

Accord professionnel relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance du secteur de l'aérien

Préambule

La loi n°2018 771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage. Elle supprime la période de professionnalisation et tous les articles y afférents du code du travail pour laisser place à un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance appelé « Pro A ».

Le présent accord est relatif à la mise en place de la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) au sein du secteur de l'aérien. Le secteur s'entend comme l'ensemble des salariés de l'aérien, tel que défini à l'article 1 du présent accord.

Dans l'accord il sera donc fait mention du secteur, à savoir le secteur de l'aérien et tous ses métiers.

Le choix qui est fait de conclure un accord collectif étendu Pro A définissant la liste des certifications professionnelles éligibles à ce dispositif, renforce le rôle des organisations syndicales et patronales du secteur à travers la mise à disposition d'outils venant soutenir tant les projets des salariés en lien avec les besoins des entreprises que les réorganisations de ces dernières.

Il ne se substitue pas aux obligations légales de l'employeur en matière de formation d'adaptation à l'emploi.

Les signataires du présent accord entendent souligner l'importance d'un tel dispositif qui concourt au maintien dans l'emploi des salariés au sein de l'entreprise, notamment à la suite de la crise sanitaire du SARS-CoV2 qui fragilise le secteur.

Article 1 – Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est constitué des entreprises et salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC n° 275) tel qu'issu de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, des personnels navigants commerciaux des compagnies aériennes, ainsi que des salariés des exploitants d'aéroports.

Article 2 – Objet du dispositif Pro A et salariés pouvant en bénéficier

Le dispositif Pro A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Ces actions de formation sont associées à l'acquisition de savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le dispositif Pro A est destiné aux salariés :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- en contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- en contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour les salariés sportifs ou entraîneurs professionnels ;

DS
HC

DS
RC

DS
PMUR

Il vise notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties signataires rappellent que « Pro-A » s'adresse uniquement aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et correspondant au grade maximum autorisé.

Il est rappelé que les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience peuvent se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ou en dehors du temps de travail avec l'accord écrit des parties sans dépasser 30 heures par salarié et par an.

La conclusion d'un avenant au contrat de travail précisant la durée et l'objet l'action de formation envisagée est obligatoire

Cet avenant doit être déposé auprès d'AKTO. Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail, et de maladie professionnelle.

Les signataires du présent accord tiennent à rappeler que les salariés de plus de 50 ans ainsi que les salariés représentants du personnel peuvent être pleinement concernés par ce dispositif de reconversion et de promotion par l'alternance.

Article 3 – Durée du dispositif Pro A

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le dispositif Pro-A porte sur une durée de 6 à 12 mois et peut être :

- Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, portée à trente-six mois ;
- Pour les salariés placés en activité partielle et ceux bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés, portée jusqu'à vingt-quatre mois lorsque la nature des qualifications prévues l'exige ;
- Pour les salariés qui visent l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle dont la formation à la qualification exige une durée supérieure à douze mois, portée jusqu'à vingt-quatre mois.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques doit être comprise entre 15 et 25% de la durée du dispositif sans être inférieure à 150 heures, sauf pour le dispositif CléA (certification du socle de connaissance et compétences professionnelles) et sauf en cas de recours à la VAE.

La durée de formation peut être portée au-delà de 25% pour les salariés qui visent l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Article 4 – Désignation d'un tuteur

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance du rôle de tuteur. Cette fonction assure une meilleure efficacité et accroît la qualité des formations et des actions conduites avec l'alternant.

Chaque salarié en reconversion ou promotion par l'alternance doit être suivi par un tuteur choisi parmi les salariés volontaires et qualifiés de l'entreprise. Le salarié qui exerce pour la première fois la fonction de tuteur doit bénéficier des outils de formation proposés soit par l'entreprise, soit par AKTO, opérateur de

DS
HC

DS
RC

DS
DS
PMUR

compétences du secteur.

Article 5– Contexte de la mise en œuvre de la Pro A dans le secteur du Transport Aérien

Les signataires du présent accord s'appuient sur les travaux menés par l'Observatoire paritaire prospectif des métiers et des compétences de l'aérien afin de définir les métiers les plus critiques liés à des fortes mutations d'activité et d'obsolescence des compétences. Ces travaux sont disponibles sur le site de l'Observatoire des métiers www.observatoire-metiers-aerien.fr.

