

Brochure n° 3170

Convention collective nationale

IDCC : 538. – **MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES**
(6^e édition. – Septembre 2004)

ACCORD DU 17 MARS 2006
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0650694M*
IDCC : 538

PRÉAMBULE

Les dispositions du présent accord ont pour objectif le développement des compétences des salariés des entreprises :

- afin de leur permettre de se qualifier, de se fidéliser et de favoriser leur évolution professionnelle ;
- de rendre le secteur plus attractif ;
- afin que les jeunes s'intègrent dans l'entreprise ;
- afin que les salariés deviennent des acteurs majeurs de leur évolution professionnelle ;
- en facilitant l'accès aux nouveaux dispositifs de formation professionnelle.

Par ailleurs, à travers cet accord, les parties signataires entendent améliorer la compétence des entreprises du secteur afin qu'elles puissent faire face notamment à l'évolution permanente de l'environnement économique tout en participant au développement des compétences des salariés.

A ce titre, les parties signataires de la présente convention décident de mettre en place une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle au sens de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié. Lors de sa première réunion, les parties signataires conviendront ensemble de son règlement intérieur.

La CPNEFP est chargée du suivi du présent accord.

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et travailleurs de l'industrie de la manutention, de l'entretien et travaux connexes pour le rail et pour l'air.

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

Il s'applique sur l'ensemble du territoire national à l'industrie de la manutention ferroviaire et travaux connexes, dans les gares, estacades, chantiers, parcs, dépôts, etc. de la Société nationale des chemins de fer français et des voies ferrées d'intérêt local (VFIL) pour :

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

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

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

PARTIE I

LE DÉVELOPPEMENT DE L'ACCÈS DES SALARIÉS AUX DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE I^{er}

Publics et formations prioritaires

Pour réduire les difficultés d'accès à la formation, favoriser l'intérêt à la formation du plus grand nombre de salariés et faciliter leur évolution professionnelle, les partenaires sociaux désignent comme publics prioritaires les salariés des premiers niveaux de qualification et ne maîtrisant pas les compétences de base ainsi que les femmes, les jeunes et les seniors.

Ils conviennent également des objectifs prioritaires entrant dans le champ d'application du plan de formation, du droit individuel à la formation (DIF) et de la période de professionnalisation. Ces objectifs permettront aux salariés et aux entreprises de pouvoir bénéficier de financements complémentaires de l'OPCA, dans la limite des fonds disponibles.

Article 1^{er}

Les catégories de salariés et les types de formation

Pour tous les salariés, les partenaires sociaux reconnaissent comme priorités nationales les objectifs de formation visant notamment :

- la mise à niveau en français (expression orale et écrite) en prenant appui sur la démarche structurée construite par la branche, pour les entreprises de toute taille ;
- la prévention des risques ;
- favoriser l'accès aux formations à la sécurité au-delà des obligations légales ;
- améliorer les compétences nécessaires à la polyvalence, incluant des notions informatiques de base ;
- acquérir les prérequis en matière de qualité (la notion de qualité ne s'entendant pas de la même manière dès lors que le salarié doit suivre un protocole ou doit le contrôler).

Pour les « ouvriers », les partenaires sociaux reconnaissent comme priorités nationales les objectifs de formation visant notamment :

- Le renforcement des compétences techniques (maîtrise et polyvalence des techniques) ;
- le renforcement des compétences (auto-contrôle qualitatif des prestations) ;
- la relation « clients » (aptitudes de service) ;
- à favoriser l'accès aux formations « ergonomie et sécurité » ;
- l'acquisition des techniques et protocoles de nettoyages spécialisés.

Pour les personnels « encadrants intermédiaires et maîtrise » les partenaires sociaux reconnaissent comme priorités nationales les objectifs de formation visant notamment :

- le développement des capacités techniques, organisationnelles (incluant des notions informatiques de base), managériales (animation des équipes, tutorat, etc.) et relations client (aptitudes de service face au client) ;
- l'acquisition de compétences commerciales, communication et gestion de prestations multiservices ;
- l'acquisition de compétences de base à la gestion des ressources humaines (recrutement, entretien d'évaluation, motivation du personnel, gestion des compétences).

