

Accord relatif à la mise en œuvre du dispositif PRO-A dans les entreprises de Travaux Publics

Entre :

La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),

La Chambre Nationale de l'Artisanat des Travaux Publics (CNATP),

d'une part,

Et :

Le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC – BTP)

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT)

La Fédération BATI-MAT-TP (CFTC)

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement (FNSCBA-CGT)

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO)

d'autre part,

réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), mise en place par accord du 23 mai 2018 dans la branche des Travaux Publics, il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

La loi du 5 septembre 2018 a créé un nouveau dispositif de formation ouvert aux salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Ce dispositif a pour objet de permettre aux salariés, dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, 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.

Le secteur des Travaux Publics est aujourd'hui impacté par un ensemble de mutations, en particulier la montée en puissance des nouvelles technologies, la transition numérique, énergétique et écologique.

Dans le même temps, il doit faire face à une pénurie de main-d'œuvre et à un vieillissement de ses effectifs.

Si le secteur a renoué depuis 2018 avec la croissance, celle-ci reste conditionnée en partie par la capacité des entreprises à intégrer ces nouveaux défis et à renforcer les compétences des salariés afin de faciliter leur maintien dans l'emploi en favorisant leur évolution professionnelle.

C'est pourquoi les organisations signataires entendent se saisir du dispositif de reconversion ou promotion par alternance pour permettre aux entreprises d'anticiper les mutations, de répondre à leurs besoins en compétences permettant ainsi aux salariés de sécuriser leur parcours professionnel.

Article 1 : Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la Pro-A définie aux articles L. 6324-1 et suivants du Code du travail par les entreprises des Travaux Publics au bénéfice de leurs salariés.

Article 2 : Salariés concernés

Conformément aux articles L. 6324-1 et suivants du Code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance 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.

Les parties signataires rappellent que, pour la branche des Travaux Publics, le dispositif Pro-A est ouvert :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;

- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- etnotamment aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

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

Article 3 : Certifications éligibles

3.1. Liste des certifications éligibles

En réponse aux nouveaux enjeux et aux grandes mutations auxquels sont confrontés les entreprises de Travaux Publicset leurs salariés, les parties signataires définissent les certifications éligibles à la Pro-A en annexe 1 du présent accord.

Elles rappellent que la reconversion ou promotion par alternance peut également permettre aux salariés :

- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA) ;
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences relatif aux usages du numérique (certificat CléAnumérique) ;
- de valider les acquis de l'expérience en vue de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

La liste de ces certifications pourra être modifiée et/ou complétée par la CPNE des Travaux Publics sur la base des travaux réalisés dans le cadre de l'Observatoire des métiers.

3.2. Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques d'obsolescence des compétences

Les parties signataires indiquent que la liste des certifications visées à l'annexe 1 a été établie suite :

- aux travaux réalisés dans le cadre du Contrat d'Études Prospectives dans le secteur des Travaux Publics signé avec la DGEFP le 27 février 2018, et qui a fait l'objet, d'une part, d'un bilan d'étape et, d'autre part, d'une présentation des conclusions aux partenaires sociaux dans le cadre de l'agenda social Travaux Publics en 2018 ainsi que d'une présentation des conclusions dans le cadre des CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics du 21 mars 2019 ;
- aux études issues de l'Observatoire des métiers du Bâtiment et des Travaux Publics, en particulier celles relatives aux fonctions d'encadrement de chantier du Bâtiment et des Travaux Publics réalisée en août 2017, au verdissement des métiers des

Travaux Publics réalisée en 2013, aux besoins en formation emplois et compétences liés au déploiement de la fibre optique ;

- aux travaux issus du Contrat d'Études Prospectives sur les besoins en emplois et en compétences liés aux travaux du Nouveau Grand Paris, dans les Travaux Publics en Île-de-France ;
- aux travaux issus de l'accord-cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences pour la filière de la fibre optique.

Au regard de ces éléments, les parties signataires indiquent que ces certifications répondent aux problématiques que le secteur connaît sur les métiers en tension, émergents et cœur de métiers. Elles constituent l'une des réponses aux enjeux de mutation de l'activité, aux risques d'obsolescence des compétences et à l'employabilité des salariés.

Article 4 : Organisation de la pro-A

Les parties signataires soulignent que les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et peuvent être déterminés en tenant compte des conclusions, soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences.