Les deux dernières études importantes ont été conduites dans le cadre de travaux avec le Ministère de l'Emploi :

- **ADEC de l'aérien 2013-2015** avec OPCALIA et la DGEFP avec une étude de cadrage sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'aérien,
- **EDEC numérique inter secteurs en 2018-2019** dans le cadre du Plan Investissement dans les Compétences avec OPCALIA et la DGEFP avec la conduite d'une étude sur « l'impact du numérique sur les métiers de l'aérien ».

Ainsi que sur **l'Analyse prospective et scénarii d'évolution 2019** dans le cadre des Assises du Transport Aérien.

Les organisations syndicales et patronales s'appuieront notamment sur les travaux paritaires conduits dans le cadre de l'OPMQ de l'aérien afin de faire évoluer la liste des certifications éligibles à PRO A ; et notamment ceux prévus dans le cadre de l'EDEC de l'aérien 2022 – 2025.

Le transport aérien doit se préparer et affronter plusieurs défis au regard des profondes mutations induites par son environnement, qu'il s'agisse de défis technologiques/numériques et écologiques, ou démographiques :

- Des défis technologiques et écologiques, avec la transition numérique et la transition environnementale en cours, deux enjeux majeurs qui influent l'un comme l'autre sur l'activité et l'organisation du secteur, sur les conditions d'exercice des métiers, et sur les compétences/qualifications à mobiliser. Il convient donc de former les salariés afin qu'ils acquièrent les compétences répondant à ces deux enjeux, notamment en mobilisant le dispositif Pro A.
- Des défis démographiques, car d'ici une dizaine d'année les départs en retraite vont concerner 25% des salariés du secteur. Ils se répartissent différemment en fonction des filières professionnelles, certaines présentant de nombreux départs en retraite (maintenance, pilotes, ...), contrairement aux métiers de la relation client ou de la piste qui sont des métiers dans lesquels les salariés sont plus jeunes. Pour ces derniers métiers, les évolutions sont davantage qualitatives.

Afin de préciser ces éléments, les partenaires sociaux du secteur ont mené en 2018-2019 une étude prospective (EDEC numérique) qui a permis d'analyser l'impact du digital sur les métiers et les compétences, permettant d'identifier les besoins en compétences, qualifications, et formations.

Ces tendances d'évolution liées au numérique et aux nouvelles technologies relèvent d'évolutions majeures et structurelles que l'on peut répartir en 3 champs :

- 1/ Evolutions de la demande : de la demande des clients et passagers quant à leur expérience liée au voyage, depuis la réservation jusqu'à la prise en compte de leurs besoins en aval du voyage (économie numérique, de l'e-tourisme au m-tourisme, le digital comme canal de vente, l'e-commerce et le B to,...) ;
- 2/ Evolutions de l'offre : de l'offre de produits et de services en lien et autour du transport aérien (interface client, personnalisation des prix et services ancillaires, optimisation du parcours d'achat, ...)

3/ Optimisation des opérations et des activités techniques : optimisation des capacités de prise en charge au sein des aéroports, modernisation de la gestion et du contrôle du trafic aérien, montée de la maintenance pilotée par les données, optimisation de la supply-chain, ...

Ces évolutions impactent directement les compétences et qualifications des salariés qui, via un parcours PRO A, pourront acquérir les nouvelles compétences ou se reconvertir pour suivre les transformations, notamment numérique, de l'entreprise. Les parcours PRO A permettront notamment aux salariés de se former :

- Aux outils nécessaires au développement des attitudes promptes à permettre aux clients d'apprécier la qualité de l'accompagnement qui leur est réservé, aller au-devant des clients.
- Aux outils de « back-office » leur permettant ainsi d'accéder à des postes traitant des situations ou irrégularités plus complexes.
- A la maîtrise des outils et modes de fonctionnement d'une coordination centralisée, à l'automatisation progressive d'une partie de ces activités et demain à la supervision à distance pour traiter les aléas.
- A pouvoir gérer des opérations à partir d'une vision en temps réel, la centralisation, l'analyse et la vérification de la qualité et de la cohérence des informations qui permettent la prise de décision grâce à des indicateurs de plus en plus fins fournis par les outils numériques.
- A maîtriser les nouvelles activités de gestion, de réglage et de maintenance des équipements et engins automatisés, qui vont se développer.
- A mettre en place des solutions s'appuyant sur la réalité virtuelle et la réalité augmentée, à s'adapter à la généralisation de la maintenance prédictive, à utiliser les nouvelles technologies aéronautiques – nouvelle génération d'aéronefs, de moteurs.
- A développer les aptitudes à l'anticipation, la capacité à superviser, à vérifier la conformité, l'hétérogénéité des données et la cohérence des opérations, à valider et réactualiser des informations à l'instant T.
- A animer des équipes dans ce nouveau contexte « numérisé » : les managers devront passer d'une posture de « sachant » à celle de « facilitateur », de « coach ».