Pour le personnel « cadre », les partenaires sociaux identifient comme prioritaires les formations visant à développer les compétences en matière de législation, gestion des sites, qualité, management, organisation, relations commerciales, gestion des ressources humaines, relations sociales.

Pour les employés administratifs, les partenaires sociaux identifient comme prioritaires les formations visant à développer les compétences favorisant leur professionnalisation et leur évolution professionnelle, notamment dans le domaine de la gestion des ressources humaines et de l'évolution technique des outils de gestion.

CHAPITRE II

Reconnaissance des qualifications acquises

Article 2

Formaliser les actions de formation

Toute action de formation donne lieu à la remise d'une attestation, ou d'une certification, ou d'unité capitalisable, ou de diplôme, ou de titre, ou de reconnaissance par la convention collective de branche.

L'organisme de formation devra préciser les conditions de mise en œuvre. L'attestation ou le document de certification comportera notamment les éléments suivants :

- l'objet de la formation ;
- les dates de stage et la durée ;
- l'indication de l'organisme dispensateur.

A l'issue de la période de formation, les employeurs s'attacheront à prendre en compte les qualifications acquises. Afin de permettre aux salariés de faire état des actions de formation dont ils ont bénéficié, un exemplaire du document décrit devra leur être remis.

Article 2 bis

Le passeport formation

Afin de favoriser la mobilité interne ou externe, chaque salarié qui le souhaite peut à son initiative, réaliser un document personnel et privé dans lequel sont identifiées toutes ses connaissances et aptitudes professionnelles, en recensant :

- les titres et diplômes obtenus lors de sa formation initiale ;
- les expériences acquises lors de stage ou de formation ;
- les titres, certifications ou diplômes à finalité professionnelle.

Le « passeport formation » est un document privé, donc de la responsabilité de son détenteur. A la demande des salariés, les entreprises pourront faciliter la rédaction et la mise à jour de ce document.

Article 3

Mettre en œuvre la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires souhaitent faciliter la reconnaissance de l'expérience des salariés du secteur en vue de l'obtention d'un titre à finalité professionnelle ou d'un diplôme.

Les partenaires sociaux conviennent que les modalités seront envisagées dans la suite du prochain accord national interprofessionnel visant particulièrement ce dispositif et devront prendre en compte les particularités des salariés de la branche.

Article 3 bis

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est un dispositif d'évaluation des acquis et des compétences professionnelles à la disposition des salariés, leur permettant de définir un projet professionnel ou d'orienter leur choix en matière de formation.

Les salariés pourront demander à bénéficier d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences. Les salariés de plus de 45 ans et plus de 20 ans d'activité professionnelle bénéficiant d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise seront prioritaires.

CHAPITRE III

Le rôle des instances représentatives et paritaires

Article 4

Moyens reconnus aux délégués du personnel et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, doivent être informés et consultés par l'employeur sur le plan de formation de l'entreprise.

Cette consultation permet aux représentants du personnel de formuler un avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir, ainsi que sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Article 5

La négociation de branche

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de la branche se réunissent, tous les 3 ans, conformément aux dispositions en vigueur pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Un bilan de mise en œuvre de l'accord de branche sera réalisé avant le terme de la période triennale.

Article 6

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

Les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une CPNEFP dans la branche professionnelle. Le règlement intérieur de la CPNEFP sera établi lors de la première séance.

Article 7

*Le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi
et de la formation professionnelle (CPNEFP)*

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

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

- elle suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche ;

- elle procède périodiquement à l'examen de l'évolution des diplômes et titres, des qualifications professionnelles, des informations sur les activités de la formation professionnelle continue de la branche ;
- elle détermine les actions de formation ayant un objectif de professionnalisation ;
- la CPNEFP examine périodiquement l'évolution quantitative des emplois et des qualifications.

Elle procède, sur proposition de l'OPCA, aux modifications nécessaires des forfaits de prise en charge par l'OPCA concernant les actions de formation, évaluation et accompagnement des contrats de professionnalisation ainsi que de la période de professionnalisation pour les salariés. Elle a également en charge la fonction de comité de pilotage de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

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

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

CHAPITRE IV

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

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

Il fournira des données permettant notamment de :

Définir les publics et les priorités de formation professionnelle de la branche pour l'ensemble des dispositifs de formation,

Définir la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche et des formations comme participant à sa politique.

