu'ils exercent devant la CFA.

S'il existe un désaccord sur l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail le salarié, comme l'employeur, doit exercer le recours prévu par l'article L. 4624-7 du code du travail auprès du conseil de prud'hommes compétent, dans les 15 jours suivant la notification de l'avis.

Article 16 | Abondement du compte personnel de formation

En application de l'article L. 6323-2 du code du travail, le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Les conducteurs déclarés définitivement inaptes qui mobiliseront l'intégralité de leur CPF pour suivre une formation éligible à ce dispositif, dans le cadre d'un projet professionnel coconstruit avec l'employeur, bénéficieront d'un abondement complémentaire en droits de leur employeur destiné à compléter, en tout ou partie, le financement manquant.

Cet abondement sera plafonné au reste à charge pour le salarié (c'est-à-dire à la différence entre les coûts pédagogiques de la formation et le montant du CPF investi dans sa totalité par l'intéressé) et dans la limite de 2 000 €.

En tout état de cause, et après examen du dossier, les entreprises restent libres de prévoir un abondement plus favorable à celui prévu par le présent accord.

Article 17 | Indemnité différentielle temporaire dégressive

Lorsqu'un conducteur au sens de l'article 3 du présent accord et ayant une ancienneté minimale, telle que fixée, ci-après, sur un emploi de conducteur au sein de la branche (la date de début de la période est comptée à partir de la date de délivrance de la première attestation complémentaire relative à l'un des trois emplois types visés à l'article 3 du présent accord) fait l'objet d'une inaptitude définitive au sens du même article et est reclassé en interne sur un poste assorti d'une rémunération globale inférieure, il bénéficie, à condition, que l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle, d'une indemnité différentielle temporaire dégressive, versée par l'employeur et destinée à compenser partiellement la diminution de sa rémunération.

Le montant de cette indemnité correspond, à temps de travail équivalent, à la différence entre :

- un pourcentage de la rémunération mensuelle brute moyenne de base perçue au cours des 12 derniers mois précédant le retrait du ou des certificats médicaux conduisant à l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité (hors heures supplémentaires et éléments exceptionnels de rémunération, ne relevant pas de l'exercice habituel de l'activité) ;

- et la nouvelle rémunération de base mensuelle brute moyenne établie sur la somme des rémunérations à percevoir au cours des 12 mois suivant le reclassement (une régularisation pouvant être faite en fin d'année).

L'assiette de rémunération retenue, pour chacune des rémunérations visées ci-dessus, est constituée par les éléments de rémunération récurrents, versés chaque mois, correspondant à l'activité normale du salarié, à savoir :

- salaire brut de base, prime de traction ou prime similaire ou élément de rémunération équivalent ;
- indemnités fixes ou variables liées à la production (telles que nuits, week-ends).

En particulier, ne font pas partie de l'assiette garantie : allocations de déplacement, remboursements de frais, éléments de rémunération exceptionnels, et autres éléments de rémunération ponctuels tels que prime de performance, prime de partage de la valeur ou intéressement.

Le pourcentage de la rémunération mensuelle brute moyenne de base est fixé comme suit :

- plus de 10 ans de conduite :
 - 80 % pendant les 12 premiers mois suivant le reclassement ;
 - 75 % du 13^e au 24^e mois inclus suivant le reclassement ;
- entre 5 et 10 ans de conduite :
 - 65 % pendant les 12 premiers mois suivant le reclassement ;
 - 60 % du 13^e au 24^e mois inclus suivant le reclassement ;
- entre 3 et 5 ans de conduite :
 - 60 % pendant les 12 premiers mois suivant le reclassement ;
 - 55 % du 13^e au 24^e mois inclus suivant le reclassement.

Aucune suspension du contrat de travail qui interviendrait durant cette période, quelle qu'en soit la cause, ne pourra en reporter le terme ou modifier les échéances de dégressivité. S'il existe un écart « positif ou négatif » entre la durée de travail effectuée dans l'ancien et le nouveau poste la moyenne des rémunérations à prendre en compte sera proratisée en fonction de la nouvelle durée de travail.

Le versement de cette indemnité temporaire dégressive s'interrompt en tout état de cause à la notification de la rupture du contrat.

Article 18 | Indemnité spécifique de rupture

Lorsqu'un conducteur au sens de l'article 3 du présent accord fait l'objet d'une inaptitude définitive au sens du même article est licencié pour inaptitude et dont le reclassement en application des dispositions du code du travail est impossible, il bénéficie d'une indemnité spécifique de rupture, versée par l'employeur, d'un montant minimum équivalent à l'indemnité conventionnelle de licenciement de branche majorée.

Ce montant correspond au nombre de mois de salaire indiqué ci-dessous :

Nombre d'années d'ancienneté	Nombre de mois de salaire	
	AT/MP	Hors AT/MP
1	0,50	0,36
2	1,00	0,73
3	1,50	1,09
4	2,00	1,45

Nombre d'années d'ancienneté	Nombre de mois de salaire	
	AT/MP	Hors AT/MP
5	2,50	1,82
6	3,00	2,18
7	3,50	2,54
8	4,00	2,90
9	4,50	3,27
10	6,00	4,40
11	6,60	4,84
12	7,20	5,28
13	7,80	5,72
14	8,40	6,16
15	9,00	6,60
16	9,60	7,04
17	10,20	7,48
18	10,80	7,92
19	11,40	8,36
20	14,00	11,00
21	14,70	11,55
22	15,40	12,10
23	16,10	12,65
24	16,80	13,20
25	17,50	13,75
26	18,20	14,30
27	18,90	14,85
28	19,60	15,40
29	20,30	15,95
30	21,00	16,50

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité spécifique de rupture est déterminé conformément au code du travail.

Cette indemnité spécifique de rupture est non cumulable avec toute autre indemnité de licenciement (légale, conventionnelle ou contractuelle) susceptible d'être versée par l'entreprise à l'occasion de la cessation du contrat de travail et est destinée à compenser le préjudice lié la perte de l'emploi (y compris si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle).

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salariés régis par le statut mentionné à l'article L. 2101-2 du code des transports qui relèvent des seules dispositions de ce statut et notamment de celles de son chapitre 12 relatives à la procédure de réforme.

Sont également exclus du bénéfice de cette indemnité spécifique de rupture les conducteurs dont le refus de reclassement serait abusif.

Quatrième partie Dispositions finales

Article 19 | Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 20 | Effet de l'accord

Les stipulations du présent accord prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de sa signature sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 21 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

Article 22 | Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent d'établir un bilan d'application des dispositions de l'accord intermédiaire à 24 mois.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les cinq ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

Article 23 | Modalités de révision et dénonciation

Article 23.1 | Révision

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

À cet effet, les parties signataires peuvent à tout moment engager la procédure de révision de l'accord.

Cette demande est accompagnée d'un document de travail mentionnant les points à réviser et les motifs de cette demande de révision.

Les premières discussions faisant suite à cette demande de révision doivent être engagées dans un délai de 3 mois suivant la réception par chaque partie signataire de la demande de révision.

Article 23.2 | Dénonciation

L'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs qui engage la procédure de dénonciation en adresse alors la demande, par courrier recommandé avec avis de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture, à l'ensemble des organisations syndicales de salariés et à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La dénonciation de l'accord prend effet au terme d'un préavis de 3 mois.

Article 24 | Dépôt, extension et publicité de l'accord

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

Fait à Paris, le 23 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)