Accord de branche relatif à l'emploi, à l'alternance et à la formation professionnelle dans la branche ferroviaire

PRÉAMBULE

Le secteur ferroviaire est aujourd'hui confronté à des défis majeurs : moderniser ses infrastructures vieillissantes pour les rendre plus durables et plus résilientes dans le cadre du changement climatique, s'adapter à l'ouverture à la concurrence, répondre aux nouveaux modes de consommation et d'accès à la mobilité (télétravail, déplacements plus localisés, information voyageur) grâce à la digitalisation.

Levier fondamental de la stratégie de décarbonation et de désenclavement des territoires, le ferroviaire est un secteur économique créateur de richesses en pleine transformation. L'ambition aujourd'hui est de structurer un appareil de formation de branche tant pour le transport de voyageurs que pour le fret afin de répondre aux besoins en main d'œuvre, assurer le maintien d'un haut niveau de compétences des salariés pour garantir performance et protection des personnes et des marchandises.

Le système de sécurité ferroviaire est un enjeu primordial. Il constitue la base de la fiabilité et de la performance du transport ferroviaire. Assurer la sécurité des usagers, du personnel, des marchandises, ainsi que celle des infrastructures et du matériel roulant est indispensable pour garantir un service de qualité. Enfin, à l'ère du numérique, la cybersécurité des réseaux ferroviaires devient un aspect crucial de cette sécurité globale. Aussi, la formation des professionnels du secteur en matière de sécurité est un axe central et prioritaire de la politique de formation de la branche.

En pratique, les mutations auxquelles est confrontées le secteur ferroviaire peuvent entraîner une inadéquation des qualifications mettant en tension un certain nombre de métiers comme la maintenance des infrastructures et les matériels roulants, le manque de qualification des salariés les plus fragiles (en situation d'illettrisme et/ou d'illectronisme), mais aussi une difficulté à mettre en place des parcours de formation adaptés pour les individus. Par conséquent, investir dans les compétences et la formation des salariés s'avère un levier essentiel pour accompagner ces évolutions économiques, technologiques et organisationnelles.

Si les qualifications et savoir-faire des salariés sont des ressources stratégiques créatrices de valeurs, la formation doit s'inscrire comme un outil à la fois individuel de sécurisation des parcours et comme un outil collectif au service du développement et du maintien des activités. Il s'agit également d'un outil vecteur d'inclusion, de promotion professionnelle et de sécurisation de l'emploi.

C'est dans ce contexte que la branche s'engage à développer sa politique de certification et à faciliter la mobilité professionnelle choisie des salariés, laissant la possibilité pour chacun d'eux de construire un parcours professionnel au sein du secteur. Des dispositions spécifiques sont ainsi prévues pour les salariés en seconde partie de carrière en prévention de l'usure professionnelle et de la sécurisation de leur emploi. A cette fin, il est rappelé que l'employeur, conformément à l'article L.6321-1 du Code du travail, a l'obligation d'assurer l'adaptation des compétences des salariés à leur poste de travail et de veiller à leur maintien dans l'emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Dans le secteur ferroviaire, historiquement masculin, des mesures sont déployées pour favoriser la diversité et l'inclusion des femmes. La politique de formation de branche visera à mieux attirer, intégrer et soutenir le développement des compétences ainsi que la progression professionnelle des femmes.

Des mesures spécifiques tenant compte des problématiques liées à la parentalité seront mises en œuvre afin de faciliter l'accès à la formation et le développement des compétences des salariés ayant des responsabilités familiales.

Afin de répondre aux enjeux actuels et à venir de la branche, cet accord a pour ambition de :

- s’inscrire dans une démarche dynamique d’anticipation de l’évolution des emplois et des compétences ;
- promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie et plus particulièrement vers les salariés les plus fragiles ;
- permettre à chaque salarié de pouvoir adapter et développer ses compétences et d’évoluer professionnellement tout au long de sa vie professionnelle.

Le plan d’action se traduira notamment par :

- Une priorité d’accès des salariés sur le temps de travail ;
- Une priorité donnée aux salariés les plus exposés à l’usure professionnelle et aux transitions ;
- Plus d’informations et d’accompagnement des salariés et des managers dans la mobilisation des dispositifs et de l’offre de formation ;
- Une sécurisation du recours à l’alternance et une valorisation de la fonction tutorale ;
- Une politique emploi formation de branche renforcée par le développement d’une offre certifiante de branche et notamment en matière de sécurité ferroviaire.

Cet accord s’articule autour des huit titres suivants :

- Titre I : Priorités, politique de la branche et besoins du secteur ferroviaire
- Titre II : Mise en œuvre et gouvernance
- Titre III : Formation professionnelle des salariés
- Titre IV : Dispositifs et outils de formation professionnelle tout au long de la vie
- Titre V : Recours à différentes modalités d’acquisition et de reconnaissance des compétences des salariés
- Titre VI : Insertion dans l'emploi et professionnalisation
- Titre VII : Faciliter et sécuriser la transition et la reconversion professionnelle
- Titre VIII : Sécuriser et valoriser de la transmission des compétences

Article 1 : Champ d’application

Le présent accord concerne les entreprises dont l’activité est visée par la Convention collective nationale de la branche ferroviaire. Son champ d’application géographique est national au sens de l’article L. 2222-1 du Code du travail.

Article 2 : Durée et entrée en vigueur de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dans les conditions prévues à l’article L. 2261-1 du Code du travail.
Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatifs au sein de la branche ferroviaire se réuniront selon la périodicité prévue à l'article L. 2241-6 du Code du travail pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord en ce qui concerne les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Article 3 : Accords d’entreprises ou d’établissements

Les stipulations d’un accord d’entreprise ou d’établissement ne peuvent comporter des stipulations moins favorables que celles du présent accord.

Article 4 : Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application de l'accord

Les signataires de l'accord se voient confier les modalités d'informations et le suivi d'application du présent accord de branche. Toutefois, pour la bonne mise en œuvre de l'accord, seront produit :

- Une communication à l'ensemble des entreprises et salariés du secteur dès la signature de l'accord ;
- Un guide d'application de l'accord à destination des entreprises ferroviaires.

Il est procédé, tous les deux ans, à un bilan d'application du présent accord, confié à la CPNEFP Ferroviaire. Ce bilan est présenté à la CPPNI. Le premier bilan aura lieu dans un délai de 24 mois suivant l'entrée en application de l'accord.

Article 5 : Dispositions abrogées

Est abrogé l'accord du 6 juin 2017 relatif à la formation professionnelle dans la branche ferroviaire. Cette abrogation sera effective dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 6 : Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 7 : Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, sont notamment mises en œuvre.
En ce sens, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient de l'offre de service de l'Opco Mobilités en ce qui concerne les modalités de financement du plan de développement des compétences, des dispositifs de préparation opérationnelle à l'emploi (POE), ainsi que des modalités d'accompagnement et de mise en œuvre tant de l'action de formation en situation de travail (AFEST) que du tutorat. Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient également de fonds dédiés pour la réalisation de diagnostic et d'accompagnement RH ainsi que le financement d'actions de formation dédiées à la transition énergétique.

Article 8 : Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même Code.

Article 9 : Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.
Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux dispositions déterminées par le Code du travail.

Article 10 : Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des organisations signataires ou adhérentes sous réserve du respect d'un délai de préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception et devra faire l'objet d'un dépôt.
Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

TITRE I : PRIORITES, POLITIQUE DE LA BRANCHE ET BESOINS DU SECTEUR FERROVIAIRE

La branche ferroviaire entend jouer pleinement son rôle d'orientation et d'impulsion de la formation professionnelle dans le secteur. A ce titre, sur la base des données produites par l'observatoire qu'elle a mis en place, elle réalisera désormais un rapport biennal sur l'évolution de l'emploi et de la formation au niveau national, complété par des focus régionaux (article 12). La branche définit ses orientations et actions prioritaires en matière de formation (articles 13 et 14), avec une attention particulière dans les années qui viennent pour les enjeux de sécurité (articles 15 et 16), et pour l'égal accès de tous les salariés à la formation (article 17). Par ailleurs, pour favoriser l'évolution professionnelle des salariés et la reconnaissance des compétences acquises par les salariés, et mobiliser les financements existants au sein de l'OPCO, la branche entend accélérer sa politique de certification, notamment en créant de nouveaux certificats de qualification professionnelle (article 18). Enfin, la branche renouvelle ses engagements en matière d'orientation professionnelle (article 19) et d'inaptitude (article 20), ce dernier sujet faisant par ailleurs l'objet d'une négociation dédiée.

Article 11 : Le rôle majeur de la branche en matière de formation professionnelle

Le présent accord a pour objet de définir la politique de la branche professionnelle en matière d'emploi et de formation au respect de la loi N° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à « la liberté de choisir son avenir professionnel » et ses dispositions règlementaires.
La loi a réaffirmé le rôle prépondérant des branches s'agissant du pilotage de la politique de formation, les branches ayant la responsabilité de faire correspondre celle-ci aux besoins des emplois de leur secteur afin de les soutenir dans le développement des compétences de leurs salariés. La branche professionnelle a par conséquent un rôle majeur à jouer dans l'identification et l'anticipation des évolutions de l'emploi, des métiers, des compétences et des qualifications.
Au cœur d'un marché concurrentiel, les entreprises ferroviaires doivent à la fois maintenir leur niveau de compétences et de qualification, et innover sans cesse pour répondre aux nouveaux défis technologiques, environnementaux, et énergétiques. Ainsi, les parties signataires s'engagent en faveur d'une politique de formation initiale et continue ambitieuse pour la branche ferroviaire, permettant de répondre aux exigences et spécificités des activités de la branche, de maintenir un haut niveau de sécurité ferroviaire et d'améliorer la qualité du service rendu aux usagers sur l'ensemble du territoire tout en favorisant l'évolution des salariés.
Les parties signataires considèrent que la branche ferroviaire doit exercer une fonction essentielle de soutien aux salariés et aux entreprises du secteur dans le domaine de la formation professionnelle, en faisant de cette dernière un véritable levier permettant notamment de favoriser l'accès des jeunes, des femmes, des personnes en situation de handicap, des personnes en situation d'emploi précaire et des demandeurs d'emploi aux métiers des entreprises de la branche et de dynamiser la performance de celles-ci en développant les compétences de leurs salariés et en garantissant leur maintien dans l'emploi. La mobilité professionnelle choisie et la possibilité pour chaque salarié de construire un parcours professionnel au sein des entreprises ferroviaires et plus largement au sein de la branche ferroviaire sont des conditions essentielles de fidélisation et d'engagement des salariés ainsi que de sécurisation de leurs compétences.

Dans ce contexte, cet accord vise à faciliter la mise en œuvre des démarches d'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences au sein des entreprises de la branche ferroviaire par la définition d'orientations prioritaires communes en matière d'emploi et de formation. Ces orientations prioritaires de branche s'articuleront avec les politiques de GEPP des entreprises ferroviaires et s'appliqueront à défaut d'accord GEPP.

Ces fonctions de la branche s'incarnent principalement :

- par la définition des priorités de la branche ferroviaire en matière de formation professionnelle, en adéquation avec les besoins des entreprises et des salariés qui la composent ;
- par l'activité de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) qui contribue à améliorer la situation de l'emploi ainsi qu'à développer et promouvoir la formation professionnelle au sein de la branche ferroviaire, notamment par l'accès à des parcours de formation certifiants ;
- par l'activité de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), outil technique paritaire d'observation et d'analyse permettant à la branche de conduire sa politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle ;
- avec l'appui de l'OPCO Mobilités.

