

Accord du 7 juillet 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche, en signant différents accords relatifs à la formation professionnelle depuis plus de trente ans, ont à plusieurs reprises exprimé leur volonté commune de renforcer et développer la formation professionnelle dans le transport urbain de voyageurs.

Sous l'effet de réformes successives, le cadre juridique de la formation professionnelle a profondément évolué.

Parallèlement, analysant le contexte dans lequel évoluait à l'époque la profession – évolution de la technologie et des techniques, du tissu urbain, du contexte économique et social, du comportement des populations urbaines, des exigences des autorités organisatrices du transport –, les partenaires sociaux de la branche constataient que la formation professionnelle était un outil déterminant de préparation et d'accompagnement des changements, tant pour les entreprises que pour les salariés.

C'est pourquoi, depuis 1985, plus de 10 accords et avenants ont été conclus en matière de formation professionnelle dans le secteur des transports publics urbains.

Les accords conclus par les partenaires sociaux, complets et ambitieux, vont au-delà des obligations légales. L'accent a notamment été mis sur les points suivants :

- ↳ Définition de trois actions prioritaires de formation continue spécifiques à la branche :
 - La protection des personnes et des biens,
 - Les actions de formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité contribuant au développement et à l'amélioration du dialogue social,
 - La validation des acquis de l'expérience.

Un financement spécifique à la branche a été mis en place pour le financement de ces actions.

- ↳ Définition des orientations et actions apparaissant prioritaires à la branche au titre des différents dispositifs de formation.

- ↳ Définition des diplômes et titres particulièrement adaptés à l'activité des réseaux de transport urbain de voyageurs.

- ↳ Accès à la formation professionnelle pour l'ensemble des catégories de salariés, y compris l'encadrement. L'accent a été mis sur les périodes de professionnalisation, afin notamment de prévenir l'inaptitude professionnelle et de mettre l'accent sur la mobilité professionnelle.

- ↳ Accueil et insertion professionnelle des salariés dans les entreprises :
 - Pour les jeunes, par le biais des contrats d'apprentissage et d'alternance. Allant au-delà des obligations légales, les partenaires sociaux ont notamment prévu une priorité d'embauche après obtention par le jeune du titre ou diplôme, une rémunération plus favorable que les règles légales, un suivi par des maîtres d'apprentissage et tuteurs formés à cet effet.
 - Pour les salariés de plus de 26 ans, le bénéfice d'une formation de mise à niveau.

- ↳ Mise en place de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE), et de l'Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des compétences (OPMQC).

Le dernier accord sur la formation professionnelle, conclu le 28 janvier 2010, réaffirme et confirme l'ensemble de ces orientations.

CF
EH
S.B.

La loi du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale », faisant suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, a pour objectif de « faire de la formation professionnelle à la fois un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité de nos entreprises ».

Pour cela, de nouveaux dispositifs, notamment le compte personnel de formation ou le conseil en évolution professionnelle, ont été mis en place, alors que d'autres dispositifs, comme les périodes de professionnalisation, l'entretien professionnel, ou le plan de formation, ont été repensés.

Les partenaires sociaux de la branche transport urbain souscrivent à cette nouvelle impulsion, et souhaitent compléter et modifier leur accord « formation professionnelle », afin de prendre en compte les évolutions législatives intervenues et réaffirmer les objectifs de la branche en la matière :

- Renforcer le professionnalisme de tous, à tous les niveaux d'emplois, et ce, dès l'entrée dans la profession, quel qu'ait été le mode de recrutement, tout en mettant particulièrement l'accent sur l'accès des personnes non qualifiées et des personnes en difficultés d'insertion.
- Permettre aux entreprises de transport public urbain de s'adapter aux évolutions des métiers et des technologies et ainsi de mieux répondre aux exigences des utilisateurs du service public.
- Anticiper et favoriser une adaptation permanente de chaque salarié à l'évolution de son métier par l'acquisition de nouvelles connaissances et de nouveaux savoir-faire en permettant de prévenir toute inadéquation ou inaptitude professionnelle.
- Donner aux salariés les moyens de leur accomplissement personnel en facilitant leur évolution professionnelle : dans leur emploi ou dans un emploi différent au sein de l'entreprise et, s'ils le souhaitent, en accompagnant la mobilité en dehors de l'entreprise. Le nouvel entretien professionnel, le compte personnel de formation, sont des outils permettant au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.
- Apporter une contribution à la gestion anticipée des emplois et des métiers.
- Favoriser et encourager l'égal accès de tous les salariés à la formation professionnelle, quels que soient leurs profils, afin de favoriser la plus grande diversité, mais également la mixité dans les effectifs des entreprises à tous les niveaux de qualification.

Par ailleurs, ils rappellent leur volonté commune de voir prises en compte toutes les dimensions de la formation professionnelle :

- Sur l'accès à la profession, les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'acquisition de diplômes et de qualifications professionnelles intrinsèquement liés à l'activité, tout particulièrement concernant les métiers de la conduite, pour l'acquisition de la qualification initiale minimum obligatoire instituée par le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007, et ce dans le cadre des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage.

Ils soulignent que la branche s'est donnée des objectifs quantitatifs en terme de recours aux contrats en alternance, qui s'ajoutent aux mesures qualitatives prévues par le présent accord : priorité d'embauche, rémunération conventionnelle plus favorable que les minimums légaux notamment ;

- Sur la formation continue, les partenaires sociaux souhaitent poursuivre leurs efforts dans le sens de l'adaptation des plans de formation et, en particulier, entreprendre des plans pluriannuels. Ils mettent l'accent, pour les métiers de la conduite, sur les formations continues obligatoires à suivre tous les cinq ans comme gage de professionnalisme sans cesse accru.