Ces parcours de formation peuvent également être confortés en s'appuyant sur le conseil en évolution professionnelle (CEP).

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activité(s) professionnelle(s) en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6325-5 du Code du travail.

Lorsque les actions mises en œuvre sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

À l'issue de la Pro-A, dès lors que le salarié a suivi la formation avec assiduité et obtenu la certification visée, l'employeur et le salarié examinent les modalités de prise en compte des résultats de la formation.

En application des articles D. 6324-1 et L. 6325-14-1 du Code du travail, lorsque le contrat de travail visé à l'article L. 6324-6 du Code du travail est rompu sans que le salarié en soit à l'initiative, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peuvent faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCO de la Construction pour une durée n'excédant pas 3 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail.

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein de la section professionnelle paritaire Travaux Publics pour qu'ils proposent au Conseil d'administration de l'OPCO de la Construction les modalités de mise en œuvre de cette disposition dans le cadre d'une enveloppe budgétaire définie annuellement.

Article 5 : Durée de la Pro-A

Les parties signataires conviennent que la durée de la reconversion ou promotion par alternance sera comprise entre 6 et 12 mois. Elle pourra être allongée jusqu'à 24 mois pour les salariés suivants :

- les salariés ayant les premiers niveaux de qualification, quel que soit leur âge ;
- les salariés âgés de moins de 30 ans ;
- les salariés âgés de 45 ans et plus ou ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle pour maintenir leur employabilité ;
- les travailleurs handicapés ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation, ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident.

Article 6 : Durée de la formation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du dispositif Pro-A sont d'une durée minimale comprise entre 15 et 25 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par alternance, sans être inférieure à cent cinquante heures.

Les parties signataires conviennent que la durée des actions définies à l'alinéa précédent peut être portée à un maximum de 40 % de la durée totale de la Pro-A pour les salariés suivants :

- les salariés ayant les premiers niveaux de qualification, quel que soit leur âge ;
- les salariés âgés de moins de 30 ans ;
- les salariés âgés de 45 ans et plus ou ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle pour maintenir leur employabilité ;
- les travailleurs handicapés ;

- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation, ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident.

Article 7 : Prise en charge de la Pro-A

La Pro-A est un dispositif qui peut s'inscrire dans une démarche globale de formation dans l'entreprise avec une prise en charge des frais par l'OPCO de la Construction remboursés à l'entreprise.

7.1. Nature des frais pris en charge par l'OPCO de la Construction

Les frais pouvant être pris en charge sont les suivants :

- frais pédagogiques ;
- frais de transport et d'hébergement ;
- rémunération et charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation.

7.2. Détermination des niveaux de prise en charge

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein de la section professionnelle paritaire Travaux Publics pour qu'ils proposent au Conseil d'administration de l'OPCO de la Construction la prise en charge de :

- tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement, sur la base de montants forfaitaires ;
- la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles dans la limite du coût horaire du SMIC par heure.

Article 8 : Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires du présent accord conviennent que les dépenses exposées par les entreprises de Travaux publics de moins de 50 salariés au-delà des montants forfaitaires prévus à l'article 7 du présent accord peuvent être financées par l'OPCO de la Construction au titre des fonds affectés au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.

Elles mandatent leurs représentants au sein de la section professionnelle paritaire Travaux Publics pour qu'ils proposent au Conseil d'administration de l'OPCO de la Construction les modalités de mise en œuvre de cette disposition dans le cadre d'une enveloppe budgétaire définie annuellement.

Article 9 : Disposition visant à favoriser les passerelles entre les métiers

Afin de faciliter la mise en œuvre du dispositif Pro-A, les parties signataires s'engagent à assurer la diffusion des outils réalisés par l'OPCO de la Construction permettant d'identifier les passerelles entre les métiers.

Article 10 : Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, aux entreprises, quel que soit leur effectif, dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du 15 décembre 1992, des ETAM du 12 juillet 2006 et des cadres du 20 novembre 2016.

Article 11 : Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 12 : Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un bilan à l'issue d'un délai de trois ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations seraient rendues nécessaires.