La mise en œuvre des orientations définies par le présent accord implique un dialogue social efficace, les signataires réaffirment leur attachement au respect de la politique nationale de branche sous l'égide de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et des instances et commissions paritaires de l'OPCO Mobilités.

Article 12 : Données économiques et éléments de prospective

Les signataires considèrent que la connaissance des besoins en emplois et compétences constitue la clef de voûte de la définition des politiques de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.
Dans ce cadre, la réalisation d'observations prospectives à l'échelon national ou régional permet aux entreprises ferroviaires de mieux anticiper les évolutions à venir des emplois et compétences notamment en lien avec les impacts liés aux transitions numériques et écologiques.
Dans cet objectif, les signataires de l'accord souhaitent engager la réalisation d'un rapport paritaire national de branche emploi formation tous les deux ans avec des focus régionaux dont le pilotage sera confié à l'OPMQC et à la CPNEFP de la branche avec le concours opérationnel et le financement de l'OPCO Mobilités.
A l'issue de ce rapport, un plan d'actions opérationnel sera défini afin de traduire les recommandations en axes stratégiques et financiers en lien avec l'OPCO Mobilités.

Article 13 : Orientations prioritaires

Au préalable, les parties signataires rappellent l'importance et la priorité qu'elles entendent donner à la formation professionnelle et au développement des compétences dans le secteur du transport ferroviaire. La formation professionnelle vise avant tout à permettre à chaque personne d'acquérir et d'actualiser des connaissances et compétences favorisant son évolution professionnelle. Elle peut permettre également de progresser vers au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.
La politique de la branche en matière de formation doit avoir pour objectif d'offrir aux salariés de celle-ci un dispositif de formation professionnelle adapté, ouvert à toutes les modalités et innovations pédagogiques, qui s'attache à fidéliser les salariés au sein de la profession en leur offrant notamment des perspectives d'évolution professionnelle positives et motivantes et, d'une façon plus générale, à prendre en compte les spécificités et les attentes de tous les acteurs concernés, dont les organisations syndicales représentatives.
Dans ce cadre, les parties signataires formulent les orientations prioritaires suivantes pour la politique de la branche ferroviaire en matière de formation et de développement des compétences :

- **Assurer un haut niveau de sécurité.** Les parties signataires rappellent que la sécurité constitue la première préoccupation et une responsabilité essentielle des entreprises du secteur. En effet, les spécificités liées aux métiers du transport ferroviaire impliquent un niveau très élevé en matière de sécurité. Ainsi, les différents dispositifs de formation professionnelle, que ce soit par le biais de la formation professionnelle à la prise de poste pour une intégration progressive et adaptée ou par le biais de la formation professionnelle continue, donnent aux salariés tous les moyens nécessaires pour ne pas se mettre personnellement en danger et pour ne pas mettre en danger les autres salariés, les utilisateurs et l'ensemble des intervenants sur le matériel et les infrastructures ferroviaires.

- **Assurer la sûreté des personnes et des biens.** La sûreté revêt, en effet, une acuité croissante et fait appel à des compétences spécifiques et évolutives. Dans ce contexte, les métiers et missions relatives à la sûreté font l'objet d'une attention particulière en matière de formation et de développement des compétences.

- **Faciliter les recrutements sur les métiers en tension (cf. liste indicative annexée à l'accord) et l'intégration des salariés dans les entreprises.** Cette liste des métiers en tension pourra être révisée dans le cadre des travaux de la CPNEFP en liaison avec l'OPMQC. La branche accompagne les entreprises ferroviaires en matière de recrutement, à travers, d'une part, des actions d'attractivité sur le secteur et ses métiers en tension, le financement et la promotion des dispositifs de formation permettant l'accès à l'emploi (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi), et, d'autre part, par le déploiement de parcours de pré-qualification qui permettent de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi du salarié dans l'entreprise. Avec seulement 20 % de personnels salariés féminins dans le secteur, une attention particulière sera portée aux recrutements et à l'intégration des femmes pour répondre aux enjeux de féminisation du secteur.

- **Développer une offre de certification pertinente** répondant aux besoins en compétences des entreprises ferroviaires ; favoriser la construction de parcours certifiants reconnus par la branche et nouer des partenariats avec l'Education nationale et l'Enseignement Supérieur pour déployer et colorer des diplômes de niveau CAP à Master.

- **Garantir l'employabilité**[1] et sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche ferroviaire plus particulièrement les plus fragiles. La formation professionnelle doit favoriser l'acquisition et le maintien du socle de connaissances et de compétences professionnelles clés qui s'élargit pour accompagner les évolutions de la société au quotidien (compétences en lecture et écriture, compétences en mathématique, compétences numériques de base). La branche ferroviaire s'engage à nouer un partenariat avec l'Agence Nationale de Lutte contre l'illettrisme – ANLCI afin d'améliorer la formation des salariés confrontés à l'illettrisme et l'illectronisme. L'OPMQC, en lien avec la CPNEFP, sera mandaté pour adapter le référentiel du certificat CléA numérique aux besoins spécifiques du secteur ferroviaire.

[1] Les parties signataires entendent par employabilité l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle. L'employabilité recouvre la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, son potentiel.

- **Accompagner les transitions numériques et écologiques.** Que ce soient les évolutions majeures issues des innovations liées notamment aux nouvelles technologies et à la digitalisation ou celles liées à la transition écologique, celles-ci ont beaucoup contribuées à la modernisation des entreprises de la branche ferroviaire au cours de ces dernières années. Innovation et digitalisation participent notamment à l'amélioration des conditions de travail des salariés et du niveau de sécurité du transport ferroviaire et au renforcement de la performance et de l'attractivité de la branche ferroviaire face aux autres modes de transport. Les enjeux de décarbonation sont au cœur des préoccupations ferroviaires et les transitions écologiques impactent les métiers, emplois et compétences du secteur, et plus particulièrement les métiers de la maintenance des matériels roulants et des infrastructures.
  Ce nouveau contexte est complexe et conduit à des changements des normes et des standards. A ce titre, les parties signataires considèrent également prioritaires les formations en lien avec les transitions numériques et écologiques.

- **Professionnaliser le management et les fonctions RH.** Le contexte dans lequel opèrent les entreprises de la branche ferroviaire génère des mutations d'organisation du travail souvent complexes. La réussite de ces mutations est conditionnée par la qualité de l'accompagnement qui sera mis en œuvre par les managers et les personnels RH. L'encadrement est acteur du développement des compétences des salariés, en effet l'encadrement joue un rôle déterminant puisqu'il lui appartient d'identifier, d'évaluer et de développer les compétences des salariés dans les situations de travail, et d'apporter également une aide aux choix professionnels.

Article 14 : Actions prioritaires de la branche ferroviaire et publics prioritaires

Les parties signataires conviennent qu'il revient à la CPNEFP, dans le cadre de sa mission générale de conduite de la politique de branche en matière de formation professionnelle, de définir, le cas échéant, d'autres actions de formation prioritaires de la branche ferroviaire dans le cadre des dispositifs de formation financés par l'OPCO de branche.

Les actions prioritaires définies au sein de la branche ferroviaire servent de base pour la détermination des engagements financiers de l'OPCO Mobilités. Le Conseil des métiers de la branche ferroviaire au sein de l'OPCO de branche met en œuvre ces priorités et assure le suivi de l'évolution des engagements financiers précités.
Dans ce cadre, les actions de formation qui ont pour objectif la mise en œuvre des orientations prioritaires définies au présent accord sont celles qui concourent à la formation des personnels sur des métiers soit en tension du fait d'un besoin de recrutement volumique important soit concourant à pourvoir des nouveaux métiers peu volumiques mais très en lien avec les évolutions technologiques et les enjeux des transitions énergétiques et écologiques.
Les parties signataires souhaitent également que la CPNEFP apporte une importance particulière aux formations suivies en alternance, qui permettent une transmission optimale de la technicité des métiers du ferroviaire, ainsi que du savoir-être en entreprise.
Par ailleurs, afin de permettre à tout salarié de la branche d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue et dans le cadre d'une filière diplômante, qualifiante ou certifiante, les parties signataires définissent annuellement, au sein de la CPNEFP en lien avec l'OPMQC, les besoins du secteur en matière de création et/ou de reconnaissance de certains diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle ainsi qu'en matière d'inscription de formations à l'inventaire.
Les parties signataires entendent ainsi mettre l'accent sur le développement des parcours professionnels des salariés de la branche. Une attention particulière sera portée aux actions de formation qui permettent l'acquisition, la maîtrise et le perfectionnement de langues étrangères.

La maîtrise de langues étrangères est, en effet, nécessaire pour répondre aux exigences croissantes tant des usagers que des entreprises du secteur notamment pour celles qui interviennent sur les zones transfrontalières ou à l'international.
Elles souhaitent notamment que les titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle leur permettent de préserver leurs connaissances et compétences acquises voire d'en acquérir de nouvelles, mais aussi leur permettent d'évoluer dans l'emploi au sein d'une entreprise et/ou entre les entreprises du secteur.

Article 15 : Sécurité ferroviaire et formation professionnelle

La sécurité constitue un enjeu majeur pour la branche ferroviaire. À ce titre, salariés et entreprises contribuent, chacun à leur niveau et selon leurs obligations respectives, à garantir un haut niveau de sécurité des circulations et des interventions sur les emprises ferroviaires.
Dans un contexte marqué par l'ouverture à la concurrence des transports ferroviaires de voyageurs et de marchandises, l'arrivée de nouveaux exploitants, français comme internationaux, accentue les besoins de professionnalisation et de maîtrise des risques. Ce contexte est également caractérisé par une utilisation croissante des outils numériques, l'émergence de nouveaux risques cyber, ainsi que par d'importantes évolutions réglementaires, telles que la révision de la STI OPE en 2023 et la finalisation de la règlementation dite « SECUFER » par la modification du décret et la publication de son arrêté d'application.
Afin d'accompagner ces transformations, les parties signataires s'engagent à initier les démarches nécessaires auprès de la DGEFP et de la DGITM en vue de la signature d'un Engagement de Développement des Emplois et des Compétences (EDEC). Cet engagement permettra la réalisation d'un diagnostic paritaire des besoins en compétences et en formation sur les métiers contribuant à la sécurité des transports et des usagers.
En réponse à l'évolution du cadre réglementaire SECUFER et afin de certifier les compétences des personnels concernés, l'UTPF s'engage à créer et à financer une certification de branche SECUFER, enregistrée au Répertoire spécifique. Cette formation socle, harmonisée à l'échelle nationale, visera à certifier les compétences des salariés intervenant pour le compte d'exploitants ferroviaires, notamment en matière de prévention des risques électriques, de heurt, d'accrochage et d'effet de souffle, sur la base de référentiels communs de formation et de prévention correspondants.
Dans ce cadre, pour garantir la qualité et l'homogénéité de cette certification, un dispositif de labellisation des organismes de formation habilités sera mis en place par l'UTPF. Seuls les organismes labellisés seront autorisés à dispenser cette formation et à présenter les candidats à la certification de branche SECUFER.
L'UTPF assurera un suivi concerté des travaux engagés, conjointement avec les organisations professionnelles et représentants du secteur, via des remontées régulières à la CPNEFP.
Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises ont l'obligation de former leurs salariés aux exigences de sécurité applicables, notamment pour les personnels en charge de tâches critiques de sécurité ou les conducteurs de trains, qui doivent satisfaire à des conditions d'aptitudes physiques et psychologiques, de compétences professionnelles et de formation.
Enfin, les entreprises de la branche accorderont une attention particulière à la sécurisation des parcours professionnels des salariés confrontés à la perte d'une habilitation ou à une inaptitude médicale. Des dispositifs spécifiques sont prévus à cet effet dans l'accord de branche relatif à la prévention et à l'accompagnement de l'inaptitude médicale sécurité.