Ils insistent tout particulièrement sur les actions spécifiques de formation de la branche, en matière de sécurité et de protection des personnes et des biens, en matière de dialogue social et de validation des acquis de l'expérience, financées par une contribution conventionnelle additionnelle au plan de formation.

GECH
09
2

Sur le financement, les partenaires sociaux constatent l'importance des sommes d'ores et déjà consacrées par les entreprises au développement de la formation, allant bien au-delà des obligations légales et conventionnelles, et réaffirment leur volonté d'action en la matière.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent également rappeler que le présent accord s'inscrit dans l'objectif plus général de lutte contre toute forme de discrimination, de promotion de l'égalité de traitement, et de promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ils insistent sur le fait que, comme en matière de recrutement, l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs prenant en compte les compétences exercées et la performance individuelle.

Ainsi, conscients de l'importance de la formation professionnelle continue dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, les partenaires sociaux considèrent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle constitue un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans l'évolution professionnelle.

Ils invitent les entreprises à porter une attention particulière à certains publics, notamment les seniors pour l'aménagement de leur fin de carrière, et les salariés handicapés, ainsi qu'aux salariés en inaptitude temporaire ou définitive à leur poste de travail.

Ils incitent également les entreprises à poursuivre et développer la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans l'objectif d'accentuer plus avant la mixité des métiers du transport public urbain.

Ils soulignent l'existence de nombreux outils de formation institués dans la branche, destinés à favoriser le maintien, l'adaptation et l'évolution dans l'emploi, comme les périodes de professionnalisation et le bilan de compétences, ouverts en priorité aux salariés, après 20 ans de vie professionnelle et en tout état de cause, à compter de leur 45^{ème} anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté d'un an.

Enfin, les parties signataires rappellent que cet accord s'inscrit dans le cadre de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la branche.

00
CF
EH
25
A
S

TITRE I

ORIENTATIONS ET ACTIONS PRIORITAIRES DE LA BRANCHE EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires de la branche s'associent aux signataires des accords national interprofessionnel des 14 décembre 2013 et 5 octobre 2009 lorsqu'ils considèrent que :

- Le niveau et l'évolution des compétences des salariés sont un levier déterminant de la compétitivité des entreprises, et constituent un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des personnes ;
- Chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, notamment avec des outils de formation fournis par l'employeur.

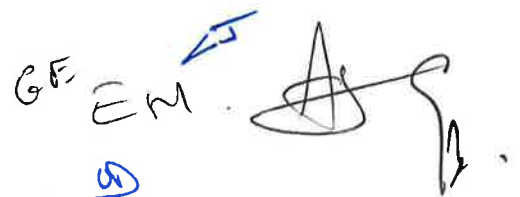
Dans ce but, les partenaires sociaux de la branche définissent les orientations et actions prioritaires suivantes :

Article 1 : Les orientations et actions prioritaires de la branche

Article 1-1 : Les orientations prioritaires de formation

Les parties signataires recommandent aux entreprises, à l'aide des différents dispositifs de formation, de concourir prioritairement aux formations initiales et continues qui contribuent :

- à la professionnalisation grâce aux actions permettant la mise à niveau, le maintien et le développement des connaissances de base de toutes les catégories de salariés, tout particulièrement pour les salariés les moins qualifiés ;
- au développement de la capacité d'adaptation grâce aux actions tendant à :
 - favoriser l'évolution et le parcours professionnel, la reconversion interne ou externe, la mobilité choisie, professionnelle,
 - anticiper et accompagner l'évolution des métiers : nouvelles technologies, développement de la qualité de service,
 - prévenir les inadaptations de compétences chez les catégories de salariés les plus sensibles par l'utilisation notamment des périodes de professionnalisation,
 - adapter l'employabilité des salariés en fin de carrière qui ne seraient plus en mesure d'exercer tout ou partie de l'activité liée à leur emploi ;
- à la formation en alternance, qu'il s'agisse du contrat de professionnalisation, ou du contrat d'apprentissage plus particulièrement à l'acquisition d'un des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle visés à l'annexe 1 du présent accord ;
- à l'anticipation et la résolution des inadéquations professionnelles liées notamment à l'inaptitude ;
- à la transmission des connaissances et des savoir-faire, notamment les actions de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage ;
- au développement de la culture économique et sociale chez les salariés pour permettre notamment une meilleure compréhension de l'entreprise et du contexte dans lequel elle évolue ;
- à l'élaboration objective de parcours individuels de formation, notamment les actions liées à la mise en œuvre, la tenue et le suivi des entretiens individuels.

GF EM 

Article 1-2 : Les actions de formation spécifiques à la branche

Les parties signataires considèrent que les actions spécifiques retenues par la branche depuis 1996 et bénéficiant d'un financement destiné à cette fin doivent être maintenues, à savoir :

- les actions de formation continue relatives à la sécurité et la protection des personnes et des biens, telles que définies dans l'accord sécurité du 17 avril 2007 ;
- les actions de formation contribuant au développement et à l'amélioration du dialogue social, telles que définies dans l'article 10, chapitre II du Titre II de l'accord de branche du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social, à la prévention des conflits et à la continuité du service public dans les transports publics urbains de voyageurs ;
- les actions de formation continue permettant aux salariés d'obtenir les diplômes ou titres homologués inscrits au répertoire national des certifications professionnelles ou certificats de qualification professionnelle reconnus par la profession, tout particulièrement dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, dont l'importance a été réaffirmée par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Ces actions sont financées spécifiquement comme indiqué à l'annexe 6 du présent accord.