Article 13 : Révision et dénonciation

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Article 14 : Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 15 : Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 3 décembre 2019
En 14 exemplaires

Pour la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP)

Pour la Chambre Nationale de l'Artisanat des Travaux Publics (CNATP)

Pour le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés
des Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités annexes et connexes
(CFE-CGC – BTP)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT)

Pour la Fédération BATI-MAT-TP (CFTC)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement
(FNSCBA-CGT)

Pour la Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO)

Annexe 1

Les certifications éligibles à la reconversion et promotion par alternance

Présentation du secteur

Les entreprises de Travaux Publics conçoivent, construisent, exploitent et entretiennent les infrastructures et réseaux de notre société. Elles ont réalisé 72,9 milliards d'euros de chiffres d'affaires en 2018, dont près de 44 % à l'international.

Le secteur des Travaux Publics rassemble 8 000 entreprises, la majorité étant positionnée sur les segments d'activité de terrassements généraux (46 %), de l'adduction d'eau, assainissement et autres canalisations (17 %) ou des travaux routiers (18 %).

Les entreprises de Travaux Publics emploient 300 000 salariés en France dont 53 % sont des ouvriers.

Une majorité des effectifs se situe dans les entreprises de plus de 250 salariés : en 2018, 57 % des effectifs salariés évoluent dans des entreprises de plus de 250 salariés. Les PME emploient un peu plus du tiers des effectifs salariés (36 %) tandis que les TPE représentent une part relativement marginale de l'emploi (7 %). Cette répartition n'a pas véritablement évolué depuis 2005.

Les entreprises de Travaux Publics dépendent fortement de la commande publique. Les principaux clients sont les suivants :

- les collectivités locales : 44 % ;
- le secteur privé : 32,8 % ;
- les grands opérateurs : 17,6 % ;
- les concessions et contrats de partenariats : 2,9 % ;
- l'État : 2,8 %.

Les entreprises de Travaux Publics recouvrent une grande diversité de spécialités et de métiers :

- travaux routiers ;
- adduction d'eau, assainissement et autres canalisations et installations ;
- terrassement ;
- travaux électriques ;
- voies ferrées ;
- fondations spéciales, sondages, forages ;
- travaux en site maritime ou fluvial.

Besoins et perspectives

1. Des besoins en investissement importants

L'investissement en infrastructures est garant de développement économique, de cohésion territoriale et d'un certain niveau de qualité de vie exigés par les Français dans tout ce qui fait leur quotidien : mobilité, accès aux services, à un mode de développement plus durable, au numérique, alimentation en eau et en énergie...

Les besoins sont importants après une décennie de sous-investissement et de sous-entretien.

- Eau (1 million de km de réseaux d'eau potable, 380 000 km de réseaux d'assainissement) :
 - 40 % du linéaire de canalisations a plus de 40 ans (Source : SISPEA) ;
 - 24 % du linéaire d'eau potable a atteint sa durée de vie maximum (plus de 48 ans) (Source : SISPEA) ;
 - 1 litre d'eau sur 5 est perdu pour cause de fuites sur le réseau (rendement de 79,7 %) (Source : SISPEA) ;
 - taux moyen de renouvellement des réseaux : 0,57 % pour l'eau potable, 0,40 % pour l'assainissement collectif (moyenne annuelle du linéaire de réseau sur 5 ans) (Source : SISPEA).

- Routes nationales (11 500 km de routes, 12 000 ponts, 1,2 % du réseau, 18,5 % des trafics) :
 - 53 % des routes nationales en mauvais ou très mauvais état (Source : ministère des Transports) ;
 - 48 % des ouvrages d'art dégradés ou très dégradés. Ce sont plus de 628 000 m² de ponts qui nécessitent des travaux de réparation (Source : ministère des Transports) ;
 - 17 % des routes et 7 % des ponts gravement endommagés (Source : ministère des Transports).

- Routes collectivités locales (1,07 M de km de routes, 170 000 ponts, 98 % du réseau, 66 % des trafics) :
 - 25 % des routes communales et départementales en mauvais ou très mauvais état (Source : Inspection générale des finances) ;
 - 55 % des chaussées départementales sont en bon état, 33 % nécessitent un entretien et 12 % sont en mauvais état (Source : Observatoire National de la Route) ;
 - 63,8 % des ponts départementaux sont en bon état, 27,5 % nécessitent un entretien spécialisé, 6,7 % des travaux de réparation et 2 % de fortes réparations (Source : Observatoire National de la Route).