Article 16 : La formation professionnelle relative à la sûreté des personnes et des biens

Les parties signataires rappellent l'importance majeure de la formation à la sûreté des personnes et des biens, dans un contexte marqué par la recrudescence des incivilités et des comportements violents dans les transports. La formation constitue un levier essentiel pour outiller les salariés en contact avec le public (Agent du service commercial train, Chargé de la relation client ...), en les sensibilisant et en leur apportant les compétences nécessaires pour faire face aux situations d'incivilités, d'actes délictueux ou de violences, qu'ils en soient directement victimes, témoins, ou qu'elles visent les voyageurs ou les biens. À ce titre, les formations intègrent également la prévention des comportements sexistes et sexuels, ainsi que la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, afin de garantir un environnement respectueux, sûr et inclusif pour tous les salariés et voyageurs.
La formation constitue un des gages de la mobilisation des entreprises de la branche face à ces phénomènes. Les employeurs s'engagent à rendre ces formations comme prioritaires pour le secteur y compris au titre des obligations liées au plan de développement des compétences que du contrat de professionnalisation.

Article 17 : Egalité d'accès de tous les salariés à la formation

Tous salariés bénéficient d'un égal accès à la formation sans aucune discrimination en conformité avec les lois en vigueur en particulier l'article L. 1132-1 du Code du travail.
Les employeurs s'engagent à garantir un accès égal à la formation quels que soient le sexe, l'âge ou la catégorie professionnelle. Ces critères feront l'objet d'indicateurs de suivi dans le cadre du rapport national de branche emploi formation.

Article 17.1 : Egalité d'accès entre les femmes et les hommes à la formation

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective, les parties signataires insistent particulièrement sur l'importance de l'égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation.
Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle, par le développement des compétences notamment, constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leur rémunération et de leurs qualifications.
Les entreprises doivent porter une attention particulière à maintenir et développer, par la formation professionnelle, les conditions permettant l'évolution professionnelle et l'accès des femmes à tous les postes, quel que soit leur niveau de qualification et de responsabilité.
La volonté de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle doit prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale et la lutte contre les stéréotypes.
L'UTPF lancera une campagne média pour promouvoir le secteur et ses métiers. Les enjeux de féminisation en seront le fil rouge.

Article 17.2 : Accès à la formation des travailleurs en situation de handicap

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap de la convention collective, l'accès de ces salariés à la formation professionnelle doit être tout particulièrement favorisé, afin de sécuriser leur parcours et de faciliter leur éventuel reclassement, prioritairement dans l'entreprise. L'objectif est de garantir une égalité des droits et des chances en matière d'évolution professionnelle.

A cet effet, les salariés en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent accord. Ils doivent pouvoir bénéficier, si besoin, d'un accompagnement personnalisé leur permettant de construire un projet de formation adapté à leurs besoins et à leurs capacités. Des mesures appropriées peuvent, le cas échéant, être prises pour permettre l'accès de ces personnels à ces dispositifs.
Par ailleurs, les salariés en situation de handicap bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale. Ces actions peuvent inclure des modalités pédagogiques adaptées, des outils numériques spécifiques ou encore un aménagement des temps de formation.
Les parties signataires invitent les entreprises de la branche qui emploient des travailleurs en situation de handicap à se rapprocher de l'Association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) qui pourra les soutenir dans leurs démarches de formation à l'attention de ces personnels.
Les entreprises de la branche employant au moins deux cent cinquante salariés doivent désigner un référent ou un accompagnant handicap, chargé de faciliter l'intégration et le suivi des salariés en situation de handicap particulièrement pour les dispositifs dédiés à la formation professionnelle.
Les signataires de l'accord mandatent l'OPCO Mobilités pour nouer des partenariats avec l'Agefiph et les Cap emploi afin que des outils d'information et des cofinancements puissent être mis en œuvre au sein de la branche ferroviaire. Ils encouragent également la diffusion de bonnes pratiques en matière de formation et d'accompagnement des salariés en situation de handicap.
Enfin, les signataires de l'accord mandatent l'OPCO afin que soit réalisée une analyse sectorielle sur la situation des travailleurs en situation de handicap dans le secteur ferroviaire.

Article 18 : La certification professionnelle, un enjeu fondamental pour la branche ferroviaire

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles concourent ainsi à l'évolution professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires.
La CPNEFP de la branche ferroviaire a engagé la politique de certification professionnelle avec l'ingénierie du CQP Opérateur de maintenance en mécanique ferroviaire. Afin d'apporter une réponse aux besoins en compétences professionnelles des entreprises ferroviaires et de favoriser les projets d'évolution et de mobilité professionnelle des salariés, les parties signataires souhaitent poursuivre la création des Certificats de Qualifications Professionnelles (CQP). Ils entendent également établir des partenariats avec d'autres branches, notamment celle de la métallurgie afin de créer des passerelles avec les certifications professionnelles interindustrielles.
Dans cette même optique, les parties signataires souhaitent renforcer la mobilité professionnelle prioritairement au sein de la branche ferroviaire, en facilitant les passerelles entre les différents métiers. Elles s'attachent également à identifier les possibilités de mobilité vers des filières connexes partageant des compétences communes (industrie, bâtiment, mobilité). A cette fin, elles mandatent la CPNEFP afin de réaliser, avec le concours de l'OPMQC et de l'OPCO Mobilités, une cartographie des métiers cibles, en commençant par ceux de la famille de la maintenance (matériels roulants et infrastructures).

Cette cartographie aura pour objectif principal de mettre en évidence les proximités entre les métiers de la branche, en termes de compétences mobilisées, et d'identifier les compétences complémentaires à acquérir pour favoriser les évolutions professionnelles internes. Elle permettra également d'explorer les convergences et les aires de mobilité avec des métiers proches issus de secteurs connexes. Ainsi, chaque salarié pourra mieux visualiser les opportunités d'évolution à court, moyen et long terme au sein de la branche, ainsi que la formation associée dans une logique d'individualisation et d'aménagement des parcours.
Parallèlement, les signataires de l'accord souhaitent renforcer les relations entre la branche et l'Ecole. Pour cela, l'ambition est d'investir le champ de l'orientation professionnelle dans les filières générales, techniques et professionnelles de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur. Conscient de l'importance de permettre aux professionnels de valoriser leur expertise, leur métier et leur secteur d'activité, l'UTPF financera la création d'une plateforme métier dédiée, animée par des ambassadeurs métiers, afin de promouvoir les parcours, les savoir-faire et les opportunités offerts par la branche. En outre, les entreprises favoriseront les interventions de leurs salariés pour intervenir en milieu scolaire sous couvert qu'ils en aient l'autorisation.
Ils mandatent par ailleurs la CPNEFP et l'OPCO Mobilités afin de nouer des partenariats et engager des travaux d'ingénierie et de coloration des diplômes au regard des besoins en emploi de la branche.

Article 19 : L'orientation professionnelle et les partenariats stratégiques

L'orientation professionnelle est un enjeu fondamental pour l'attractivité du secteur et des métiers ferroviaires auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi, et des salariés en reconversion professionnelle. Les actions menées par la branche avec l'appui de l'OPCO Mobilités pour valoriser les métiers et faciliter les recrutements méritent d'être poursuivies et amplifiées. Les signataires de l'accord portent également une attention particulière aux recrutements et à l'intégration des femmes pour répondre aux enjeux de féminisation du secteur.
Dans cet objectif, les signataires souhaitent que l'OPCO Mobilités coordonne l'information sur les métiers ferroviaires et la diffuse auprès des différents acteurs en charge de l'information et de l'orientation professionnelle. Il s'agit de fournir aux opérateurs du service public régional d'information et d'orientation et aux opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle, une information sur les métiers ferroviaires, les formations et certifications accompagnées des outils de communication adaptés aux prescripteurs et aux publics. Les entreprises s'engagent à produire un module d'acculturation au secteur ferroviaire à destination du grand public.
Dans la branche, les signataires mandatent l'OPCO Mobilités pour nouer des partenariats avec l'Education nationale, l'Enseignement supérieur, France travail et les régions, dans l'objectif d'attirer des jeunes vers les métiers du ferroviaire, de valoriser les certifications professionnelles et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels en charge de l'enseignement et de l'orientation.
L'ambition est de permettre la représentation des métiers du ferroviaire dans les différents forums et salons dédiés à l'orientation professionnelle tel que les worldskills ou encore d'initier, avec les établissements de formation initiale, des parcours de découverte des métiers ferroviaires et de tout autre dispositif destiné à préparer l'orientation des jeunes, des salariés, des demandeurs d'emploi vers le secteur ferroviaire.

Article 20 : Actions d'accompagnement et de formation consécutives à l'inaptitude et reclassement des salariés inaptes

Les parties signataires attachent une grande importance à l'accompagnement des salariés en situation d'inaptitude au sens du Code du travail, et rappellent que les dispositions des articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail prévoient que les propositions de reclassement faites au salarié en situation d'inaptitude prennent en compte les éventuelles indications (du médecin du travail) sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.
À cet effet, la formation professionnelle favorise l'employabilité de ces salariés pour permettre leur reclassement et, le cas échéant ou à défaut, leur reconversion.

TITRE II : MISE EN ŒUVRE ET GOUVERNANCE

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est l'organe politique paritaire de la branche qui détermine la stratégie en matière de formation professionnelle et d'emploi (article 21) avec l'appui de l'OPMQC (article 22) et de l'OPCO Mobilités (article 23). Afin de faciliter l'appropriation et la mise en œuvre des décisions prises dans ce cadre, les signataires de l'accord décident de mettre en place une politique d'information auprès des salariés et des entreprises de la branche (article 24).

Article 21 : La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Conformément aux dispositions prévues par l'accord du 31 mai 2016 relatif aux dispositions générales de la CCN, il est rappelé que la CPNEFP a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi ainsi qu'à développer et promouvoir la formation professionnelle au sein de la branche ferroviaire dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi et le volet formation de la convention collective.
La CPNEFP a notamment pour missions de :

- proposer les orientations à donner à la politique de formation de la branche ferroviaire ainsi que les priorités à retenir ;
- établir, en application de l'article L. 6314-2 du code du travail, des certificats de qualification professionnelle de la branche ferroviaire.

La CPNEFP assure ses missions, le cas échéant, en lien avec L'Observatoire, ainsi que le Conseil des métiers ferroviaire de l'OPCO Mobilités.

Article 22 : L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC)

L'OPMQC a, conformément aux dispositions de l'accord du 31 mai 2016 relatif aux dispositions générales de la CCN, pour vocation d'éclairer et d'accompagner la politique de la branche en matière de formation professionnelle, dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi et le volet formation de la convention collective.
L'OPMQC a notamment pour mission :

- d'analyser les métiers et les compétences existantes dans la branche ferroviaire et assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers ;
- de réaliser les descriptifs de ces compétences ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle ;

L'OPMQC intervient en appui de la CPNEFP de la branche ferroviaire.

Article 23 : L'OPCO Mobilités, un outil au service de la politique de la branche ferroviaire

Les signataires de l'accord rappellent que l'OPCO Mobilités assure, conformément aux dispositions légales et réglementaires les missions suivantes :

- D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- D'apporter un appui technique à la branche ferroviaire pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

- D'assurer un appui technique à la branche ferroviaire pour ses missions de certification de qualification professionnelle ;
- D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- De promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail auprès des entreprises ;
- De financer les formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein des entreprises de moins de cinquante salariés ;
- D'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

En outre, conformément aux statuts du 19 mars 2019, l'OPCO mettra à la disposition des entreprises et des salariés les informations utiles au développement des compétences, à l'orientation et à l'élaboration des projets professionnels, telles que définies par la CPNEFP. En ce sens, les signataires de l'accord entendent rappeler que la branche ferroviaire définit souverainement la politique qu'elle entend suivre en matière de formation professionnelle. Cette politique est mise en œuvre au sein de l'OPCO Mobilités par le Conseil des métiers ferroviaire qui décline les décisions prises par la CPNEFP Ferroviaire.