Article 1-3 : Les actions prioritaires au titre de la professionnalisation

Dans le cadre général défini à l'article 1-1 du présent accord, les parties signataires estiment notamment prioritaires pour la professionnalisation les actions de formation suivantes :

- Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les formations diplômantes et qualifiantes et spécialement les formations visant à acquérir l'un des titres et diplômes visés à l'annexe I du présent accord, ainsi que le passage du permis D et l'acquisition de la qualification initiale minimum obligatoire instituée par le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007.
- Dans le cadre de la période de professionnalisation, les formations liées à l'adaptation aux nouvelles technologies et aux nouveaux contextes afin notamment de prévenir toute inaptitude professionnelle, les formations de formateurs, les formations visant à acquérir l'un des titres et diplômes visés à l'annexe I du présent accord, les formations aux nouveaux métiers du transport public ainsi que les actions destinées à favoriser la mobilité professionnelle.

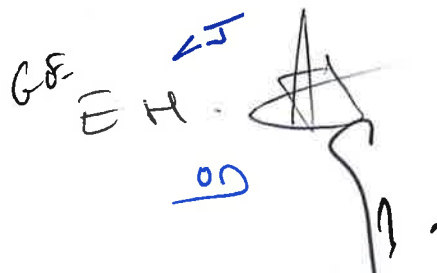
Pour les métiers de la conduite, sont ainsi considérés comme prioritaires, le passage des habilitations tramways, métro et trolleybus, le passage de la Formation continue obligatoire dite « passerelle » ainsi que les actions destinées à favoriser la mobilité et l'évolution professionnelle, notamment vers les emplois liés aux nouveaux métiers du transport public.

Article 1-4 : Les actions prioritaires dans le cadre du compte personnel de formation

Dans le cadre général défini à l'article 1-1 du présent accord, les parties signataires estiment notamment prioritaires, dans le cadre du compte personnel de formation, les formations figurant sur la liste de formations éligibles établie par la CPNE.

La CPNE pourra procéder à un réexamen semestriel de la liste de formations éligibles qu'elle a établie, au regard de l'évolution des besoins et de la prise en compte, le cas échéant, des nouveaux titres, diplômes et certifications reconnus.

GE
E H
J
D



Article 1-5 : Les actions prioritaires dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi

Dans le cadre général défini à l'article 1-1 du présent accord, les parties signataires estiment notamment prioritaires dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi définie à l'article L. 6326-1 du Code du travail, les actions de formation suivantes :

- Pour l'ensemble des métiers de l'entreprise, les actions de formation concourant à une remise à niveau des apprentissages de base, des approches comportementales et relationnelles, les actions de formation liées à la santé et à l'hygiène de vie (gestes et postures, gestion du stress et des conflits, prévention des addictions, secourisme, etc.), les actions relatives aux règles de la vie civile et sociale dans ses applications professionnelles, ainsi que les actions concourant à l'acquisition de titres et diplômes tels que visés à l'annexe I du présent accord ;
- Plus spécifiquement pour les métiers de la conduite : l'acquisition du permis D, l'acquisition de la qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs, de la formation continue obligatoire et de la formation continue obligatoire dite « passerelle » voyageurs au sens du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007.

Article 2 : Modalités de mise en œuvre des orientations et actions prioritaires de la branche

Outre les priorités visées à l'article 1 ci-dessus, la CPNE peut proposer à la Commission paritaire nationale, les orientations et/ou les actions prioritaires à l'intention de la section professionnelle « transport urbain » de l'OPCA Transports et Services. Elle assure le suivi de leur application.

Les travaux de l'Observatoire Paritaire des Métiers, des Qualifications et des Compétences (OPMQC) aideront la CPNE à élaborer ses propositions.

Les nouvelles orientations et/ou actions qui auraient été ajoutées, sont portées à la connaissance des entreprises, qui en informeront leurs institutions représentatives du personnel (IRP) élues, pour être prises en compte dans leur plan de formation.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, les organisations signataires attirent tout particulièrement l'attention des entreprises sur :

- l'importance de l'utilisation concertée des actions inscrites dans les plans de formation et leur articulation éventuelle avec le compte personnel de formation, dans l'intérêt conjoint du salarié et de l'entreprise,
- l'intérêt qu'il y a à élaborer des programmes de formation pluriannuels, qui prennent en compte les orientations et actions prioritaires du présent chapitre, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, les technologies, les modes d'organisation du travail.

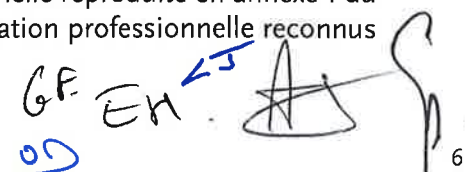
Les parties signataires rappellent que l'adhésion de la branche à l'OPCA Transports et Services facilite l'accès au financement pour la mise en œuvre de ces plans de formation pluriannuels.