- Patrimoine ferroviaire (49 000 km de voies, 25 000 appareils de voies, 32 000 ponts ferroviaires, 10 500 ponts routiers, 15 500 passages à niveau, 1 570 tunnels, 1 200 passerelles...) :
 - 11 000 km de voies ont atteint leur durée de vie maximum (22 %) (Source : IMDM pour SNCF-Réseau) ;
 - 30 ans d'âge moyen des voies et aiguillages (Source : IMDM pour SNCF-Réseau) ;
 - 25 % des ouvrages d'art dégradés ou très dégradés dont 10 % présentant de fortes, voire de très fortes, avaries (Source : IMDM pour SNCF-Réseau) ;
 - 7,4 % des tunnels dégradés ou très dégradés (Source : IMDM pour SNCF-Réseau) ;
 - vieillissement des équipements de signalisation (Source : IMDM pour SNCF-Réseau).

- Éclairage (9 millions de points lumineux) :
 - 45 % des installations d'éclairage public ont plus de 25 ans (Source : AFE) ;
 - 30 ans d'âge moyen du parc (Source : SERCE) ;
 - plus de 40 % de la consommation d'électricité d'une commune (Source : SERCE).

- Couverture numérique
 - la couverture numérique du territoire reste encore très inégale puisque 7,5 millions de Français sont encore privés d'un accès internet correct et 500 000 n'ont encore aucun accès (Source : UFC-Que Choisir) ;
 - Internet fixe : 42 % des Français n'ont pas accès au très haut débit au 1^{er} semestre 2019 (Source : ARCEP T2 2019) ;
 - selon un décret ministériel du 15 janvier 2018, 541 communes de France sont officiellement situées en « zone blanche ».

2. De nouveaux enjeux

Les défis qui attendent les entreprises de Travaux Publics sont nombreux :

- protéger les territoires ;
- relancer le transport par voie fluviale ;
- mieux vivre et se déplacer en ville ;
- améliorer et entretenir les réseaux routiers ;
- accélérer les échanges d'informations grâce au déploiement de la fibre optique ;
- faire face aux défis électriques ;
- ouvrir les territoires à l'international ;
- développer et réhabiliter le réseau ferroviaire ;
- stocker, transporter et distribuer le gaz ;
- préserver la ressource en eau.

L'innovation et les nouvelles technologies sont de plus en plus présentes : les entreprises et leurs salariés vont être fortement impactés par la révolution numérique (BIM et technologies 3D). La très haute technologie s'invite aussi sur les chantiers avec des exosquelettes conçus pour alléger les charges ou des casques à réalité augmentée permettant d'améliorer la précision des travaux. Demain, ces technologies seront d'usage courant pour de nombreux métiers.

La communication au cours d'un chantier est également un enjeu fondamental. Les échanges de données entre maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre, entreprises ou bien avec l'environnement extérieur sont de plus en plus fréquents et dématérialisés.

L'optimisation des usages des infrastructures et de leurs performances va progressivement bouleverser les raisonnements habituels. La notion d'exploitation va définir les besoins et cela nécessitera des infrastructures, fiables, résilientes et connectées. Ces évolutions auront un impact sur la conception (bureaux d'études), mais aussi sur la bonne exécution de la mise en œuvre lors de la construction ou de l'entretien, le tout accompagné de la gestion des données et de leur traçabilité.

La transition numérique et les objets connectés constituent une vague de fond qui bouleverse l'ensemble de l'économie. Le secteur des Travaux Publics n'y échappe pas et cela va impacter les besoins en évolution des salariés du secteur.

La transition énergétique va impacter, entre autres, les processus liés aux équipements, engins et filières industrielles de nos activités.

Autre enjeu majeur pour les 15 prochaines années, la transition écologique : les entreprises vont optimiser l'utilisation des matières premières et mieux gérer leurs déchets. L'efficacité énergétique et la diminution de la production de gaz à effet de serre deviendront déterminantes pour leur activité et pour la mise en œuvre de leurs chantiers. La prise en compte des milieux aquatiques et de la biodiversité sera régulièrement prescrite par les clients.

Enfin, les relations entre maîtrise d'ouvrage, maîtres d'œuvre, et entreprises de Travaux Publics évoluent progressivement vers un transfert des compétences vers les entreprises, conduisant celles-ci et leurs salariés à réaliser de nouvelles tâches.