Article 24 : L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises

Les parties signataires demandent, sous l'impulsion de l'OPCO Mobilités, et, avec l'aide de la CPNEFP, qu'une politique d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche. Cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, d'information adaptés, actualisés et fiables, sur les dispositifs de formation existants, afin de faciliter leur appropriation et leur mise en œuvre.
Cette information, disponible sur le site internet de l'OPCO Mobilités est mise à jour régulièrement.
Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

TITRE III : FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

Article 25 : Dispositions spécifiques à la formation au dialogue social et à l'accès au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES) de branche

Les parties signataires reconnaissent l'importance de développer, auprès de l'ensemble des salariés comme des directions, la connaissance et la compréhension des enjeux du dialogue social, du rôle des représentants du personnel et du fonctionnement des instances représentatives du personnel. Elles considèrent que l'implication active des équipes dirigeantes constitue un facteur déterminant de réussite de cette démarche.
Dans ce cadre, les signataires rappellent que le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est accessible à tous les salariés, sans condition d'ancienneté, qu'ils soient ou non titulaires d'un mandat de représentation du personnel.

Le CFESES permet la participation à des stages et formations dispensés par des :

1/ Organismes agréés par arrêté du 22 décembre 2023
Sont notamment visés les centres de formation des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives au niveau national suivants :

- « La Formation Syndicale C.G.T », 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex ;
- L'institut confédéral d'études et de formation syndicale de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19 ;
- Le centre de formation de militants syndicalistes de la Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO), 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14 ;
- L'institut syndical de formation de la Confédération française des travailleurs chrétiens (ISF-CFTC), 45, rue de la Procession, CS 82348, 75739 Paris Cedex 15 ;
- Le centre de formation syndicale de la Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC), 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ;
- Le centre d'études et de formation de l'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), 21, rue Jules-Ferry, 93170 Bagnolet ;
- Le centre d'études et de formation interprofessionnel SOLIDAIRES, 31, rue de la Grange-aux-Belles, 75010 Paris.

2/ Organismes agissant des organismes agréés par arrêté ci-dessus notamment :

- Le Centre de formation de l'UNSA – Ferroviaire, 56 rue du Faubourg-Montmartre – 75009 Paris ;
- Le Centre de formation, d'études et de recherche (CFER – UFCAC CFDT), 20 rue Lucien Sampaix – 75010 Paris ;
- L'Institut de Formation et d'Études des Travailleurs du Rail Solidaires, Unitaires et Démocratiques, 38, rue des renouillères – 93200 Saint-Denis.

Les salariés investis de responsabilités syndicales bénéficient sans restriction des dispositions légales et conventionnelles relatives à la formation professionnelle. À ce titre, ils peuvent accéder, comme tout salarié, aux formations nécessaires à leur adaptation au poste de travail, à leur maintien dans l'emploi et à leur évolution professionnelle.
Les parties signataires rappellent que, conformément à l'article L. 2145-5 du Code du travail, les salariés peuvent demander un ou plusieurs congés pour participer à des formations syndicales et ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés pour y participer. Ces formations sont assimilées à du temps de travail selon les dispositions de l'article L. 2145-10 du Code du travail. Les règles relatives à la durée du travail s'appliquent pleinement.

En outre, il est expressément rappelé qu'il est interdit de prendre en considération l'appartenance syndicale ou l'exercice d'une activité syndicale pour déterminer l'accès d'un salarié à la formation professionnelle. Les employeurs sont donc tenus de garantir que ces critères ne soient en aucun cas utilisés pour influencer les décisions concernant la formation professionnelle.
Afin de renforcer la culture du dialogue social dès l'intégration des salariés, les entreprises sont invitées à prévoir une information dédiée sur les instances de représentation du personnel, notamment à l'occasion des parcours d'accueil. Cette information peut également être accessible via l'intranet ou tout autre support adapté, selon des modalités à définir par chaque entreprise.

Article 26 : Formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences

Article 26.1 : Priorités dans l'élaboration et le contenu

Afin notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises, le plan de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels. En ce sens, il comprend les actions d'adaptation des compétences des salariés à leur poste de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences. Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.
Les entreprises s'attachent à inscrire leur plan de développement des compétences dans une perspective d'anticipation et d'organisation à moyen terme des besoins en formations et en certifications de leurs salariés, au regard de l'évolution prévisionnelle des besoins en emplois et en compétences. De plus, le processus d'élaboration du plan de développement des compétences tient compte des nouvelles modalités pédagogiques de formation (AFEST, FOAD…).
Enfin, les entreprises accordent un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe de formation des salariés et joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation.

Article 26.2 : Mise en œuvre

En application de l'article L. 6321-2 du Code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif, et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.
A l'exception de celles visées aux 1° et 2° de l'article L. 6321-6 du Code du travail, toutes les actions de formation autres que celles mentionnées à l'alinéa précédent constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié lorsqu'elles se déroulent sur le temps de travail du salarié.
Afin de garantir l'accès à la formation professionnelle tout en respectant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, les parties signataires conviennent que les formations inscrites sur le plan de développement des compétences doivent être réalisées sur le temps de travail.
Ainsi, les employeurs s'engagent à aménager les plannings de services de manière anticipée pour permettre aux salariés de suivre les formations obligatoires et non obligatoires inscrites sur le plan de développement des compétences dans le respect des impératifs de production.
En cas de refus réitérés à l'accès à une formation, l'entretien professionnel est le lieu du dialogue permettant au salarié et à son employeur d'échanger. L'employeur ou son représentant expliquera les refus de demande de départ en formation lors de cet entretien.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier et sous réserve d'avoir l'accord du salarié, le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de formation mis en œuvre à l'occasion d'un projet de transition professionnelle (CPF-TP).
Les frais de transport, d'hébergement et de restauration d'un salarié en formation dans le cadre du plan de développement des compétences sont pris en charge dans les conditions applicables dans l'entreprise aux salariés en déplacement professionnel et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 26.3 : Dispositions spécifiques aux salariés en contrat de travail à durée déterminée

Les signataires de l'accord rappellent que les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'un accès à la formation professionnelle au titre du plan de développement des compétences, dans des conditions d'accès identiques à celles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Les formations restent adaptées à la durée du contrat.
Ils rappellent également que toute formation obligatoire et indispensable à la tenue d'un poste en CDI l'est également en cas de recours à CDD.

Article 26.4 : Consultation du comité social et économique en matière de formation professionnelle dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

En l'absence d'accord conclu en application de l'article L. 2312-19 du Code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique est consulté, chaque année, d'une part, sur les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2312-24, et, d'autre part, sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions prévues à l'article L. 2312-26 du même Code.
A l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques, il se prononce notamment sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.
Lors de la consultation portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, il se prononce, en matière de formation professionnelle, sur le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les congés de formation, ainsi que sur les mesures en matière de formation permettant d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
A cette fin, l'employeur met à la disposition du comité les informations prévues à l'article L. 2312-26 du Code du travail, au moyen de la base de données économiques, sociales et environnementales, selon les conditions prévues par un accord, ou, à défaut, par l'article L. 2312-36. Il s'agit, notamment des informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif, sur le plan de développement des compétences, sur les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.
Pour chacune des deux consultations visées aux précédents alinéas, le comité peut, dans le respect des dispositions de l'article L. 2312-19 et L. 2312-26 du Code du travail, se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble ou tout ou partie des thèmes énoncés précédemment ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.
La Commission de la formation constituée au sein du comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 300 salariés en l'absence d'accord conclu en application de l'article L. 2315-45 du Code du travail, prépare les avis que le comité doit rendre au titre des consultations visées au présent article.

Article 27 : Accès des entreprises de moins de 50 salariés aux outils d'aide à l'élaboration du plan de développement des compétences

Les parties signataires rappellent que l'opérateur de compétences, a pour mission d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.
En ce sens, l'OPCO Mobilités met à la disposition des entreprises une trame personnalisable et modifiable au sein de laquelle il pourra être recensées les actions par salarié, consolider les données nécessaires aux bilans et faciliter la communication auprès de la Direction et du CSE.
Les entreprises sont également invitées à se rapprocher de leur conseiller en région afin de bénéficier d'un accompagnement quant à l'analyse et l'optimisation de leurs plan de développement des compétences.
En outre, il est rappelé que dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, l'employeur peut demander à l'OPCO une prise en charge spécifique des actions de formation qui participent au développement des compétences. Cette prise en charge concerne les coûts des actions de formation inscrites au plan de développement des compétences, la rémunération du salarié en formation et les frais annexes, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-17 du Code du travail. Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO Mobilités.

Article 28 : Clause de dédit-formation

Les contrats de travail des salariés de la branche ferroviaire peuvent contenir, dès leur conclusion ou par voie d'avenant, une clause dite de « dédit-formation ».
En application de cette clause, le salarié s'engage, à l'issue d'une action ou d'un parcours de formation professionnelle financée par l'employeur, à demeurer un certain temps au service de son employeur ou, en cas de départ, à verser à celui-ci une indemnité correspondante à tout ou partie des frais de formation qu'il a engagés.
Les signataires rappellent que la période d'attachement du salarié doit être proportionnée aux sommes engagées en vue de la formation et ne peut en tout état de cause être supérieure à 5 ans suivant la fin du parcours de formations. Ils rappellent également que la clause de dédit-formation ne peut être mise en œuvre que si la rupture de contrat de travail est à l'initiative du salarié.
Les sommes, le cas échéant remboursées en application des dispositions de la présente clause, sont affectées par l'employeur au financement d'actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences.
Ne sont pas concernées par ce dispositif les formations réalisées sans aucun financement de l'entreprise, notamment dans le cadre du CPF sans abondement de la part de l'entreprise. Ne sont pas non plus concernées les actions de formation pour lesquelles les textes légaux et réglementaires excluent toute clause de dédit-formation, tels que le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

Article 29 : Les formations réalisées à l'initiative du salarié : le CPF

Article 29.1 : Principes

1. Ouverture, alimentation, gestion

Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies à l'article L. 5151-2 du Code du travail. Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé quel que soit le statut de son titulaire. Il est alimenté au titre de chaque année dans les conditions prévues aux articles L. 6323-10 et suivants du Code du travail.
La Caisse des dépôts et consignations gère le compte personnel de formation et ses conditions générales d'utilisation, ainsi que le service dématérialisé permettant au titulaire du compte de connaître ses droits et les formations éligibles.

2. Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation les actions visées à l'article L. 6323-6 du Code du travail. Il s'agit :

- Des actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), comprenant notamment les certificats de qualification professionnelle de branche et interbranche ;
- Des actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences enregistrés dans le RNCP ;
- Des actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS) ;
- Des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- Des bilans de compétences ;
- De la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- Des actions de formation, d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- Des actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Ces actions sont exclusivement financées par les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen visé à l'article L. 5151-7 du Code du travail.

Article 29.2 : Modalités de mobilisation du compte CPF

1. Mobilisation du compte CPF

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut le faire sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées au point 3 du présent article. Il peut également demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées au point 2 du même article. La demande du salarié peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.
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.