Article 3 : Reconnaissance des titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle

Afin de prendre en compte la mobilité des salariés et, dans le cadre de la mise en place d'une filière diplômante et d'une filière qualifiante, les parties signataires précisent que les diplômes, titres, ou certificats de qualification professionnelle reconnus par la Commission Paritaire Nationale sur proposition de la CPNE le sont aussi par l'ensemble des entreprises de transport urbain.

La liste des diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle reproduite en annexe 1 du présent accord contient les diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle reconnus prioritaires par la branche.

GF EN
09



La CPNE procédera à un examen annuel de cette liste afin d'en proposer les modifications éventuelles à la Commission paritaire nationale.

S'agissant des diplômes, les niveaux de formation sont définis par la circulaire de l'Education nationale du 11 juillet 1967 reproduite ci-dessous :

Niveaux	Définitions
I et II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de licence.
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur (B.T.S.), du diplôme des instituts universitaires de technologie ou de fin du premier cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).
IV	<p>IV a – Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré).</p> <p>IV b – Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).</p> <p>IV c – Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.</p>
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui de brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'études du 1 ^{er} cycle (B. E. P. C).
V bis	Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1 ^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du titre à finalité professionnelle (T.P.).
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.

GF
EH
A
B.

TITRE II

LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

Chapitre I : Accueil et insertion professionnelle des salariés dans le cadre de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation

Les salariés recrutés pour l'emploi de conducteur doivent détenir une qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs définie par le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 et les textes pris en application.

Les autres salariés non formés à la qualification requise pour l'emploi au titre duquel ils sont recrutés suivent une formation à leur entrée dans une entreprise de la branche en respectant le référentiel métier requis et ce, quel qu'ait été leur mode de recrutement.

Article 4 : Cadre législatif, réglementaire et conventionnel

Depuis 2003, les parties signataires affichent tout leur attachement à voir privilégier par les entreprises de la branche l'utilisation des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation permettant d'obtenir un diplôme, un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle comme moyen d'accès à la profession.

Elles réaffirment leur volonté commune d'utiliser ces outils, gage d'une professionnalisation accrue des salariés du transport public et reconnaissent les compétences des personnels déjà formés et notamment ceux provenant d'autres secteurs du transport.

Elles rappellent que le décret n°2007-1340 du 11 septembre 2007 a institué l'obligation de détenir, pour les salariés occupant l'emploi de conducteur, une qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs, et que les titres professionnels et diplômes liés à l'activité de conduite, obtenus dans le cadre de contrats de professionnalisation et de contrats d'apprentissage, attribuent la qualification initiale minimum obligatoire permettant la conduite d'un véhicule de transport en commun.

Elles soulignent l'importance qu'elles attachent à cette qualification initiale obligatoire et aux titres permettant son acquisition.

Article 5 : Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation

Depuis 1985, dans une démarche continue, les parties signataires affichent leur volonté de valoriser les formations en alternance et le contrat d'apprentissage en tant que mode privilégié d'accès à tous les niveaux de la nomenclature des diplômes et des titres homologués, de niveau V à I, et ont souhaité en faire une voie de formation diplômante et qualifiante de la branche.

Elles réaffirment leur volonté en ce sens, notamment dans le cadre de l'obtention des titres et diplômes visés à l'annexe 1 du présent accord, et souhaitent examiner la possibilité de créer des filières diplômantes et qualifiantes dans la branche, notamment par la création de certificats de qualification professionnelle pour les cas où il n'existe ni titre ni diplôme correspondant.

Les parties signataires demandent que la CPNE, notamment dans le cadre de la préparation de diplômes ou titres homologués de niveau V, veille tout particulièrement à ce que la durée des contrats soit adaptée, prenant en compte tout autant la formation initiale que le niveau requis pour l'emploi pour permettre à l'ensemble des personnes sans qualification, et ce, quel que soit leur niveau initial, d'accéder à des formations qui leur donnent les meilleures possibilités d'insertion et préservent leurs chances d'une évolution professionnelle ultérieure, conformément aux orientations et actions prioritaires définies à l'article 1 du présent accord et à la mission de service public incombant aux entreprises de transport urbain.

EH 

Les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'ils attachent au développement de l'alternance dans les entreprises.

La branche se donne ainsi pour objectif de porter le nombre de salariés recrutés en alternance au sein de la branche à 380 par an sur chacune des trois prochaines années.

En matière d'apprentissage, la branche se fixe pour objectif la conclusion de 100 contrats par an sur chacune des trois prochaines années. Les partenaires sociaux soulignent que le présent accord de branche, en fixant des dispositions plus favorables que la loi, notamment en matière de rémunération des apprentis et de priorité d'embauche, est de nature à permettre la réalisation de cet objectif.

Article 6 : Maître d'apprentissage et tuteur

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat dans l'entreprise est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles souhaitent donc encourager la fonction tutorale des salariés volontaires, en particulier dans les dernières années d'activité, étant rappelé que le départ en retraite des salariés peut constituer une perte d'expertise pour l'entreprise.

Le maître d'apprentissage (personne en charge de la formation de l'apprenti dans le cadre du contrat d'apprentissage) ou le tuteur (personne en charge de la formation du salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation) contribue à ce que les apprentis, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou nouveaux embauchés acquièrent, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée ainsi qu'au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation. Ce suivi régulier des personnes placées sous sa responsabilité requiert des aptitudes en la matière et des disponibilités suffisantes pour intervenir, en cas de besoin auprès d'eux.