3. Des besoins en personnel qualifié

Le secteur des Travaux Publics a connu, ces 9 dernières années, l'une des plus sévères crises de son histoire en raison de la chute de la commande publique liée au contexte de contraintes budgétaires et à des fortes instabilités institutionnelles (loi NOTRe) : entre 2008 et 2016, le secteur a perdu plus d'1/5 de son chiffre d'affaires et près de 30 000 emplois permanents ont été détruits.

Le secteur affiche depuis 2018 une activité en forte hausse.

Ce contexte de croissance s'accompagne :

- De difficultés recrutement pour les entreprises : le manque de main-d'œuvre est plus que jamais le principal « goulot » de production, dépassant désormais l'insuffisance de demande. Un chef d'entreprise sur deux déclare ne pas pouvoir augmenter sa production faute de personnel suffisant.
- D'un contexte de vieillissement des effectifs : les travaux récents menés dans le cadre du Contrat d'Études Prospectives du secteur des Travaux Publics (Mars 2019) montrent qu'en 2017, les salariés de plus de 50 ans représentent 28 % des effectifs, une part en hausse de 4,4 points par rapport à 2007 et les plus de 55 ans, 14 %. Si l'on prolonge les tendances observées en 2007/2017 sur la période 2018/2025, la part de 55 ans et plus devrait atteindre 31,4 % en 2025 et celle de 55 ans et plus dépasserait celle des moins de 30 ans.
- Une évolution de la structure des emplois par qualification : toujours selon les résultats du Contrat d'Études Prospectives du secteur des Travaux Publics, en 2017, 55 % des salariés permanents relèvent du statut d'ouvriers, 26,8 % du statut ETAM et 16,5 % du statut cadre.

Sur 2007/2017, l'évolution de la structure des effectifs salariés se caractérise par une hausse de la part des cadres et des ETAM, au détriment de celle des ouvriers. Lorsque l'on projette les évolutions de structure des effectifs par statut observées depuis 2007, il en

ressort qu'en 2025, les effectifs ouvriers ne représenteront plus qu'une légère majorité des effectifs totaux (51 %). Le poids des ETAM et des cadres continuera d'augmenter pour atteindre respectivement 30 % et 19 %.

Les conséquences en termes de formations

Au regard des besoins importants en investissement dans les infrastructures, des mutations qui se dessinent et de la structure des emplois, le renforcement des compétences des salariés en poste afin de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et de favoriser leur maintien dans l'emploi constitue plus que jamais une priorité.

Le CEP TP a mis en évidence des besoins de formation en augmentation pour les principaux métiers suivants :

- Canalisateur ;
- Chef de chantier ;
- Conducteur de travaux ;
- Constructeur d'ouvrages d'art en béton armé ;
- Constructeur d'ouvrages d'art métalliques ;
- Mécanicien ;
- Mineur ;
- Monteur en réseaux de communication ;
- Ouvrier VRD ;
- Poseur de voies.

Le CEP TP souligne également la nécessité de renforcer les compétences transverses tant pour les métiers d'encadrement de chantier que pour les métiers d'exécution de chantier, qu'il s'agisse de compétences relationnelles, de compétences managériales, de compétences en matière de gestion d'entreprise et de ressources humaines, de compétences informatiques et numériques. Les formations dans ces différents domaines permettront aux salariés d'augmenter leurs capacités d'évolution dans un contexte de fortes mutations.

Au regard de ces différents constats, les partenaires sociaux des Travaux Publics conviennent de retenir comme certifications éligibles au dispositif PRO-A, les certifications suivantes :

Diplômes :

- CAP constructeur de routes ;
- CAP Constructeur de réseaux en canalisations des Travaux Publics ;
- CAP Constructeur d'ouvrages en béton armé ;
- CAP Conducteur d'engins de Travaux Publics ;
- CAP maintenance des matériels option B matériels de construction et de manutention ;
- CAP Électricien ;
- CAP réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage ;
- Bac pro maintenance de matériels, option B matériels de construction et de manutention ;
- Bac pro technicien gaz ;
- Bac pro Travaux Publics ;
- Bac pro Technicien géomètre-topographe ;
- Bac pro des métiers de l'électricité et de ses environnements connectés ;
- Mention complémentaire de niveau 4 de technicien en réseaux électriques ;
- BAC Pro Maintenance des Équipements Industriels ;
- Bac Pro technicien en chaudronnerie industrielle ;
- BP conducteur d'engins Travaux Publics et carrières ;
- BP étanchéité du Bâtiment et des Travaux Publics ;
- BTS Travaux Publics ;
- BTS Métiers du géomètre-topographe et de la modélisation numérique ;
- BTS Maintenance de matériels de construction et de manutention ;
- BTS conception et réalisation en chaudronnerie industrielle ;
- BTS architectures en métal : conception et réalisation ;
- DUT Génie civil ;
- Licence Professionnelle Travaux Publics ;
- Bachelor des Travaux Publics.

