CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
MANUTENTION FERROVIAIRE ET TRAVAUX CONNEXES

IDCC n° 538 - Brochure J.O. N° 3170

Manutention ferroviaire et travaux connexes
Accord du 27 février 2023 relatif à la gestion des fins de carrières
et à l'indemnité de départ à la retraite

Lors de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 27 février 2023 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 aux mêmes objets au sein de la branche Manutention Ferroviaire et travaux connexes et notamment à celles de l'article 69 – Départ à la retraite (art. 4 bis AI+AI+AIII+AIV).

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 16 février 2021 relatif à l'agenda social de la branche Manutention ferroviaire et travaux connexes.

Plus particulièrement, il traite de la thématique de « la gestion des fins de carrière dont indemnité de fin de carrière » dont la négociation était initialement pévue au 2nd semestre 2021.

A l'occasion de la CPPNI Manutention ferroviaire du 17 mai 2022, ce thème a été confirmé comme l'un des travaux paritaires prioritaires pour l'année 2022 en complément d'ailleurs des conditions de travail et de la prise en compte de la pénibilité du travail.

Enfin, lors des travaux d'actualisation de la CCN Manutention ferroviaire ayant abouti à l'accord du 12 juin 2019 entré en vigueur le 1er mai 2021 (arrêté d'extension du 2 avril 2021 publié au JO du 13 avril 2021), il avait été convenu d'examiner à nouveau ultérieurement l'article 69 – Départ à la retraite (art. 4bis AI+AII+AIII+AIV) et notamment ses stipulations relatives au montant de l'indemnité de départ à la retraite à partir de 10 ans d'ancienneté.

Le présent accord à le même champ d'application géographique et professionnel que la Convention collective Manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 1 : Révision de l'article 69 – Départ à la retraite (art. 4 bis AI+AII+AIII+AIV)

Dans le contexte rappelé dans le Préambule du présent accord et à l'issue des travaux paritaires conduits en 2022, les stipulations de l'article 69 – Départ à la retraite (art. 4bis AI+AII+AIII+AIV) sont remplacées à la date d'application du présent accord du 27 février 2023 par les stipulations suivantes :

Article 69 - Départ à la retraite *(art. 4Bis 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 d'une indemnité de départ en retraite dont les principes de calcul sont fixés dans le tableau ci-dessous et dont un tableau détaillé des montants est annexé au présent accord et sera ajouté aux Textes attachés 2 de la CCN Manutention ferroviaire en dessous du Barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) :

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE
0 < ancienneté < 8	—
8 < ou = ancienneté < 10	1 mois
10 < ou = ancienneté < 43	0,15 mois par année d'ancienneté
43 < ou = ancienneté	+ 0,15 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 prorata de 3 / 12.

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

Article 2 : Contribution de la formation professionnelle à la gestion des fins de carrières au sein de la branche Manutention Ferroviaire

Les parties signataires du présent accord rappellent tout d'abord que parmi les objectifs de la politique de formation de la branche Manutention ferroviaire comme stipulé au Préambule de l'accord formation du 21 décembre 2021 figurent en lien étroit avec la gestion des fins de carrières les objectifs suivants :

- 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,

- 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.

Les signataires de l'accord rappellent que les priorités de formation de la branche comportent un axe en vue du maintien dans l'emploi des salariés et de sécurisation de leurs parcours professionnels (article 10 de l'accord du 20 décembre 2021) qui doit soutenir particulièrement l'emploi des salariés en fin de carrière :

- 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).

Ils rappellent que la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) promue à l'article 5 de l'accord du 20 décembre 2021 relatif à la formation continue est particulièrement adaptée aux salariés en fin de carrière qui par nature sont ceux qui disposent d'acquis pouvant être validés. De plus, pour les salariés qui auraient à compléter leurs acquis de l'expérience par des actions de formation afin de valider un bloc de compétence, la branche à sollicité (article 13 de l'accord du 20 décembre 2021) l'appui de l'OPCO pour déployer des actions de formation en situation de travail (AFEST).

Article 3 : Appui au développement de la fonction tutorale

Les signataires soulignent qu'aux termes de l'article 7 de l'accord du 20 décembre 2021, une priorité a été accordée aux salariés âgés de plus de cinquante ans pour l'accès à la formation des tuteurs et que l'article 8 du même accord prévoit que la branche s'engage à favoriser l'accès des tuteurs à la Certification Professionnelle Interbranche (CCPI) « Tutorat en entreprise ».

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), de mise en œuvre de la VAE et des actions de formation en situation de travail (AFEST).

Les signataires demandent que conformément aux stipulations de l'article 7 de l'accord du 20 décembre 2021 relatif au développement du tutorat, la CPNE-FP Manutention ferroviaire engage en 2023 un point quantitatif et qualitatif concernant la mise en œuvre du tutorat au sein de la branche et identifie les freins ou obstacles au développement du tutorat afin d'expérimenter des actions correctrices en 2024 (et d'en faire le bilan lors de la préparation de l'accord triennal 2025 à 2027). Plus globalement, la même étude devra concerner les possibilités de valoriser les contributions des divers acteurs de la formation dans le cadre de leurs parcours professionnels.

Les signataires rappellent qu'ils avaient souligné l'importance d'identifier des actions pouvant aider à l'exercice des missions de tuteur et les conditions de cet exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-ans.