Les « référents » désignés dans le cadre des contrats de génération peuvent exercer les fonctions de maîtres d'apprentissage ou de tuteurs. Dans ce cas, les stipulations prévues par le présent accord pour les maîtres d'apprentissage ou les tuteurs s'appliquent à eux.

Les conditions d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur sont définies par les annexes n° 2 et n° 3 du présent accord.

Afin d'améliorer leur professionnalisation, les maîtres d'apprentissage et tuteurs qui exercent pour la première fois ces fonctions, qui les ont exercées sans avoir bénéficié d'une formation ou qui ne les ont pas exercées depuis 10 ans, suivront une formation initiale d'une durée comprise entre deux jours et cinq jours.

En outre, l'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les modalités d'application et de mise en œuvre des dispositions prévues aux articles 4, 5 et 6 sont fixées aux annexes 2, 3 et 6 du présent accord.

Handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right: 'GF' with a blue underline, 'EM', a large stylized signature 'A', and another signature 'S.' with a blue underline. There are also some blue scribbles and arrows above the signatures.

Chapitre II : Accueil et insertion professionnelle des salariés ayant été recrutés hors apprentissage ou professionnalisation

Article 7 :

Les salariés ayant été recrutés dans une entreprise de la branche autrement que par contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation, notamment ceux âgés de 26 ans et plus, bénéficient dès leur entrée dans la profession d'une formation de mise à niveau des connaissances requises pour assurer l'emploi pour lequel ils sont recrutés.

Dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, ces salariés pourront voir sanctionner leur expérience professionnelle par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, les amenant ainsi au même niveau de qualification que les salariés recrutés à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, tels que reconnus à l'annexe I du présent accord.

Les salariés recrutés en qualité de conducteur doivent en tout état de cause, s'ils ne sont pas recrutés par contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont le titre ou diplôme vaut formation initiale minimum obligatoire, avoir respecté les dispositions du décret du 11 septembre 2007. L'obtention de cette qualification fait partie des priorités dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, telles que définies dans l'article 1.5 du présent accord.

GF. ← J
EH. A B.

TITRE III

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE TOUT AU LONG DE LA VIE

Chapitre I : Les outils d'aide à l'élaboration du parcours de formation professionnelle tout au long de la vie

Article 8 : Le plan de formation

Article 8-1 : Les principes du plan de formation

Le plan de formation est un moyen essentiel pour permettre aux entreprises de la branche d'adapter les objectifs prioritaires définis à l'article 1 à leurs spécificités locales et de préparer ainsi les compétences nécessaires pour répondre aux attentes des voyageurs, aux exigences du service public et de son développement, tels que définis par les autorités organisatrices, et aux besoins des salariés.

Dans le cadre du développement souhaitable d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les politiques de formation des entreprises prennent en compte en fonction de leur spécificité, outre leurs besoins propres, les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par la branche.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer, et à actualiser chaque année, un programme pluriannuel de formation adapté aux besoins de l'entreprise et, partant, de ceux des salariés.

Ce programme tient compte des objectifs et priorités de la formation professionnelle, ainsi que des perspectives économiques, de l'évolution de l'investissement, des technologies, et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

L'entreprise détermine, sous sa responsabilité après achèvement de la procédure de consultation visée aux articles L. 2323-34 et suivants du Code du travail, le ou les types d'actions retenues et leur calendrier de mise en œuvre.

Article 8-2 : Le contenu du plan de formation

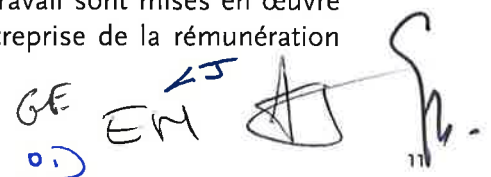
Conformément à l'article L. 6321-1 du Code du travail, le plan de formation élaboré par l'entreprise distingue deux catégories d'actions :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- les actions liées au développement des compétences.

Article 8-2-1 : Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 6321-2 du Code du travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération conformément à la réglementation en vigueur.

GE
EM
11



Article 8-2-2 : Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Conformément à l'article L. 6321-6 du Code du travail, elles peuvent, sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, se dérouler en dehors de leur temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou, pour les personnels de l'entreprise sous contrat de forfait-horaire, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées, dans le cadre du plan de formation, en dehors du temps de travail, en application des articles L. 6321-10 et D. 6321-5 du Code du travail, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Elle n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement, ni ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire lors de l'évolution professionnelle dans la mesure où le salarié dispose de la qualification requise.

L'accord donné par le salarié emporte son engagement à participer avec assiduité aux actions de formation considérées.

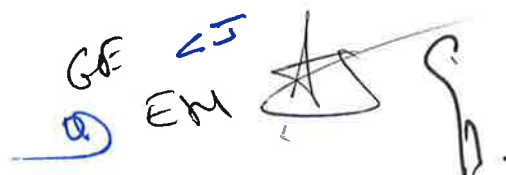
Conformément à l'article L. 6321-8 du Code du travail, lorsque le salarié suit une action de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 8-2-3 : Information des salariés sur le contenu du plan de formation

Les parties signataires demandent aux entreprises :

- Après information du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, de donner l'information aux salariés sur le contenu du plan de formation ;
- De privilégier le rôle de l'encadrement pour relayer cette information, notamment dans le cadre des entretiens professionnels prévus à l'article 9 du présent accord.

Les parties signataires rappellent le rôle majeur des directions d'entreprise, de l'encadrement et des institutions représentatives du personnel en matière d'information des salariés sur la formation professionnelle.