2. Demande à l'employeur

a. Action se déroulant en tout ou partie pendant le temps de travail

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié lui adresse, avant le début de l'action, une demande d'autorisation d'absence dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action est au moins égale à 6 mois.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes :

- Intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;
- Calendrier de l'action ;
- Part de l'action réalisée pendant le temps de travail ;
- Organisme de formation pressenti.

Sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte, lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte, le salarié peut solliciter, auprès de son employeur, un abondement pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier, par écrit, sa réponse au salarié sur l'autorisation d'absence. L'absence de réponse sur l'autorisation d'absence demandée vaut acceptation.

b. Action se déroulant en dehors du temps de travail

Sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte, lorsque le salarié souhaite obtenir l'abondement de son compte par son employeur, pour le financement d'une action mise en œuvre en dehors du temps de travail, il lui adresse, au plus tard 60 jours calendaires avant le début de l'action, une demande comportant les mentions suivantes :

- Intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;
- Calendrier de l'action ;
- Justificatif du coût total de l'action et du montant des droits inscrits sur son compte ;
- Organisme de formation pressenti.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier, par écrit, sa réponse au salarié au titre de l'abondement sollicité. L'absence de réponse sur l'abondement demandé ne vaut pas acceptation. Lorsque la réponse relative à la demande d'abondement est négative, ou lorsqu'il s'agit d'une acceptation partielle de l'abondement sollicité, elle est notifiée au salarié par écrit.

3. Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord sur l'autorisation d'absence, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail. Il finance l'action au moyen des droits inscrits sur son compte, et, le cas échéant, finance le reste à charge correspondant.

Article 29.3 : Financement

1. **Prise en charge des frais pédagogiques par la Caisse des dépôts et des consignations**

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions visées à l'article 29.1 point 2, suivie par le salarié, pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel de formation.
Lorsque le coût de l'action est supérieur au montant des droits inscrits, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements complémentaires financés par les personnes visées à l'article L. 6323-4 du Code du travail.

2. **Prise en charge des frais annexes et de la rémunération**

Lorsque la formation au titre de l'une des actions visées à l'article 29.1 point 2 est mise en œuvre pendant le temps de travail, l'employeur maintient la rémunération du salarié. Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement, occasionnés par la mise en œuvre, en totalité ou en partie pendant le temps de travail, d'une des actions visées à l'article susvisé, sont pris en charge par l'employeur dans les conditions définies par accord d'entreprise.

Article 29.4 : Les modalités d'abondement du CPF des salariés

Les droits inscrits sur le CPF doivent permettre à son titulaire de financer une formation éligible à ce dispositif. Lorsque le coût de cette formation est supérieur aux droits inscrits, le compte peut faire, à la demande de son titulaire, l'objet d'abondements en droits complémentaires. Ces abondements peuvent provenir :

- du titulaire du CPF lui-même ;
- de l'employeur ;
- d'un opérateur de compétences ;
- de la Caisse nationale de l'assurance maladie, organisme chargé de la gestion du compte professionnel de prévention ;
- des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- de l'Etat ;
- des Régions ;
- de l'opérateur France travail pour les demandeurs d'emploi ;
- de l'Agefiph pour les personnes en situation de handicap.

La loi N° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 a instauré un mécanisme de reste à charge pour les salariés utilisant leur compte personnel de formation. Ce montant révisable annuellement et fixé par décret, s'élève à 102,23 € au 1er janvier 2025. Les signataires rappellent que les titulaires bénéficiant d'un financement de leur employeur ou d'un organisme spécifique (OPCO, accord collectif) en sont exonérés.
Les signataires de l'accord invitent les entreprises ferroviaires à développer leur politique de développement des compétences dans une logique de co-construction avec leurs salariés et plus particulièrement pour les salariés en situation de mobilité ou de reconversion professionnelle. Le salarié pourra, lors de l'entretien professionnel, croiser ses projets de formation avec les besoins stratégiques de l'entreprise et ainsi permettre l'octroi de dotations complémentaires.
En outre, dans le cadre de la politique de formation et de développement des compétences des salariés, et pour prévenir l'usure professionnelle des salariés face à l'allongement des carrières, la branche professionnelle instaure un mécanisme d'abondement volontaire du CPF pour les salariés à partir de 50 ans. La demande d'abondement sera réalisée par le salarié dans le cadre de l'entretien professionnel.

En cas d'accord entre l'employeur et le salarié, l'abondement sera versé sur le compte CPF et le salarié pourra réaliser sa formation sur le temps de travail. Cette démarche de co-construction permet au salarié d'être exonéré du ticket modérateur.
En complément des actions des entreprises, les parties signataires souhaitent que l'OPCO Mobilités noue des partenariats avec les opérateurs de l'emploi et de la formation (Régions, France Travail, CARSAT, CPAM…) afin de développer les modalités d'abondement des comptes des salariés de la branche ferroviaire.

TITRE IV : DISPOSITIFS ET OUTILS DE FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

La formation tout au long de la vie est un continuum entre la formation initiale, générale ou professionnelle, et l'ensemble des situations où s'acquièrent des compétences : actions de formation continue, activités professionnelles, implications associatives ou bénévoles.
Avant d'envisager un départ en formation, c'est l'intérêt du salarié de faire le point sur ses compétences, que ce soit à l'occasion de son entretien professionnel (article 30) ou lors d'un bilan de compétences (article 32). Peuvent également l'y aider le passeport orientation, formation et compétences (article 31) ou le conseil en évolution professionnelle (article 33).

Article 30 : Entretien professionnel et gestion des parcours professionnels

Bien plus qu'une simple obligation légale, l'entretien professionnel permet à l'entreprise et au salarié de préparer l'avenir. Il ne se confond pas avec l'entretien annuel d'évaluation facultatif qui permet de faire le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs fixés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et de fixer les objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour l'année à venir. Il constitue un vrai levier de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels.
Les signataires insistent sur l'importance de la conduite de l'entretien professionnel et mettent en avant la nécessaire qualité de ce moment clé qui doit notamment permettre à l'entreprise et au salarié de construire des projets de formations concertés et de valoriser les compétences acquises en situation professionnelle ou extra-professionnelle.
Pour ces raisons, les signataires conviennent d'en aménager la périodicité et de diffuser des outils pratiques d'aide à leur réalisation.

Article 30.1 : Un rendez-vous périodique fondamental

L'entretien professionnel constitue un temps d'échange privilégié pour faire le point sur la situation professionnelle du salarié, y compris lorsqu'il est en alternance, en recensant ses compétences, ses qualifications et ses aptitudes. Il permet également d'aborder ses perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise, notamment en termes de qualifications et d'emploi, eu égard aux évolutions de celle-ci et de ses besoins en compétences.
A cette occasion, sont identifiés les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre du projet professionnel du salarié : VAE, co-construction d'actions de formation dans le cadre du CPF, mobilisation du conseil en évolution professionnelle (CEP)…
Tous les six ans, l'entretien professionnel est aussi l'occasion d'établir un état des lieux du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise en recensant les actions mises en œuvre en termes de formations suivies, de progression salariale ou professionnelle et de certifications obtenues, que ce soit par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience. Il permet également de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels.
Dans tous les cas, un entretien professionnel réussi s'organise et se prépare à l'avance. Prévenir en amont le salarié de la date retenue est nécessaire pour lui permettre de prendre du recul sur sa situation professionnelle et de réfléchir à son projet professionnel. Il est également fondamental que le manager ou la personne chargée de conduire l'entretien, y consacre un temps de préparation pour garantir la qualité et la richesse des échanges. En amont de l'entretien, il peut par exemple retracer le parcours du salarié dans l'entreprise, se renseigner sur les évolutions prévisibles des emplois et identifier les éventuelles opportunités pour le salarié …

A l'issue de l'entretien professionnel et au plus tard dans les 3 mois suivants celui-ci, les employeurs veillent à communiquer aux salariés les informations sur les dispositifs lui permettant de mettre en œuvre son projet professionnel (catalogue de formation, dispositif de financement, information sur le tutorat, mise en relation avec les opérateurs du conseil en évolution professionnelle...).

Article 30.2 : Aménagement de la périodicité des entretiens professionnels

Compte tenu de la volonté des signataires d'améliorer la qualité de l'entretien professionnel et d'en faire le lieu d'une véritable démarche partagée pour construire des projets de formations concertés, ils entendent fixer, conformément au III de l'article L. 6315-1 du Code du travail, une périodicité de l'entretien professionnel différente de celle visée au 1er alinéa de l'article L. 6315-1 du Code du travail.
Ainsi, il est convenu que le salarié bénéficiera de 3 entretiens professionnels sur une période de 6 ans dont un à son initiative. Les entreprises de la branche ferroviaire ont toutefois la possibilité, si elles le souhaitent, d'organiser des entretiens professionnels à une fréquence plus élevée.
L'aménagement de la périodicité vise à permettre de mener l'entretien professionnel au moment où il est le plus opportun dans le parcours professionnel du salarié, en particulier en cas de changement d'emploi, en privilégiant une répartition équilibrée des entretiens professionnels sur la période de 6 ans.
Les signataires de l'accord rappellent par ailleurs que l'entretien professionnel reste proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une des situations suivantes : congé de maternité, congé parental d'éducation total ou à temps partiel, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt maladie pour affection de longue durée, mandat syndical.
Le présent article s'applique aux cycles d'entretiens en cours et aux cycles d'entretiens suivants.

Article 30.3 : Accompagnement spécifique à l'issue d'absences liées à la parentalité

L'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité après une des situations prévues à l'article L. 6315-1, alinéa 2, du Code du travail. Ce dispositif vise notamment les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental y compris à temps partiel.
Conformément à l'article L. 1225-25 du Code du travail, la salariée de retour de congé maternité doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assortie d'une rémunération au moins équivalente à ce qu'elle percevait avant son départ en congé. Lorsque la reprise professionnelle nécessite une mise à jour des compétences, les employeurs s'engagent à dispenser les formations adaptées.
Lors de l'entretien professionnel, il est essentiel que les salariés ayant suspendu temporairement leur activité pour assumer leurs responsabilités parentales, puissent exprimer leurs projets d'évolution professionnelle, identifier leurs besoins en termes de formation, d'adaptation au poste ou de maintien dans l'emploi, et garantir une reprise de l'activité dans de bonnes conditions.
Grâce à ces mesures, l'employeur facilite le retour du salarié et la poursuite de son parcours professionnel.

Article 30.4 : Un entretien professionnel adapté pour certains salariés

1. **Salariés en seconde partie de carrière, à partir de 45 ans**

Afin de mettre en place les conditions d'un parcours professionnel de qualité, de permettre d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle et ainsi de prévenir la perte

d'employabilité, l'entretien professionnel réalisé dans l'année qui précède ou qui suit le 45ème anniversaire du salarié est renforcé, quelle que soit l'ancienneté du salarié.
Il permet, le cas échéant, d'aborder l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention de situations d'usure professionnelle, les éventuels souhaits de mobilités ou de reconversion professionnelle.
Le salarié pourra bénéficier sur demande d'un bilan à mi-carrière pouvant inclure les aspects relatifs aux compétences, aux qualifications, à la formation, aux souhaits de mobilité, aux actions de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelles. Cet entretien peut, si besoin et à la demande des salariés, être préparé avec l'appui d'un conseiller en évolution professionnelle.

2. Salariés en fin de carrière

Un entretien professionnel pourra être réalisé à tout moment, à la demande du salarié, quatre années avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite.
Cet entretien professionnel est l'occasion d'aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière : temps partiel de fin de carrière ; dispositif anticipé de fin de carrière ; retraite progressive ; repositionnement éventuel vers un autre poste ; aménagement du poste en prenant conseil le cas échéant auprès de la médecine du travail.
Selon les hypothèses envisagées par le salarié, le manager pourra orienter celui-ci vers le professionnel RH approprié.