La CPNEFP agissant en tant que comité de pilotage de l'observatoire décide :

- de définir le programme de travail annuel ;
- de réaliser ou faire réaliser des études de toute nature sur les métiers et les qualifications ;
- de garantir la méthodologie utilisée et la représentativité sur les travaux engagés ;
- d'établir les lettres de missions permettant de réaliser ou faire réaliser les études et enquêtes prévues dans les lettres de mission ;

- d'assurer la veille permanente sur l'évolution des métiers ;
- de collecter les données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

Le règlement intérieur de la CPNEFP fixera le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

CHAPITRE V

Favoriser l'accès aux nouveaux dispositifs de formation

Article 8

Le droit individuel à la formation (DIF)

Le droit individuel à la formation est un droit nouveau élaboré dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et transposé dans la loi du 4 mai 2004.

Ce nouveau dispositif permet à tout salarié à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, de bénéficier chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 21 heures. La durée du droit individuel à la formation est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, calculée *pro rata temporis*.

Les salariés en contrat de travail à durée déterminée peuvent également bénéficier des droits individuels à la formation dès lors qu'ils ont travaillé en CDD pendant 4 mois, consécutifs ou non durant les 12 derniers mois.

Les heures qui ne sont pas utilisées dans l'année par les salariés en contrat de travail à durée indéterminée sont capitalisées, sur 6 ans, dans la limite de 126 heures. Ce plafond de 126 heures s'applique également aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base du nombre d'heures acquises *pro rata temporis*.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail.

Chaque salarié est informé, par écrit, annuellement au cours du mois de décembre, du total des droits acquis au titre du DIF.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse au salarié, l'absence de réponse valant acceptation.

Seules les actions de formation effectuées au titre du DIF entrant dans le cadre des actions et publics prioritaires définis à l'article 1^{er} du présent accord de branche peuvent faire l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA sur les fonds mutualisés de la branche.

La mise en œuvre du DIF est de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de la formation nécessite un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation, le salarié bénéficie, de la part du fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

Les heures de formation au titre du DIF, prises en dehors du temps de travail, donneront lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié.

Le salarié licencié (sauf faute grave ou lourde) peut demander à bénéficier des heures acquises au titre du DIF non utilisées pour financer en tout ou partie une action de formation, un bilan de compétences, une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), à la condition qu'il en fasse la demande avant la fin de la période de préavis. En cas de démission, l'action de formation doit être engagée avant la fin du préavis.

Considérant l'application du transfert conventionnel des contrats de travail en application de l'article 15 *ter* de la convention collective, l'ancienneté requise de 1 an pour ouvrir droit au DIF est appréciée au vu de la date du contrat de travail en cours.

Par ailleurs, l'entreprise sortante devra informer par écrit l'entreprise entrante du nombre d'heures acquises au titre du DIF pour chaque salarié transféré.

Article 9

La période de professionnalisation pour les salariés de l'entreprise

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

La période de professionnalisation pour les salariés peut être mise en œuvre en faveur de l'ensemble des salariés du secteur dès lors que leur qualification est insuffisante au regard des évolutions des technologies et des organisations pour favoriser leur maintien dans l'emploi. Elle peut notamment permettre aux salariés l'accès à l'élargissement de leurs activités. Les publics et objectifs prioritaires de la branche au titre de ce dispositif sont définis à l'article 1^{er} du présent accord.

Le forfait horaire fera l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA dans le cadre des fonds mutualisés. Concernant le financement de ces actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation de la période de professionnalisation, le forfait est actuellement de 10 à 30 € de l'heure, 50 € maximum de l'heure pour les cas exceptionnels et 300 € maximum par jour par bilan de positionnement au cours de la période triennale de mise en œuvre du présent accord. S'il est nécessaire de modifier ces forfaits, la CPNEFP de la branche procédera, sur proposition de l'OPCA, aux modifications nécessaires.