Article 9 : L'entretien professionnel

Les parties signataires du présent accord souhaitent mettre l'accent sur tous les outils nécessaires à l'information et l'orientation des salariés sur les dispositifs de formation professionnelle, ainsi qu'à leur accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel, constitués principalement par l'entretien professionnel mis en œuvre tous les deux ans, avec, tous les six ans, un état des lieux effectué sur le parcours professionnel du salarié.

Article 9-1 : L'entretien professionnel mis en œuvre tous les deux ans

Les parties signataires de la branche s'associent aux signataires de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 lorsqu'ils considèrent qu'il est de l'intérêt de l'entreprise et des salariés d'apprécier à intervalles de temps régulier et rapproché le niveau et l'évolution des compétences des salariés, et de favoriser leur progression professionnelle.

Pour lui permettre d'être acteur de son parcours professionnel, tout salarié ayant au moins deux années d'activité professionnelle dans l'entreprise bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Les partenaires sociaux rappellent que le salarié doit être informé dès son embauche qu'il bénéficiera tous les deux ans de cet entretien professionnel.

Cet entretien est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité dans les cas visés à l'article L. 6315-1 I du Code du travail.

L'entretien réunit le représentant de l'entreprise et le salarié sauf commun accord différent entre les intéressés.

Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il est distinct de l'entretien d'évaluation du travail du salarié.

Les entreprises définiront, en fonction de leurs spécificités, les modalités de formalisation des conclusions de l'entretien professionnel et, le cas échéant, les modalités concernant les suites à réserver à un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel.

L'entretien doit donner lieu à la rédaction d'un document, dont une copie doit être remise au salarié dans les 15 jours ouvrables suivant l'entretien.

Ce document ne constitue pas un avenant au contrat de travail.

A l'issue de l'entretien professionnel, le salarié est informé qu'il peut, s'il le souhaite, faire état par écrit de ses points de désaccord.

L'entretien professionnel se déroule pendant les horaires réguliers de travail. Il est considéré comme temps de travail effectif.

Le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, sont informés du calendrier et du taux de réalisation des entretiens professionnels.

Article 9-2 : L'entretien professionnel récapitulatif du parcours du salarié, mis en œuvre tous les six ans

Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné à l'article 9-1 fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

GE
EN
A
13

Conformément à l'article L. 6315-1 II du Code du travail, cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus à l'article 9.1. du présent accord et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées au paragraphe précédent, son compte personnel est abondé dans les conditions définies par le Code du travail.

Les entreprises d'au moins cinquante salariés devront abonder le CPF à hauteur de 100 heures, ou de 130 heures pour les salariés à temps partiel, s'il apparaît, au cours de l'entretien professionnel qui a lieu tous les six ans conformément au II de l'article L. 6315-1 du Code du travail, que le salarié n'a pas bénéficié :

- Des entretiens professionnels prévus au I de l'article L. 6315-1 du Code du travail et,
- D'au moins deux des mesures suivantes :
 - Le suivi d'une action de formation ;
 - L'acquisition d'une évolution salariale et professionnelle ;
 - L'acquisition d'éléments de certification par la formation ou par une VAE.

Cet abondement s'ajoute au plafond des 150 heures.

Pour financer ces heures, l'entreprise devra verser à l'OPCA Transports et Services une somme égale à 100 heures (ou 130 heures) multiplié par 30 €.

En cas de contrôle, lorsque l'entreprise n'aura pas opéré ce versement ou aura opéré un versement insuffisant, elle sera mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'OPCA Transports et Services. A défaut, l'entreprise versera au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

Article 10 : Le bilan de compétences

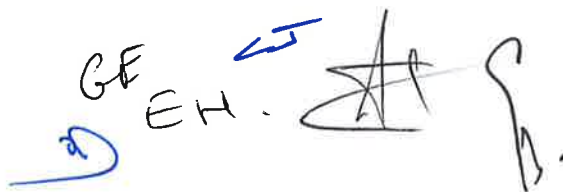
Sous réserve d'une redéfinition des objectifs et modalités de mise en œuvre du bilan de compétences par les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel, les actions de bilan de compétences, visées aux articles L. 6313-1 et L. 6313-10 du Code du travail et au titre I de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, ont pour objet de permettre au salarié de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Les parties signataires considèrent que la mise en œuvre des dispositifs précités doit permettre, à partir des compétences acquises du salarié, de ses capacités et souhaits d'évolution, de rechercher, en commun, des réponses appropriées dans les différents dispositifs de formation et de développement des compétences.

Un salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45ème anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée selon les modalités précisées à l'annexe 6 du présent accord.

GE
EH


Article 11 : Le Conseil en évolution professionnelle

Conformément à l'article L. 6111-6 du Code du travail et à l'arrêté du 16 juillet 2014 « *fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail* », tout salarié peut bénéficier, à son initiative et tout au long de sa vie professionnelle, d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Ce conseil est gratuit. Il est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du Code du travail.

Les salariés sont informés de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle par l'employeur, notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

GE
EH
LJ
S.

Chapitre II : Les outils de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 12 : La validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires réaffirment leur volonté de contribuer au développement de la validation des acquis de l'expérience, visée à l'article L. 6412-1 du Code du travail, dont ils affirment depuis 1996 le caractère d'action prioritaire pour l'acquisition des diplômes, titres et qualifications professionnelles listées à l'annexe I du présent accord et ainsi favoriser toute évolution professionnelle.