Article 30.5 : Entretien professionnel et salariés transférés

A l'occasion du transfert du salarié réalisé dans le cadre du changement d'attributaire d'un contrat de service public de transport ferroviaire de voyageurs, l'entreprise sortante transmet l'ensemble des entretiens professionnels des salariés en situation de transfert, réalisés depuis le dernier état des lieux récapitulatif à six ans, à l'entreprise entrante.

Article 30.6 : Création et diffusion d'outils spécifiques à la branche

La branche, dans son rôle structurant d'accompagnement, s'engage à apporter des outils concrets aux salariés et aux entreprises pour réaliser l'entretien professionnel. Dans ce cadre, elle met à disposition des entreprises des outils d'accompagnement à la conduite des entretiens.
Avec l'appui de l'Opco Mobilités, la CPNEFP réalisera un guide pratique à destination des managers et des salariés dédié aux entretiens professionnels, ainsi qu'un guide sur les dispositifs de formation professionnelle.
Une cartographie recensant l'offre de formation initiale et continue qu'elle soit spécialisée dans le ferroviaire ou relevant d'autres domaines (électricité, Maintenance, logistique, accueil…) sera également réalisée.

Article 31 : Le passeport orientation, formation et compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à tout salarié de recenser l'ensemble des formation suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel ou extra-professionnel (activités associatives, bénévoles…), afin notamment de :

- Préparer un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité ;
- Sécuriser les parcours professionnels.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est accessible par son titulaire sur le site moncompteformation.gouv.fr.

Les entreprises pourront accompagner, autant que possible, le salarié en lui fournissant toutes les informations relatives aux formations, aux qualifications ou habilitations éventuellement obtenues et suivies durant sa carrière au sein de la structure pour lui permettre d'alimenter ce passeport.

Article 32 : Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.
Le bilan de compétences fait partie des actions qui peuvent être financées dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, selon les conditions prévues par le Code du travail. Lorsque le projet du salarié n'est pas partagé par son employeur, il peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre de la mobilisation de son CPF.
Dans tous les cas, la durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.
Après 15 ans d'activité professionnelle, un salarié peut bénéficier, sous réserve de cinq années d'activité dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette action pourra être assurée dans le cadre du plan de développement des compétences ou sous réserve de l'accord du salarié via la mobilisation du CPF.
L'accès au bilan de compétences est à l'initiative du salarié, néanmoins l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire ou à l'occasion de l'entretien professionnel, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences. En tout état de cause, le salarié est le seul destinataire des résultats du bilan de compétences, il reste néanmoins libre de communiquer à son employeur les éléments du bilan de compétences notamment lorsqu'il s'agit de définir en commun un projet professionnel ou un projet de formation.

Article 33 : Le conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.
Le conseil en évolution professionnelle peut accompagner le salarié dans le cadre de son projet de transition professionnelle. Il constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant à définir un projet professionnel.
Ce service est gratuit, à l'initiative personnelle de chaque individu, et accessible à tout salarié indépendamment de son âge, de son secteur d'activité et de sa qualification sur le site mon-cep.org.

Article 34 : La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de France Travail (POE individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE collective).
Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises, pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers.

Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste. Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un métier porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche.
La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle est financée par France Travail. L'OPCO Mobilités peut participer à son financement lorsqu'elle est mise en œuvre au profit des entreprises de moins de cinquante salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 6332-17 du Code du travail.
La préparation opérationnelle à l'emploi collective est financée par l'OPCO Mobilités dans le cadre des fonds qu'il reçoit du plan d'investissement dans les compétences (PIC).
Dans le cadre de la valorisation des métiers ferroviaires, les signataires souhaitent que l'OPCO Mobilités puisse, dans le cadre de ses missions, s'engager auprès des différents prescripteurs de l'emploi, en particulier le service public de l'emploi, à des opérations de valorisation des métiers ferroviaires permettant d'organiser des rencontres avec les employeurs qui recrutent, de faire découvrir les métiers en tension, et, de promouvoir les opportunités de formation et de mise à niveau des compétences recherchées.
L'acquisition du socle de savoirs de base est une priorité pour les signataires de l'accord. La formation professionnelle préalable à l'embauche doit en effet favoriser l'acquisition et le maintien du socle de connaissances et de compétences professionnelles (remise à niveau en français lu/écrit, développement des compétences de base en informatique et numérique – CléA numérique).
En outre, les parties signataires souhaitent la conception de parcours de préqualification afin de faciliter le recrutement et l'intégration des salariés notamment sur les métiers en tension (conduite, maintenance, information voyageurs et sécurité/sûreté). Des travaux d'ingénierie seront engagés et financées par les entreprises de la branche ferroviaire avec l'appui de l'OPCO Mobilités.

TITRE V : RECOURS À DIFFÉRENTES MODALITÉS D'ACQUISITION ET DE RECONNAISSANCE DES COMPETENCES DES SALARIES

Si les salariés de la branche bénéficient d'une formation de départ de qualité grâce aux différentes formations initiales qui permettent d'y entrer et évoluer, ils acquièrent des compétences tout au long de leur vie professionnelle, de sorte que l'ensemble des compétences qu'ils maîtrisent au terme de plusieurs années de métier provient en grande partie de leur expérience professionnelle et de ce qu'ils ont acquis en situation de travail.
L'utilisation plus souple de la validation des acquis de l'expérience (article 37), facilitée par la formation à distance (article 35) et en situation de travail (article 36) permet par ailleurs aux salariés de bénéficier de parcours individualisés tout en s'adaptant aux besoins spécifiques de chaque entreprise.

Article 35 : Formation à distance

Lorsqu'elle est mise en œuvre en totalité ou en partie à distance, l'action de formation comprend une assistance technique et pédagogique appropriée aux objectifs visés et au bénéficiaire, pour l'accompagner dans le déroulement de son parcours, une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne, ainsi que des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation, afin, notamment, d'attester de son assiduité.
En particulier, les formations s'appuyant sur l'ensemble des dispositifs et outils digitaux offrent une approche pédagogique nouvelle, modulable, qui peut être conçue et déployée en mode synchrone ou asynchrone (en temps réel ou lors d'échanges différés entre le formateur et l'apprenant) et mise en œuvre selon différentes modalités - en centre de formation, à distance ou sur le lieu de travail. Elles intègrent de multiples ressources (classes virtuelles, modules de formations en ligne, communautés en ligne…) en phase avec les objectifs de l'action, les besoins des utilisateurs et les contraintes techniques d'organisation d'une formation.
Lorsqu'elle est organisée à l'initiative de l'employeur, l'action de formation à distance est mise en œuvre sur le temps de travail.
Les modalités pédagogiques évoluent au gré des innovations et les organismes de formation du secteur ferroviaire ainsi que leurs salariés ont besoin de maintenir et développer leurs compétences afin d'assurer la qualité des formations dispensées. Aussi, les parties signataires mandatent l'OPCO Mobilités pour animer le réseau des CFA et les accompagner dans l'hybridation et la qualité des formations mais également sur l'accès aux fonds de l'investissement apprentissage de la branche.

Article 36 : Action de formation en situation de travail (AFEST)

L'AFEST est une action de formation qui se déroule en situation concrète, en alternant des séquences de travail préparées et organisées dans une visée pédagogique, et des séquences de réflexion pendant lesquelles l'apprenant prend du recul sur ses apprentissages qui sont ensuite évalués par le formateur.
L'AFEST est donc une action concertée et coconstruite par les acteurs concernés et favorise l'engagement de toutes les parties prenantes. Ses effets sont d'ailleurs immédiatement observables :

- l'apprenant, qui est acteur de son parcours, fait l'expérience du travail et transforme cette expérience en compétences qu'il peut directement mettre en œuvre ;
- le formateur, grâce aux échanges avec l'apprenant, enrichit son expertise métier et gagne en reconnaissance.

Le plus souvent, l'AFEST permet de former sur des compétences spécifiques qui ne sont ni disponibles ni accessibles en dehors de l'entreprise. Elle permet donc de répondre à des enjeux stratégiques pour l'entreprise : des enjeux de marché, de gestion des emplois et des compétences, de professionnalisation et d'employabilité.
Afin d'accompagner le salarié exerçant une fonction de formateur dans le cadre d'une action de formation en situation de travail, les employeurs s'engagent à lui faire bénéficier, en tant que de besoin et s'il en fait la demande, d'une formation visant à consolider et à maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis, et ainsi l'accompagner dans une logique de savoir-transmettre au même titre que les tuteurs de salarié en contrat de professionnalisation et les maîtres d'apprentissage.
Néanmoins, la mise en œuvre d'une AFEST nécessite une certaine ingénierie : cadrage du projet, définition du parcours pédagogique et des supports permettant de les organiser… Aussi, pour accompagner les entreprises vers cette nouvelle modalité de formation, les signataires demandent à l'OPCO Mobilités de développer une offre de services dédiés et adaptés.

Article 37 : Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 37.1 : Le congé VAE

La VAE permet de valoriser les compétences que le salarié met en œuvre au quotidien dans un cadre professionnel ou extra-professionnel en une certification (ou un bloc de compétences) reconnue dans l'entreprise : un diplôme, un titre professionnel ou un certificat de qualification professionnelle inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Elle constitue un élément de fidélisation des salariés et s'inscrit donc dans une démarche gagnant-gagnant pour l'entreprise et le salarié.
La VAE peut être mobilisée par toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, à condition de justifier d'une activité en rapport direct avec la certification visée, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non.
Le parcours VAE se déroule notamment dans le cadre suivant :

- Dans le plan de développement des compétences s'il répond aux besoins de l'entreprise ou dans le cadre du CPF ;
- Il est d'une durée maximale de 48 heures de temps de travail, continues ou discontinues, par session d'évaluation ;
- Les heures passées en congé de VAE constituent du temps de travail effectif et donne donc lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié ;
- Le candidat peut bénéficier s'informer et effectuer toutes les démarches sur le portail national dédié (vae.gouv.fr). Il peut également échanger avec un opérateur du conseil en évolution professionnel (CEP).

Article 37.2 : Participation à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié participe à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, celui-ci adresse à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation conformément aux dispositions de l'article D. 3142-5-1 du Code du travail.
La participation à ce jury n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié. Le salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Le salarié est également remboursé de ses frais de transport, d'hébergement et de restauration selon les normes en vigueur au sein de l'entreprise.

TITRE VI : INSERTION DANS L'EMPLOI ET PROFESSIONNALISATION

Les parties signataires rappellent que le recours à la formation par l'alternance constitue pour la branche ferroviaire un mode privilégié pour recruter et qualifier différents publics, adapté à ses importants besoins en formations qualifiantes. L'alternance demeure l'un des vecteurs de la professionnalisation des salariés futurs et a pour objectif la formation et non la tenue d'un poste d'un salarié.
Les parties signataires souhaitent accélérer son développement et ainsi répondre aux besoins des entreprises ferroviaires, des jeunes et des demandeurs d'emploi.
Dès leur recrutement, les entreprises accompagneront les alternants dans leur intégration en CDI à condition qu'ils soient reçus à leur examen et que la période en alternance ait donné satisfaction. Les conditions d'accueil du nouveau salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel.
Les entreprises veilleront à considérer les périodes de présence au travail comme un temps effectif de formation au métier. Dans ce cadre, les employeurs s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour leur assurer, tout au long de leur cursus, des missions adaptées à leur formation et un suivi du développement des compétences, y compris lors des entretiens professionnels tels que définis à l'article L. 6315-1 du code du travail.
De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, l'alternant rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur/maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles. En cas de constitution d'une équipe tutorale, il en est informé et les modalités de sollicitation de cette équipe lui sont exposées.