CHAPITRE VI

Développer l'accès des salariés à des actions relevant du plan de formation

Article 10

L'entretien professionnel

Afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés et leur permettre de prendre des orientations en matière de formation professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté consécutive dans l'entreprise bénéficiera au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Article 11

Le plan de formation

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'accès aux actions relevant du plan de formation qui demeure l'axe majeur du processus de formation des salariés.

Les entreprises sont encouragées à adopter un plan de formation pluriannuel dans le cadre d'une gestion anticipée des qualifications. Elles veilleront également, dans le cadre de leur plan de formation, à prendre en compte les objectifs prioritaires définis à l'article 1^{er} du présent accord.

En application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004, le projet de plan de formation présenté par l'employeur lors de la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement précisera la nature des actions de formation en distinguant :

- les actions de formation assurant l'adaptation au poste de travail au sens de l'article L. 932-1 du code du travail, mises en œuvre durant le temps de travail et donnant lieu au maintien de la rémunération ;
- les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 932-1 du code du travail mises en œuvre durant le temps de travail et rémunérées au taux normal. En application d'un accord d'entreprise ou avec l'accord du salarié, le temps de la formation peut dépasser l'horaire habituel de travail. Les heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou sur le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié. Toutefois, quand les nécessités d'exploitation le permettent, les entreprises favoriseront l'accomplissement de ces actions de formation pendant l'horaire habituel de travail ;
- les actions de formation liées au développement des compétences des salariés en application de l'article L. 932-1 du code du travail doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à reconnaissance par l'entreprise.

Il est rappelé que lorsque la formation intervient en tout ou partie hors temps de travail, avec l'accord écrit du salarié non dénoncé par lui dans les 8 jours, pour une action de formation ayant pour objet le développement de ses compétences, dans la limite de 80 heures par an, le salarié perçoit une allocation de formation (n'ayant pas le caractère de rémunération) égale à 50 % de sa rémunération nette de référence pour les heures de formation hors temps de travail.

L'entreprise définit avant le départ du salarié en formation en tout ou partie hors temps de travail, dans les cas prévus au paragraphe précédent, les engagements souscrits par elle dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

CHAPITRE VII

Un accès spécifique à la formation professionnelle adapté à la particularité des publics et des situations

Article 12

Des actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage de la langue française

Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage de la langue française font désormais partie de la formation professionnelle tout au long de la vie. Les partenaires sociaux considèrent ces actions comme un des axes essentiels pour l'accès et le développement de la formation professionnelle.

Ainsi, la CPNEFP sera chargée de proposer aux partenaires sociaux la mise en place de dispositifs propres à ces situations (par exemple : définition chaque année du nombre et de la durée des actions prioritaires financées en tout ou partie par l'OPCA sur proposition du conseil d'administration de l'OPCA).

Article 14

Des réponses adaptées aux problèmes spécifiques de formation dans les petites et moyennes entreprises et en particulier dans celles ayant moins de 10 salariés

Une réponse adaptée aux PME sera recherchée par la CPNEFP en concertation avec l'OPCA. L'objectif étant, dans un souci d'équité, de favoriser un égal accès à la formation pour l'ensemble des salariés des PME.

Des actions d'information seront spécifiquement menées en faveur de ces publics, tant sur les dispositions du présent accord que sur les mesures d'accompagnement offertes par l'Etat et les conseils régionaux.

Article 15

Actions de formation, suivi et évaluation en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés

Les partenaires signataires recommandent aux entreprises, en application des dispositions des articles L. 323-1 et L. 934-2, alinéa 15, du code du travail, de privilégier l'emploi des handicapés et de se mobiliser pour favoriser leur maintien dans l'emploi et le développement de leurs compétences.

Ils entendent notamment :

- participer activement aux efforts de promotion des emplois de la branche en direction des personnes handicapées ;
- contribuer à l'intégration des personnes handicapées en développant des modalités d'accueil adaptées ;
- favoriser le maintien dans l'emploi les travailleurs handicapés en s'appuyant sur l'ensemble des dispositions relatives aux aménagements de postes et aux actions d'adaptation ;
- favoriser la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés, notamment le développement de leurs compétences, tout au long de leur vie professionnelle, afin de leur garantir au mieux leur employabilité et leur progression dans l'entreprise.