Au-delà, la validation des acquis de l'expérience, notamment professionnelle, doit permettre au salarié concerné d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation,
- un certificat de qualification professionnelle établi sur proposition de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation.

Tout salarié doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience professionnelle dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, d'une durée minimale d'activité de trois ans, en rapport avec la certification recherchée.

Afin de favoriser l'accès au dispositif de la validation des acquis de l'expérience, tout nouvel embauché se voit informé sur les possibilités d'acquérir un titre ou un diplôme par cette voie. Cette information est également délivrée à l'ensemble des salariés à l'occasion de l'entretien professionnel.

Dans le cadre des dispositions des articles R. 6422-1 à R. 6422-13 du Code du travail, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder vingt quatre heures de temps de travail.

Les dépenses afférentes à la prise en charge, par l'OPCA Transports et Services, de la participation à des jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, pourront être prises en charge, par l'OPCA Transports et Services, selon les modalités définies par son Conseil d'administration.

Article 13 : Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la branche.

Conformément à l'article L. 6324-5 du Code du travail, les périodes de professionnalisation consistent en une période d'alternance alliant des séquences de formation professionnelle, réalisées par un ou plusieurs organismes de formation dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s), débouchant sur une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.



Les actions de formation pouvant être suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation sont celles définies par l'article L. 6324-1 du Code du travail, c'est-à-dire :

- Des formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du Code du travail. En application de ce dernier article, ces qualifications doivent être soit enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles, soit reconnue dans les classifications d'une CCN de branche, soit ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle.
- Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire.

Les qualifications accessibles en priorité au titre de la période de professionnalisation sont les diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle définis à l'annexe I du présent accord. De même, conformément à l'article 1 du présent accord, sont accessibles en priorité au titre de la période de professionnalisation, les formations liées à l'adaptation aux nouvelles technologies et aux nouveaux contextes afin notamment de prévenir toute inaptitude professionnelle, les formations de formateurs, les formations aux nouveaux métiers de la mobilité ainsi que les actions destinées à favoriser la mobilité professionnelle.

Pour les métiers de la conduite, sont ainsi considérés comme prioritaires, le passage des habilitations tramways, métro et trolleybus, le passage de la Formation continue obligatoire dite « passerelle » ainsi que les actions destinées à favoriser la mobilité professionnelle.

Les parties signataires rappellent que les périodes de professionnalisation doivent avoir une durée minimum de principe de 70 heures, à l'exception des actions permettant une VAE, des formations financées dans le cadre de l'abondement au CPF, et des formations permettant d'accéder à une certification prévue à l'inventaire.

Article 14 : Le compte personnel de formation

Article 14-1 : Les formations éligibles au compte personnel de formation

Les parties signataires considèrent que chaque salarié doit être en mesure de développer ses compétences en utilisant son compte personnel de formation (CPF).

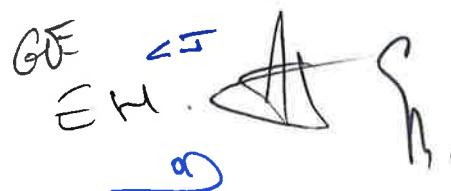
Les formations éligibles au CPF sont :

- Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,
- Les formations d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience,
- Les formations « certifiantes » ou « qualifiantes », telles que définies à l'article L.6323-6 du Code du travail, dans la mesure où ces formations sont inscrites sur une liste, prévue aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du Code du travail. La CPNE participe à l'élaboration des listes de formation éligibles, dans le cadre prévu par l'article L. 6323-16 du Code du travail.

Compte tenu des enjeux auxquels sont confrontés les entreprises, les parties signataires considèrent comme prioritaires au titre du CPF, mais non exclusives, au titre du CPF les actions de formation figurant sur la liste de formations éligibles arrêtées par la CPNE, comme prévu à l'article 1-4 du présent accord.

Le développement des plans de formation pluriannuels, sur lesquels le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit être consulté et informé, assorti d'une large information relayée par l'encadrement, est à même de contribuer à la réalisation de cet objectif.

Le comité d'entreprise émet un avis sur les conditions de mise en œuvre du compte personnel de formation.



Article 14-2 : L'alimentation du compte personnel de formation

Un compte personnel de formation est ouvert pour tous les salariés et demandeurs d'emploi âgés d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi.

Il est ouvert dès 15 ans pour les apprentis justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Il est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite

Le CPF est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année, à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée de travail contractuelle est au moins égale à 24 heures par semaine, ou à l'équivalent de cette durée pour les salariés dont la durée du travail est calculée sur une période supérieure à la semaine, l'alimentation du CPF est calculée selon les mêmes modalités que pour un salarié à temps complet.

Pour les salariés à temps partiel travaillant moins que cette durée, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Ces dispositions ne peuvent pas aboutir à un dépassement du plafond de 150 heures.

Les entreprises effectuent annuellement, pour chaque salarié concerné, le calcul du nombre d'heures venant abonder le compte personnel de formation.

La somme due par l'entreprise au titre de ce financement spécifique correspond au nombre d'heures ajouté, multiplié par un montant forfaitaire de 13 euros.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en application des dispositions de l'article L. 6324-1 du Code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF du salarié et concourir à la prise en charge des coûts de formation liés à la mise en œuvre du CPF, lorsque la durée de la formation éligible au CPF est supérieur au nombre d'heures inscrites sur ce compte.