Article 38 : Le contrat d'apprentissage

Article 38.1 : Objet

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner au jeune une formation générale, théorique et pratique, en vue d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).
Il organise une formation alternée, composée :

- d'une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec le diplôme ou le titre préparé, objet du contrat ;
- et d'enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

L'action de formation par apprentissage contribue au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté.

Article 38.2 : Bénéficiaires

En application de l'article L. 6222-1 du Code du travail, le contrat d'apprentissage est ouvert, sauf exception prévue par ce même article et par l'article L. 6222-2, à tout jeune âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.
Le contrat d'apprentissage est déposé à l'OPCO Mobilités.

Article 38.3 : Forme et durée du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, se situe au début du contrat à durée indéterminée. Pendant la période d'apprentissage, le contrat est régi par les dispositions du présent titre.
La durée du contrat d'apprentissage, ou de la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans. Elle peut être prolongée, en particulier, en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé.
La durée du contrat d'apprentissage est, par principe, égale à celle du cycle de formation préparant au titre ou diplôme professionnel objet du contrat. Toutefois, la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant par un positionnement préalable, en particulier lors d'une mobilité à l'étranger ou lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage.
Le contrat d'apprentissage mentionne les dates de début d'exécution du contrat, de début de la période de formation pratique chez l'employeur et de début de la période de formation en CFA, lesquelles ne peuvent être postérieures de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat d'apprentissage.

Article 38.4 : Formation

La formation associe une formation pratique en entreprise, et une formation en CFA dont tout ou partie peut être effectuée à distance, respectant les modalités d'assistance technique et pédagogique, adaptée aux objectifs de la formation et aux besoins des publics.
La durée de la formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat, sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé.

Article 38.5 : Rémunération minimales des apprentis

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers de la branche ferroviaire, les signataires appliquent une augmentation de 10 % sur les minimas de rémunération légaux sur les métiers particulièrement en tension pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans inclus. Il appartiendra à chaque entreprise ferroviaire de définir annuellement la liste des métiers et des formations concernés et de la communiquer à la CPNEFP.
Les rémunérations minimales des apprentis sont définies comme suit :

Situation	16 - 17 ans	18 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et plus
1ère année	37 % du Smic	53 % du Smic	63 % du Smic ou du SMC *	100 % du Smic ou du SMC *
2ème année	49 % du Smic	61 % du Smic	71 % du Smic ou du SMC *	
3ème année	65 % du Smic	77 % du Smic	88 % du Smic ou du SMC *	

** Règle applicable à un apprenti de 21 ans et plus : A partir de 21 ans, le salaire de l'apprenti est déterminé en pourcentage du SMIC ou du SMC (Salaire Minimum Conventionnel) si celui-ci est plus favorable.*

Article 38.6 : Congé pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou titre préparé

En application de l'article L. 6222-35 du Code du travail, l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou au titre qu'il prépare.
Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves.
Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du Code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.
L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au premier alinéa.

Article 38.7 : Temps de travail

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA et suivi à l'initiative de l'apprenti afin notamment de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens.
Ces modules complémentaires suivis à l'initiative de l'apprenti ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement du présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise.

Article 38.8 : Priorité d'embauche

Les apprentis bénéficient, à l'issue du contrat d'apprentissage, d'une priorité d'embauche dans l'entreprise dans laquelle ils ont signé leur contrat d'apprentissage, sur les métiers sur lesquels l'entreprise recrute, à condition qu'ils soient reçus à leur examen et que la période en alternance ait donné satisfaction.
Les apprentis recrutés immédiatement à l'issue ou dans les 3 mois suivants la fin de leur contrat d'apprentissage, dans l'emploi pour lequel ils ont été formés ne sont pas soumis à une période d'essai.
Afin de pouvoir mettre en œuvre cette priorité d'embauche, les entreprises veilleront à recruter un nombre d'apprentis cohérent avec leurs prévisions de recrutement dans le cadre de leur gestion prévisionnelle des emplois.

Article 38.9 : Reprise d'ancienneté

En cas d'embauche, dans la même entreprise, l'ancienneté est calculée à partir de la date du début du contrat d'apprentissage ou du contrat initial en cas de prolongation.
En cas d'embauche dans une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord et conformément aux dispositions prévues par l'accord du 6 décembre 2021 relatif à la classifications et rémunérations dans la branche ferroviaire, les employeurs veilleront à prendre en compte la durée du contrat d'apprentissage du salarié afin de déterminer son ancienneté de branche.

Article 39 : Le contrat de professionnalisation

Article 39.1 : Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet soit :

- l'acquisition d'une qualification enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- la réalisation d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Article 39.2 : Bénéficiaires

En application de l'article L. 6325-1 du Code du travail, le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à celles qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.
Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.
Le contrat de professionnalisation est déposé à l'OPCO Mobilités.

Article 39.3 : Forme et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est soit à durée déterminée ou à durée indéterminée. La durée du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est comprise entre 6 et 12 mois. La durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.
Toutefois, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

- pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'elles souhaitent préparer un CQP, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le RNCP, une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels des transports ferroviaires, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation effectue une période de mobilité internationale.

Article 39.4 : Parcours de formation

1. **Modalités de mise en œuvre**

Les parcours de formation des contrats de professionnalisation comprennent des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques. Ils sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même, dans les conditions suivantes :

- une phase de positionnement permettant l'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours ;
- une phase de réalisation des actions de formation alternant des séquences de formation, pouvant se dérouler en totalité ou en partie à distance ou en situation de travail, respectant les modalités d'assistance technique et pédagogique, et des séquences d'activité professionnelle en relation avec la qualification préparée ;
- une phase de certification des parcours de formation.

2. Durée

Sans être inférieure à 150 heures, la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée.
Pour le calcul de la durée du parcours de formation, la durée annuelle d'un contrat de professionnalisation est égale à la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.
La durée du parcours peut toutefois être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, notamment :

- pour permettre aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus de compléter leur formation initiale ;
- pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'ils souhaitent préparer un CQP, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le RNCP, une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels des transports ferroviaires, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est une personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est un demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active, ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation effectue une période de mobilité internationale.

Article 39.5 : Temps de travail

Le temps consacré par le salarié à la formation dispensée dans un organisme de formation et dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif. Cette durée, incluant le temps passé en formation défini à l'article 39.4, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne maximale du travail fixée à l'article L. 3121-18 du Code du travail.

Toutefois, ne constitue pas un temps de travail effectif, le temps passé par le salarié, de sa propre initiative, à la réalisation de travaux et recherches personnels liés à l'objet de la formation suivie, ayant pour objet l'approfondissement de cette dernière, dans les locaux du centre de formation, en dehors des heures de formation prévues par le programme de formation. Cette disposition s'applique quand bien même les heures correspondant au temps passé par le salarié de sa propre initiative, ou les moyens mobilisés pendant ce temps, seraient facturés par l'organisme de formation à l'entreprise.

Article 39.6 : Congé pour la préparation directe des épreuves

Le salarié en contrat de professionnalisation a droit au titre de son contrat à un congé de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme professionnel, au titre professionnel, au CQP ou qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche qu'il prépare, dès lors que la convention de formation prévoit que des enseignements sont spécialement dispensés pour la préparation directe des épreuves.
Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves.
Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du Code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même Code.
Le salarié en contrat de professionnalisation doit suivre les enseignements spécialement dispensés par l'organisme de formation pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au 1er alinéa.
Dans le cas de dispositions de même objet prévues par l'entreprise, il n'y a pas de cumul, ce sont les dispositions les plus favorables qui s'appliquent.

Article 39.7 : Reprise d'ancienneté

En cas d'embauche, dans la même entreprise, l'ancienneté est calculée à partir de la date du début du contrat de professionnalisation ou du contrat initial en cas de prolongation.
En cas d'embauche dans une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord et conformément aux dispositions prévues par l'accord du 6 décembre 2021 relatif à la classifications et rémunérations dans la branche ferroviaire, les employeurs veilleront à prendre en compte la durée du contrat de professionnalisation du salarié afin de déterminer son ancienneté de branche.

Article 40 : Accueil de stagiaires en entreprise

Pour accueillir dans les meilleures conditions les stagiaires conventionnés, l'UTPF élaborera un parcours de découverte à destination de ces jeunes leur permettant de découvrir la branche, ses entreprises et la diversité de ses métiers. Un guide sera mis à la disposition des entreprises afin de leur rappeler le cadre réglementaire et les aider à accueillir ces jeunes stagiaires.

TITRE VII : FACILITER ET SÉCURISER LA TRANSITION ET LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

La branche doit aujourd'hui répondre à deux évolutions structurelles et convergentes impactant la transition et la reconversion professionnelle des salariés. D'une part, ces derniers sont de plus en plus désireux d'évoluer dans leur carrière en variant leurs expériences professionnelles, y compris dans une perspective de changement de métier et de qualification. Il s'agit d'une évolution sociale profonde répondant aux aspirations légitimes de promotion sociale et professionnelle et au souhait, tout aussi légitime, d'occuper tout au long de sa vie professionnelle un emploi correspondant à un intérêt et un goût personnels, qui peuvent varier au cours du temps. D'autre part, les entreprises sont confrontées à des évolutions technologiques et des exigences environnementales qui nécessitent des évolutions de compétences massives, et auxquelles elles ne peuvent répondre que par un effort de formation et de reconversion tout aussi massif.
C'est pourquoi la sécurisation des transitions et des reconversions professionnelles constitue un enjeu décisif pour le secteur, et fait l'objet d'une attention particulière dans le présent accord. Il s'agit d'engager les entreprises dans la voie de la sécurisation, en mobilisant mieux les dispositifs existants, si nécessaire en les adaptant à leurs besoins particuliers, tout en innovant par la création de nouvelles opportunités et dispositifs, sécurisés et accompagnés par la branche.

Article 41 : Dispositions spécifiques aux salariés en seconde partie de carrière

Le maintien dans l'emploi des salariés en seconde partie de carrière est un enjeu clé pour la branche ferroviaire. Compte tenu de l'allongement des carrières et en prévention de l'usure professionnelle, l'UTPF s'engage à financer et piloter les actions suivantes :

- Réaliser une étude sur les besoins en compétences et formations des salariés en seconde partie de carrière dont les résultats seront présentés en CPNEFP ;
- Elaborer un catalogue recensant les formations permettant de s'adapter aux transitions numériques et écologiques mis à disposition des salariés et des managers dans le cadre de l'entretien professionnel ;
- Développer des partenariats avec les associations Transitions professionnelles et s'inscrire dans le programme « 1 senior, 1 solution » de France travail ».

Ces actions visent à faciliter l'accès à la formation, la mobilité professionnelle choisie et l'engagement des salariés en seconde partie de carrière au sein des entreprises ferroviaires.

Article 42 : Création d'un dispositif expérimental de reconversion professionnelle sécurisée

La reconversion professionnelle est une démarche qui vise à changer de métier et qui nécessite, de la part du salarié, un effort de formation. Sont exclues de ce dispositif les formations d'adaptation et d'évolution à l'emploi.
Afin de faciliter et de sécuriser les transitions et les reconversions professionnelles, et en complément des dispositifs légaux et correspondant aux besoins des salariés et des entreprises du secteur, le présent accord instaure l'adaptation du contrat de professionnalisation pour en faire un outil de reconversion des salariés, dans le cadre de la législation actuelle et future, et concernant tous les métiers sans restriction particulière.