Ces évolutions ont des impacts différents sur les métiers et sur les compétences donc sur les formations nécessaires :

- Les métiers en mutation, dont les compétences et aptitudes requises vont forcément évoluer dans les années à venir, peuvent nécessiter de nouvelles certifications, la rénovation de certifications existantes, voire la disparition de certifications obsolètes, ou des adaptations des référentiels de compétences pouvant présenter un risque de perte d'emploi ou d'obsolescence des compétences et des qualifications,
- des métiers en développement ou émergents, pour lesquels le nombre de salariés va augmenter significativement à court et moyen terme,
- Les métiers en tension.

Les certifications listées dans l'annexe pouvant être mises à jour une fois par an, tiendront compte de ces éléments pour que les parcours PRO A proposés aux salariés de l'aérien puissent ouvrir des opportunités de reconversion ou d'évolution professionnelle.

Article 6 – Prise en charge financière par l'OPCO AKTO

Les actions de formation réalisées dans le cadre la Pro-A sont financées sur les fonds légaux de l'OPCO AKTO destinés à l'alternance, sur la base des conditions de prise en charge fixées par la branche et pilotées par la section professionnelle paritaire (SPP) du Transport et du Travail Aérien.

L'opérateur de compétences AKTO désigné par la branche assurera, sur les fonds destinés au financement de l'alternance, une prise en charge forfaitaire des actions mises en œuvre dont le montant est fixé par la SPP du Transport et du Travail Aérien à l'initiative de la CPNE.

Les parties signataires décident d'élargir le périmètre de financement de la PRO A à la rémunération et aux charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes. Le plafond de prise en charge des rémunérations est décidé par le Conseil d'administration de l'OPCO sur

proposition de la SPP du Transport et du Travail Aérien, à l'initiative de la CPNE (sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération ne puisse toutefois excéder le coût horaire du SMIC par heure). Le cas échéant, les frais liés à la formation des tuteurs désignés pour l'accompagnement des bénéficiaires du dispositif et les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale seront couverts par l'OPCO, selon le cadre légal et réglementaire en vigueur.

Les accompagnements VAE (dans la limite de 24 heures par bénéficiaire) visés par le présent accord feront l'objet d'une prise en charge forfaitaire pouvant aller jusqu'à 3000 euros HT maximum par accompagnement.

Article 7 – Certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro A

Les certifications professionnelles obtenues par la voie de la formation ou de la VAE sont :

- les Certifications enregistrées au RNCP – diplômes ou titres,
- les CQP-CQP interbranches,
- les actions de formations prescrites post jury VAE,
- les accompagnements VAE (dans la limite de 24 heures) conduisant à une certification annexée au présent accord,
- une CléA (certification du socle de connaissance et compétences professionnelles) et/ou CléA numérique.

Les partenaires sociaux ont identifié les besoins en certifications faisant l'objet de l'annexe du présent accord. Ces certifications correspondent aux compétences qui comportent un risque d'obsolescence ou en forte évolution, dû aux évolutions technologiques et environnementales décrites ci-dessus, ou aux difficultés de recrutement lorsque ces métiers sont en tension.

Ainsi, au vu de ces travaux, les signataires conviennent que, en complément du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L.6121-2 et L.6323-6 du Code du travail, sont éligibles à la PRO-A dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle, les certifications professionnelles qui figurent dans l'annexe jointe au présent accord regroupées par grande filière professionnelle/métiers.

Un bilan annuel du présent accord sera fait sur la base des informations communiquées par AKTO à la SPP. L'annexe fera l'objet d'une réunion annuelle du Groupe Technique Paritaire afin d'étudier et de faire évoluer si nécessaire, sur proposition des organisations représentatives patronales et salariales, la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro A. Si besoin l'évolution de cette annexe fera l'objet de négociation afin de conclure un avenant au présent accord.

Article 8 – Durée et modalités d'application de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.
Il entrera en application à compter du premier jour suivant son extension.