Titres du ministère du Travail :

- Agent de dépollution des sols ;
- Canalisateur ;
- Chargé de travaux en réseaux électriques aériens et souterrains ;
- Chef de chantier travaux publics routes et canalisations ;
- Coffreur Bancheur ;
- Conducteur de bouteur et de chargeuse ;
- Conducteur de pelle hydraulique et de chargeuse pelleuse ;
- Conducteur de grue à tour ;
- Conducteur de travaux du bâtiment et du génie civil ;
- Conducteur de travaux TP ;
- Dessinateur projeteur en béton armé ;
- Encadrant de chantier de traitement de l'amiante ou d'autres polluants particuliers ;
- Encadrant technique d'une opération de traitement de l'amiante ou d'autres polluants particuliers ;

- Installateur de réseaux de télécommunications ;
- Maçon en voirie et réseaux divers ;
- Monteur de réseaux électriques aéro-souterrains ;
- Responsable de chantier de dépollution pyrotechnique ;
- Technicien de réseaux de télécommunications ;
- Technicien supérieur en système d'information géographique ;
- Technicien supérieur géomètre-topographe option cabinet de géomètre ;
- Technicien supérieur géomètre-topographe option entreprise de travaux publics ;
- Mécanicien réparateur de matériels de chantier et de manutention ;
- Technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention.

Titres professionnels :

- Chef d'équipe Travaux publics option route ;
- Chef d'équipe Travaux Publics option réseaux ;
- Chef d'équipe Travaux Publics option terrassement ;
- Chef d'équipe Travaux Publics option génie civil ;
- Chef de chantier routes et VRD ;
- Chef de chantier canalisations et VRD ;
- Chef de chantier Terrassement et VRD ;
- Chef de Chantier Constructions Industrielles et Ouvrages d'Art (C.I.O.A.) ;
- Conducteur de travaux-Travaux Publics ;
- Technicien réseau gaz ;
- Conducteur de travaux publics et technicien de bureau d'études.

CQP :

- Monteur raccordeur FTTH ;
- Ouvrier Protection Risques naturels ;
- Applicateur de revêtements routiers (Option enrobés et option enduits superficiels) ;
- Scaphandrier – agent d'inspection ;
- Scaphandrier – inspecteur ;
- Constructeur en voirie urbaine et réseaux ;
- Chef applicateur en prestations de signalisation routière horizontale ;
- Applicateur en prestations de signalisation routière horizontale ;
- Poseur de dispositifs de retenue routier ;
- Chef poseur de dispositifs de retenue routier ;
- Foreur (option forages destructifs) ;
- Boutefeu ;
- Maître boutefeu ;
- Compagnon canalisateur (option adduction d'eau potable et option assainissement) ;
- Poseur de canalisations (option adduction d'eau potable et option assainissement) ;
- Monteur de lignes aériennes HTB ;
- Monteur de lignes catenaires ;
- Monteur en signalisation ferroviaire ;
- Chef de projet études ;
- Foreur d'eau ;
- Poseur de voies ferrées ;

- Batteur de profilés métalliques ;
- Responsable d'équipe de battage ;
- Pilote de machine à coffrage glissant ;
- Conducteur de raboteuse ;
- Ouvrier cordiste niveau 1 ;
- Ouvrier professionnel cordiste niveau 2 ;
- Technicien en organisation de travaux sur corde ;

Diplômes « transverses » :

- Bac pro comptabilité ;
- BTS comptabilité et gestion ;
- BTS support à l'action managériale ;
- BTS gestion de la PME ;
- BTS assistante de gestion PME/PMI ;
- DUT gestion des entreprises et des administrations ;
- Licence professionnelle « GRH » ;
- Licence professionnelle Métiers de la GRH ;
- Licence professionnelle management et gestion des organisations.