Cette adaptation du contrat de professionnalisation pourra être ouverte à l'ensemble des salariés de la branche ferroviaire, et non uniquement aux bénéficiaires mentionnés à l'article L.6325-1 du Code du travail, en permettant de proposer aux salariés davantage d'opportunités de reconversion professionnelle. Elle se fera selon les conditions de mises en œuvre prévues par le Code du travail, ainsi que dans les modalités suivantes :

- La mobilisation du contrat de professionnalisation requiert l'accord écrit du salarié ;
- Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la durée du contrat de professionnalisation. A l'issue du contrat de professionnalisation, le salarié retrouve automatiquement, de droit, son contrat à durée indéterminée ;
- Pendant la durée du contrat de professionnalisation, la rémunération du salarié, et tous les avantages afférents, sont maintenus sans changement, à la charge de l'employeur. Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'OPCO, dans les conditions de droit commun ;
- L'employeur et le salarié déterminent, d'un commun accord, la certification (diplôme, titre professionnel, certification de qualification professionnelle) préparée par le salarié pendant son contrat de professionnalisation ;
- A l'issue du contrat de professionnalisation, le salarié est promu, avec son accord, sur le poste de travail correspondant à sa nouvelle qualification, lorsqu'il a obtenu sa certification. Dans le cas contraire, il retrouve son ancien emploi, et bénéficie des éventuelles avancées et augmentations dont il aurait automatiquement bénéficié (notamment les augmentations de salaire collectives) s'il ne s'était pas engagé dans la démarche de reconversion.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 6222-13 du Code du travail, les signataires de l'accord entendent rappeler la possibilité pour un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée de suspendre ce dernier, par accord avec son employeur, afin de conclure un contrat d'apprentissage avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Article 43 : Mobilisation du compte personnel de formation à l'occasion d'un projet de transition professionnelle

Article 43.1 : Objet

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de bénéficier d'une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation, afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Pour l'accompagner dans son projet de transition professionnelle, il peut solliciter les opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle.

Article 43.2 : Conditions requises

Le salarié qui souhaite mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de mettre en œuvre un projet de transition professionnelle justifie de l'ancienneté minimale en qualité de salarié prévue à l'article D. 6323-9 du Code du travail. Cette condition d'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation.
La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Article 43. 3 : Forme de la demande et réponse de l'employeur

Lorsque la formation se déroule en totalité ou en partie pendant le temps de travail, le salarié adresse une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle à son employeur, par écrit, au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé indique :

- la date du début de l'action de formation ;
- la désignation et la durée de celle-ci ;
- le calendrier précis de l'action, comprenant les dates de fermeture prévisionnelles de l'organisme qui en est responsable ;
- le nom de l'organisme qui en est responsable ;
- l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de 30 jours calendaires suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

L'employeur ne peut refuser d'accorder le congé demandé qu'en cas de non-respect, par le salarié, des conditions requises prévues à l'article 43.2 ou des conditions de forme prévues au présent article. La décision par laquelle l'employeur rejette la demande est motivée.

L'employeur peut différer, après avis du comité social et économique lorsque celui-ci existe, pour une durée maximale de 9 mois, le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par un salarié lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Il peut également différer le bénéfice du congé afin, dans un établissement de 100 salariés et plus, que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total, ou, dans un établissement de moins de 100 salariés, que le congé ne bénéficie qu'à un seul salarié à la fois. La décision par laquelle l'employeur diffère le congé est motivée.

Enfin, le salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé de transition professionnelle avant un délai, exprimé en mois, égal à 10 fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois. Ce délai ne peut être inférieur à six mois, ni supérieur à six ans.

Article 43.4 : Financement

Le salarié adresse une demande de prise en charge à la Commission paritaire interprofessionnelle régionale visée à l'article L. 6323-17-6 du Code du travail.

Lorsque la Commission accepte le financement, elle prend en charge :

- Les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation ;
- Les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié ;
- La rémunération du salarié et les cotisations sociales et charges assises sur cette rémunération.

Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération déterminée dans les conditions prévues par l'article D. 6323-18-3, pendant la durée de son projet, sous réserve de son assiduité à l'action de formation. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération du bénéficiaire du projet de transition professionnelle est versée mensuellement par l'employeur.

La commission paritaire interprofessionnelle régionale rembourse l'employeur dans le délai maximum d'un mois sur production des justificatifs demandés. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération du bénéficiaire du projet de transition professionnelle lui est versée mensuellement par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

TITRE VIII : SÉCURISER ET VALORISER LA TRANSMISSION DES COMPÉTENCES

Dans un contexte démographique de vieillissement de la population salariée, qui impacte le secteur ferroviaire comme l'ensemble de la France, la transmission des compétences est un enjeu majeur pour garantir l'excellence professionnelle et la qualité du travail collectif dans toutes les entreprises. C'est aussi une opportunité de valoriser les salariés et l'expérience professionnelle qu'ils ont acquises, et de faire bénéficier les plus jeunes, notamment en alternance, d'un savoir-faire concret et opérationnel, précieux pour réussir leur insertion dans le monde du travail.
C'est pourquoi les signataires du présent accord entendent franchir une nouvelle étape décisive dans l'accompagnement et la valorisation des fonctions tutorales et de maître d'apprentissage. Certification, parcours, accompagnement sont instaurés ou encouragés, afin de structurer et sécuriser la transmission des compétences. De plus, le présent accord donne une nouvelle impulsion à la communication sur les métiers du ferroviaire, dont l'objectif est de mettre en valeur auprès du grand public les salariés du secteur, leur professionnalisme, leurs qualifications et leur engagement.

Article 44 : Sécuriser, valoriser, accompagner les tuteurs et les maîtres d'apprentissage

La mise en place d'un tutorat de qualité contribue à la réussite des parcours de formation des salariés en alternance. C'est pourquoi les maîtres d'apprentissage et les tuteurs pourront bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires à l'exercice de leurs missions et, en tant que de besoin et s'ils en font la demande, recevoir une formation visant à consolider et à maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis, apprendre à passer du savoir-faire au savoir-transmettre.
Dans cette optique, les signataires du présent accord mandatent la CPNEFP pour élaborer un référentiel de formation à la fonction de tuteur de salarié en contrat de professionnalisation/maître d'apprentissage. Les travaux menés s'appuieront notamment sur l'ingénierie et l'expertise de l'OPCO Mobilités qui financera une partie des dépenses de formation consenties dans ce cadre.
Les salariés tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation / maitre d'apprentissage percevront, en plus de leur rémunération, d'une prime de 100 euros bruts par contrat en alternance accompagné. La prime est versée à l'issue du contrat en alternance au salarié non-cadre (Classe 1 Employés ou Exécution à Classe 5 Agent de maitrise). Elle ne se cumule pas avec les primes ou indemnités ayant le même objet versées, le cas échéant, par les entreprises de la branche.
Deux ans après l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan de cette mesure sera réalisé en CPNEFP.
En application des dispositions des articles L. 6332-1-3 et L. 6332-14 du Code du travail, l'OPCO Mobilités prend en charge en tout ou partie le financement de la formation et finance l'exercice de leur fonction dans la limite des plafonds réglementaires.
Les entreprises ferroviaires sont par ailleurs invitées à prendre en compte les compétences nouvelles dédiées de leurs salariés tuteur/maître d'apprentissage dans le cadre des entretiens annuels et professionnels, notamment lorsqu'ils bénéficient de ces préparations ou formations.
Les parties signataires rappellent que le tutorat exercé par un salarié ou dans le cadre d'une équipe tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leur savoir et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent.

En ce sens, les employeurs veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions y compris à l'extérieur de l'entreprise lorsqu'il s'agit de rencontrer l'équipe pédagogique qui suit l'alternant au sein de son établissement d'enseignement ou d'assister à sa soutenance.

Article 45 : L'attractivité des métiers

L'attractivité des entreprises et des métiers ferroviaires joue un rôle déterminant en permettant aux entreprises de recruter les compétences dont elles ont besoin.
Les parties signataires souhaitent poursuivre et renforcer les actions de communication mettant en perspective les atouts du secteur en termes d'attractivité de ses métiers (diversité, promotion des innovations technologiques, de développement durable…), d'insertion et d'évolution professionnelles (taux d'insertion à l'issue des contrats en alternance, promotion des métiers en tension…), de qualité des emplois (taux d'emploi en CDI, accès à la certification professionnelle) et de qualité de vie au travail auprès des prescripteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation professionnelle et des établissements scolaires. Ces actions seront pilotées conjointement par la CPNEFP et l'OPCO Mobilités.
Et par ailleurs, dans l'objectif de renforcer l'attractivité auprès des femmes issues d'autres secteurs, les parties signataires s'impliqueront activement dans les travaux interbranches de l'OPCO relatifs aux mobilités professionnelles sur les territoires. Cette démarche s'appuiera sur des leviers concrets tels que la mise en visibilité des métiers, la création de passerelles de formation, et l'accompagnement à la reconversion, afin de promouvoir des parcours vers les emplois du ferroviaire.
A cette fin, la liste des métiers en tension annexée à l'accord sera transmise par la CPNEFP aux acteurs publics et privés, nationaux ou régionaux, en charge de la mise en œuvre et du financement des politiques de l'emploi (France travail, Régions…).

Fait à Paris, le 23 septembre 2025

Entre

D'une part,

L'Union des Transports Publics et Ferroviaires

D'autre part,

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) Ferroviaire

L'Union Fédérale CFDT Cheminots & Activités Complémentaires (UFCAC)

ANNEXE 1 : LISTE NON EXHAUSTIVE DES METIERS EN TENSION

Conformément aux engagements pris au présent accord, les signataires souhaitent établir la liste des métiers en tension pour la branche ferroviaire.
Est ainsi considéré par les signataires comme étant en tension, un métier pour lequel les offres d'emploi émises sur le marché du travail sont supérieures aux demandes exprimées par les personnes cherchant à s'insérer professionnellement ou un métier pour lequel on constate des difficultés de recrutement.
Cette difficulté à recruter crée des tensions sur le marché de l'emploi avec des postes non pourvus et des besoins en recrutement des entreprises de plus en plus forts.
Cela peut notamment s'expliquer par un manque de candidats formés ou expérimentés, un métier rare dit de niche, des conditions de travail difficiles et peu attractives (horaires atypiques, travail physique…), une méconnaissance du travail et de ses débouchés, une inadéquation géographique…
Afin de répondre aux enjeux actuels et à venir de la branche, les signataires ambitionnent par la constitution de cette liste des métiers en tension de viser les quatre familles métiers suivantes : Conduite ; Maintenance ; Sécurité/Sûreté ; et Information voyageurs.
Il est rappelé que cette liste est non exhaustive et pourra être révisée dans le cadre des travaux de la CPNEFP et de l'OPMQC.
Liste non exhaustive et évolutive des Métiers en tension pour la branche ferroviaire :

- Conducteur de ligne / de train
- Conducteur sur rails et d'engins de traction
- Préparation à la conduite des trains
- Opérateur mouvement
- Opérateur circulation ferroviaire
- Agent ferroviaire au sol
- Opérateur sécurité sol
- Opérateur ferroviaire circulation
- Opérateur de maintenance matériel roulant
- Opérateur de maintenance des voies
- Opérateur maintenance mécanique et aménagement intérieur
- Opérateur maintenance électrotechnique
- Electricien basse tension
- Opérateur de signalisation électrique
- Technicien de maintenance électromécanicien - électricien (maintenance des passages à niveau)
- Technicien en mécanique et travail des métaux
- Ouvrier qualifié de la maintenance en mécanique
- Mécanicien et électroniciens de véhicules
- Agent de train travaux
- Agent d'exploitation des transports
- Aiguilleur du rail
- Agent d'accompagnement d'un train voyageur ou de la relation client
- Agent de la Sûreté Ferroviaire