Article 4 : L'entretien professionnel et l'orientation des salariés seniors

La réforme de la formation professionnelle de 2014 a substitué de nouvelles règles en matière d'entretien professionnel qui ont remplacé notamment l'entretien dit « de seconde partie de

carrière » qui concernait les salariés à compter de 45 ans et devait être renouvelé à la suite selon une périodicité de 5 ans.

En s'inscrivant dans le nouveau cadre légal de l'entretien professionnel, les parties signataires rappellent que pour les salariés senior (50 ans et plus) cet entretien doit permettre – selon l'âge du salarié– de faire le point sur ses conditions de travail, ses perspectives de déroulement de carrière, les possibilités de poursuite d'activité (retraite progressive, cumul emploi/retraite…).

A l'occasion de cet entretien, une attention particulière devra être portée au projet professionnel du salarié notamment en ce qui concerne l'obligation d'actualisation de ses compétences et ses capacités et possibilités d'accéder à des emplois et/ou missions plus adaptés aux fins de carrières.

Les parties rappellent que l'employeur a l'obligation de délivrer au salarié senior, comme à tout salarié, les informations concernant :
- l'activation du Compte personnel de formation (CPF) ;
- les possibilités d'abondement qu'il peut réaliser pour financer une éventuelle formation ;
- le Conseil en évolution professionnelle (CEP).

Article 5 : L'accompagnement des salariés dans leur démarche en vue de leur départ à la retraite

Indépendamment du droit d'information individuelle concernant la retraite et notamment l'Entretien d'Information Retraite (gratuit et accessible à compter de 45 ans) les signataires de l'accord souligne l'intérêt pour les salariés de la branche de se préparer activement à la transition emploi-retraite.

En complément des informations pouvant être obtenues, avant l'âge de la retraite, par les salariés auprès de leur caisse de retraite, leur mairie, leur assureur complémentaire santé ou prévoyance, les signataires du présent accord encouragent les entreprises à mettre à la disposition des salariés toute l'information utile concernant la mise en œuvre d'ateliers de préparation à la retraite (par des organismes partenaires) ou d'action de formation de type « Préparation à la retraite ».

En lien avec la politique du développement du tutorat et de la fonction tutorale (voir article 3 ci-dessus) une attention particulière lors des entretiens professionnels devra être accordée à la manière dont chacun des salariés entend clore sa vie professionnelle notamment en termes de transmission de ses acquis de l'expérience.

Article 6 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

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 : 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.

Article 9 : Date d'application

Par dérogation aux dispositions de l'article L 2261-1 du Code du travail, le présent accord du 27 février 2023 entre en application au premier jour du mois qui suivra la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 10 : Dépôt – Extension

Le présent accord du 27 février 2023 sera déposé par le Syndicat des Auxiliaires de la Manutention et de l'Entretien pour le Rail et l'Air auprès du Ministère du Travail et de l'Emploi, Direction Générale du Travail dans les conditions fixées par les Articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

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

Paris, le 27 février 2023

Annexe 1 à l'accord du 27 février 2023 – Tableau détaillé concernant l'indemnité de départ à la retraite qui sera intégré aux Textes attachés 2 de la CCN sous le Barème des éléments de rémunération :

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE
0 < ancienneté < 8	—
8 < ou = ancienneté < 10	1 mois
10 < ou = ancienneté < 11	1,50 mois
11 < ou = ancienneté < 12	1,65 mois
12 < ou = ancienneté < 13	1,80 mois
13 < ou = ancienneté < 14	1,95 mois
14 < ou = ancienneté < 15	2,10 mois
15 < ou = ancienneté < 16	2,25 mois
16 < ou = ancienneté < 17	2,40 mois
17 < ou = ancienneté < 18	2,55 mois
18 < ou = ancienneté < 19	2,70 mois
19 < ou = ancienneté < 20	2,85 mois
20 < ou = ancienneté < 21	3,00 mois
21 < ou = ancienneté < 22	3,15 mois
22 < ou = ancienneté < 23	3,30 mois
23 < ou = ancienneté < 24	3,45 mois
24 < ou = ancienneté < 25	3,60 mois
25 < ou = ancienneté < 26	3,75 mois
26 < ou = ancienneté < 27	3,90 mois
27 < ou = ancienneté < 28	4,05 mois
28 < ou = ancienneté < 29	4,20 mois
29 < ou = ancienneté < 30	4,35 mois
30 < ou = ancienneté < 31	4,50 mois
31 < ou = ancienneté < 32	4,65 mois
32 < ou = ancienneté < 33	4,80 mois
33 < ou = ancienneté < 34	4,95 mois
34 < ou = ancienneté < 35	5,10 mois
35 < ou = ancienneté < 36	5,25 mois
36 < ou = ancienneté < 37	5,40 mois
37 < ou = ancienneté < 38	5,55 mois
38 < ou = ancienneté < 39	5,70 mois
39 < ou = ancienneté < 40	5,85 mois
40 < ou = ancienneté < 41	6,00 mois

41 < ou = ancienneté < 42	6,15 mois
42 < ou = ancienneté < 43	6,30 mois
43 < ou = ancienneté	+ 0, 15 mois par année d'ancienneté supplémentaire

Le Syndicat des Auxiliaires de la Manutention et de l'Entretien pour le Rail et l'Air

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) représentée par :

La CGT-FO (Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services FORCE OUVRIERE) représentée par :

La CFDT (Fédération Générale des Transports et de l'Équipement C.F.D.T.), représentée par :

L'union syndicale SOLIDAIRES (Fédération des travailleurs du rail – Sud Rail) représentée par :