Article 16

Favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle

Les parties signataires s'engagent solennellement à promouvoir l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle. Pour cela, elles attirent l'attention des entreprises à tenir compte des effets de l'exercice de la parentalité sur l'évolution professionnelle. L'absence liée à un congé parental d'éducation n'aura pas d'incidence sur la capitalisation des droits individuels à la formation.

PARTIE II

FACILITER L'INSERTION DES JEUNES ET LA RÉINSERTION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

CHAPITRE VIII

Accueil et insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises dans le cadre du contrat de professionnalisation

Afin de permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle, le contrat de professionnalisation, qui comporte une alternance entre des formations et des activités professionnelles en entreprise, est un dispositif qui favorise l'intégration ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Les partenaires sociaux entendent développer une plus grande attractivité de la branche visant plus particulièrement les jeunes.

Article 17

Les bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale par une certification ou une qualification professionnelle, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités proposés par la branche ;
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Article 18

La durée du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation (CDI)

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent de 2 exceptions :

- le contrat de professionnalisation peut avoir une durée allant jusqu'à 24 mois pour préparer un diplôme ou un titre ;

- le contrat de professionnalisation peut avoir une durée pouvant aller jusqu'à 18 mois pour les publics jeunes et adultes n'ayant pas les prérequis nécessaires, particulièrement la maîtrise des écrits professionnels.

Article 19

La durée de la formation

Les partenaires sociaux considèrent que la durée de formation obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être d'un minimum de 15 % et d'un maximum de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI. Cette durée comprend les actions de positionnement, formation, accompagnement et évaluation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures.

La durée de la formation peut aller au-delà de 25 % dans les cas suivants :

- pour les jeunes et les adultes en vue de préparer un diplôme ou un titre ;
- lorsque les jeunes n'ont pas pu bénéficier du dispositif de préapprentissage ou de préqualification et lorsqu'ils ne disposent pas des prérequis, notamment en termes de maîtrise des écrits professionnels. Il en sera de même pour des adultes qui ne disposeront pas des prérequis nécessaires, principalement en termes, de maîtrise des écrits professionnels, pour s'engager dans un processus qualifiant.

Article 20

Les forfaits horaires de prise en charge

La prise en charge financière par l'OPCA dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du contrat de professionnalisation est limitée à 10 € de l'heure par stagiaire pour les formations transversales en groupe, 15 € de l'heure par stagiaire pour les formations techniques et 20 € de l'heure pour les formations se déroulant dans de petits bassins d'emploi (4 à 5 stagiaires). En cas d'insuffisance de ressources financières, le conseil d'administration de l'OPCA pourra ajuster les types de prise en charge.

Si, au cours de la période triennale de mise en œuvre du présent accord, il est nécessaire de modifier ce taux, la CPNEFP de la branche procédera, sur proposition de l'OPCA, aux modifications nécessaires.

La prise en charge financière des coûts d'évaluation, de formation et d'accompagnement du contrat de professionnalisation ne prendra effet qu'après accord préalable de l'OPCA.

Article 20 bis

La rémunération des contrats de professionnalisation

Rémunération des jeunes de moins de 26 ans

La rémunération des jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation (CDD ou CDI) est fixée comme suit :

	MOINS DE 21 ANS	21 ANS ET PLUS
Bénéficiaire non titulaire d'un BAC professionnel ou équivalent (*)	60 % du SMIC	72,5 % du SMIC
Bénéficiaire au moins titulaire d'un BAC professionnel ou équivalent (*)	67,5 % du SMIC	82,5 % du SMIC
(*) Titre ou diplôme à finalité professionnelle de niveau BAC.		

Rémunération des bénéficiaires de plus de 26 ans

La rémunération des bénéficiaires de plus de 26 ans est égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieure au SMIC.

Article 21

Tutorat et accompagnement

L'accueil, l'accompagnement et l'intégration des publics nouvellement embauchés sont considérés comme une priorité. Les entreprises relevant du présent accord mettront tout en œuvre afin de faciliter les premiers pas de ces salariés par la mise en place d'un tuteur. Le tuteur devra être volontaire, il disposera des moyens nécessaires pour accomplir cette mission.