Article 9 - Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que le contenu de l'accord, hormis les stipulations déjà prévues dans ce dernier, ne justifie pas de prendre des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 – Révision

DS HC RC PM VR

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord est susceptible d'être révisé.

Article 11 – Dépôt, publicité et extension

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord sera publié, au titre de la période transitoire, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

^{DS}
HC

^{DS}
RC

^{DS} ^{DS}
PM VR

Fait à Paris, le 21 juillet 2022

Pour l'organisation patronale :

Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers - F NAM

DocuSigned by:
Hélène Clavé
4BDDE84C26C449B...

Pour les organisations syndicales :

Fédération Générale des Transports et de l'Équipement - CFDT

DocuSigned by:
Raphaël Clavé
64042E403D8C4CD...

Fédération Nationale de l'Encadrement des Métiers de l'Aérien - CFE- CGC

DocuSigned by:
[Signature]
9C693C38EBA14E1...

Fédération Nationale des Syndicats de Transports - CGT

DocuSigned by:
Valérie RAPHAËL
CB895030E3B5487...

Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services - FO

Fédération Autonome des Transports - UNSA

Annexe : certifications éligibles à la Pro A

Métiers	Titres, diplômes, CQP	Code RNCP
Maintenance		
Mécanicien avion	CAP Aéronautique - 3 options - Systèmes - Avionique - Structure	17483 17479 17482
	BAC Pro Aéronautique - 3 options - Systèmes, - Avionique - Structure	17474 17475 17477
	BAC Pro Aéronautique - Aviation Générale	17484
	BTS Aéronautique	1078
	Mention Complémentaire Aéronautique – 6 options - Avionique - Avion moteurs à pistons - Avion moteurs à turbine - Technicien en peinture aéronautique - Hélicoptères moteurs à pistons - Hélicoptères moteurs à turbine	29133 29136 29138 34870 29139 29140
Assistant technique	Licences Pro Métiers de l'industrie - Industrie Aéronautique - Equipements aéronautiques et spatiaux - Propulsion aéronautique et spatiale - Structures aéronautiques et spatiales	30129
Opérateur maintenance	CQPM 007 Operateur Matériaux Composites Haute Performance	28239
	MC4 CND Agent de Contrôle non Destructif	955
Technicien de maintenance	BTS Electrotechnique	35346
Assistant maîtrise d'ouvrage	LP Génie civil et construction	30142
Agent de contrôle qualité	CQPM Agent de contrôle qualité dans l'industrie	31054
Spécialiste ingénierie méthode	Manager de l'amélioration continue : Amélioration des process	36063
Logistique		
Technicien logistique	CAP Conducteur routier de marchandises	5377
	Bac Pro Logistique	1120
	LP Logistique et transports internationaux	29990
	TP Agent magasinier	1852

	TP Manutentionnaire d'aéronautique	34957
Exploitation		
Agent d'opérations sur piste	Flight dispatcher (agent d'opérations)	34587
	Licence Gestion de la Sécurité et Exploitation Aéronautique	34855
	CQP Agent de sûreté aéroportuaire	34487
	TP Agent de propreté et d'hygiène	278
	CQP Agent d'entretien et rénovation en propreté	35551
Chef d'équipe	CQP chef d'équipe en propreté	35552
Relation clients		
Agent d'escale commercial / Chargé de relation client	MC4 Accueil dans les transports	953
	BUT – Techniques de Commercialisation : Business développement et management de la relation client	35357
	BTS négociation et digitalisation de la relation client	34030
Chef d'équipe	TP – Manager d'équipe relation client à distance	32340
Systèmes d'information		
Spécialiste données / cybersécurité	TP Technicien réseaux IP	35295
	Opérateur en cybersécurité	34975
	Expert en informatique et systèmes d'information	34567
	Data scientist	34545
Support / transverses / Environnement		
Chef d'équipe / Manager	LP Management et gestion des organisations	30086
	DipVigrM – diplôme visé du Programme Grande Ecole	25440
	Manager de proximité	35221
	Coach professionnel	29397
	DUT information communication option communication des organisations	20657
Formateur	Responsable projets et ingénierie en formation	25508
Comptable / Financier	Assistant de comptabilité et d'administration en PME/TPE	35980
	BTS Comptabilité et gestion	35521
Chargé de Développement Durable	BTS Métiers des services à l'environnement	20692

DS
AC

DS
RC

DS
PM

DS
VR