CHAPITRE IX

Apprentissage

L'apprentissage est l'un des objectifs majeurs pour les entreprises. Les partenaires sociaux rappellent que l'apprentissage intervient pour les jeunes ayant effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, et qu'il sera privilégié afin d'intégrer les jeunes dans les entreprises.

ANNÉE du contrat	SALAIRE MINIMUM en % du SMIC		SALAIRE MINIMUM en % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé
	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1 ^{re}	40 %	55 %	70 %
2 ^e	50 %	65 %	80 %
3 ^e	65 %	80 %	85 %

Les partenaires sociaux décident d'affecter une part des fonds mutualisés au soutien des centres de formation d'apprentis (CFA) accueillant les apprentis. Cette affectation se fera après avis de la CPNEFP de branche après proposition de l'OPCA qui aura reçu auparavant les demandes des organismes gestionnaires des CFA concernés.

Article 22

Le développement du rôle du maître d'apprentissage

Afin de développer l'apprentissage des jeunes dans les entreprises, les partenaires sociaux rappellent le rôle primordial des maîtres d'apprentissage et demandent aux entreprises de mettre en place les conditions nécessaires à l'exercice de leur mission conformément à la législation en vigueur.

PARTIE III DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 23

La collecte des fonds de la formation professionnelle est confiée à l'OPCIB.

Article 24

La collecte et la mutualisation par l'OPCA des contributions minimales de 0,50 % et de 0,15 % relatives au financement des priorités de la branche

La contribution de 0,50 % de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus est versée à l'OPCA qui mutualise ces fonds et les affecte au financement des priorités définies par l'accord de branche :

- des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, ainsi que des coûts pédagogiques des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux périodes de professionnalisation pour les salariés ;
- des actions de préparation, d'exercice de la fonction tutorale et de la formation des tuteurs ;
- du financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF) ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- des dépenses de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

La contribution de 0,15 % de la masse salariale des entreprises de moins de 10 salariés est versée obligatoirement et intégralement à l'OPCA qui mutualise ces fonds et les affecte au financement des priorités définies par l'accord de branche :

- des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, ainsi que des coûts pédagogiques des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux périodes de professionnalisation pour les salariés ;
- des actions de préparation, d'exercice de la fonction tutorale et de la formation des tuteurs ;

- du financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF) ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche ;
- des dépenses de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Article 25

La collecte et la gestion des fonds du plan de formation

La contribution du 0,90 % de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus sera affectée au financement suivant :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation et dans celui du droit individuel à la formation ;
- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ;
- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, ainsi que dans le cadre de la période de professionnalisation pour les salariés ;
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail, plus généralement, des actions et moyens visés par les dispositions en vigueur sur l'imputabilité des actions de formation.

La contribution des entreprises de moins de 10 salariés est versée obligatoirement et intégralement à l'OPCA. Elle est de 0,40 % de la masse salariale 2005, à verser au plus tard le 28 février 2006, selon les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Cette contribution sera affectée au financement suivant :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation et dans celui du DIF ;
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail, plus généralement, des actions et moyens visés par les dispositions en vigueur sur l'imputabilité des actions de formation.

Les sommes collectées au titre du plan de formation seront mutualisées dans une section séparée.

PARTIE IV
LES DISPOSITIONS FINALES

Article 26

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Cependant, les parties signataires conviennent de se réunir au bout de 3 ans à compter de la signature de l'accord afin d'envisager si nécessaire les aménagements tirés du bilan effectué par la CPNEFP.

Article 27

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

Article 28

Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties contractantes, dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 29

Dépôt et extension de l'accord

Il fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du code du travail. Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Une notification de l'accord sera effectuée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Un exemplaire du présent accord est remis à l'OPCIB.

Fait à Paris, le 17 mars 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des ports et docks, CGT ;

La fédération des transports, STAAAP CFTC ;

Syndicat de la manutention et travaux connexes, aéroportuaire de Paris et de la région parisienne USPDA-CGT ;

Syndicat national des activités du transport et du transit fédération nationale CFE-CGC transports.