Dans ce cas, en application de l'article D. 6324-1 du Code du travail, la durée minimale de la période de professionnalisation, fixée à 70 heures, ne s'applique pas aux formations financées dans le cadre de l'abondement apporté au CPF lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF.

A titre transitoire, les partenaires sociaux rappellent que les heures du droit individuel à la formation pourront être mobilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

Conformément à l'article R. 6323-7 du Code du travail, lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son compte personnel de formation, les heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le compte personnel de formation de l'intéressé dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures de formation sont prises en charge par les financements affectés au compte personnel de formation et peuvent être abondées dans les conditions prévues par l'article L. 6323-5 du Code du travail.

Article 14-3 : La mobilisation du compte personnel de formation

La mise en œuvre du CPF relève de l'initiative du salarié. Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Le salarié doit demander l'accord préalable de son employeur sur le contenu et le calendrier de la formation lorsqu'il souhaite suivre sa formation en tout ou partie pendant son temps de travail.

Toutefois, comme prévu par l'article R.6323-4 du Code du travail, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation lorsque la formation permet d'acquérir le socle de compétences et de connaissances, qu'elle est utilisée pour l'accompagnement à la VAE, ou qu'elle est financée au titre des 100 heures créditées sur le CPF, liées à l'entretien professionnel.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur au moins soixante jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à six mois et au minimum cent vingt jours dans les autres cas.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

En cas d'accord exprès entre le salarié et l'employeur, formalisé par écrit, le délai dans lequel le salarié effectue sa demande, et/ou le délai de réponse de l'employeur, peuvent être réduits.

Article 14-4 : Transférabilité des heures inscrites au CPF

Conformément à l'article L. 6323-3 du Code du travail, les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Article 15 : Le congé individuel de formation

Les parties signataires rappellent que le CIF, conformément à l'article L. 6322-1 du Code du travail et à l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité ou mises en œuvre au titre des périodes de professionnalisation.

A leur demande, les entreprises informeront les salariés sur leur droit d'accès au CIF.

Conformément à l'article L. 6322-2 du Code du travail, les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Cependant et conformément à l'article L. 6322-64 du Code du travail, dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation désigné en application de l'article L. 6322-47 peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail, selon les mêmes modalités que celles prévues au dernier alinéa de l'article L. 6322-20. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

GF
01
ES
EM
AS

Chapitre III : Encadrement

Article 16 : Accès de l'encadrement à la formation

Conformément à l'article 104 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, le personnel d'encadrement au sens du présent chapitre est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part, par les salariés tels que les agents de maîtrise et les techniciens dont la compétence, la qualification et les responsabilités en termes d'encadrement de salariés le justifient.

Les parties signataires rappellent que toute liberté doit être laissée au personnel d'encadrement, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des actions de formation professionnelle sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation et prévoir, le cas échéant, l'aménagement des charges de travail.

De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés.

La formation de l'encadrement peut comprendre des enseignements ayant pour objet l'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des connaissances :

- contribuant à leur perfectionnement professionnel,
- et assurant une meilleure préparation à l'animation et la conduite des équipes.

Article 17 : Rôle de l'encadrement en matière de formation

Le personnel d'encadrement doit jouer un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises :

- l'associent prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles de leurs emplois, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont elles doivent disposer, en lui communiquant les informations disponibles,
- l'informent sur les dispositifs de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise,
- assurent sa préparation, et sa formation, au tutorat, à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en œuvre des actions de formation au bénéfice de ses collaborateurs,
- aménagent ses priorités d'actions pour tenir compte de ces missions.

Les modalités de mise en œuvre des missions du personnel d'encadrement visées ci-dessus sont examinées tous les deux ans au cours de l'entretien professionnel.

Le personnel d'encadrement est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. Il doit être informé de l'évolution de carrière qu'il peut y espérer.

A cet effet, les entreprises développeront la pratique d'entretiens périodiques entre le personnel d'encadrement et ses supérieurs hiérarchiques.

Article 18 : Tutorat et enseignement

Les signataires soulignent également l'intérêt qu'ils attachent à la participation de l'encadrement aux fonctions de tuteur au sein de leur entreprise ou à des activités d'enseignement dans les conditions définies par l'article L. 6322-53 du Code du travail et l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.

GF EH CS
SD AS
20

Chapitre IV : Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Article 19 :

Dès 1996, les parties signataires soulignaient l'importance qu'elles attachent à la définition et à la mise en œuvre par les entreprises de la politique de formation professionnelle, dans un esprit de concertation.

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

Pour ce faire, une bonne articulation entre les niveaux de concertation suppose que des moyens adéquats soient reconnus aux représentants du personnel qui souhaitent jouer un rôle actif dans le domaine de la formation.

C'est pourquoi, les parties signataires insistent sur l'importance du rôle des Commissions de la formation existant au sein des Comités d'entreprise dans toutes les entreprises employant au moins deux cents salariés.

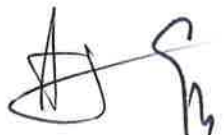
Dans ces entreprises, les salariés, qui sont membres de cette Commission sans être membre élu du Comité d'entreprise, se verront attribuer un crédit d'heures équivalent à 4 demi-journées par an. Les salariés qui sont à la fois membres de cette Commission et membres élus du Comité d'entreprise, se verront attribuer un crédit d'heures équivalent à 2 demi-journées par an.

Dans les entreprises de 50 à moins de 200 salariés, afin d'accomplir leur mission dans le domaine de la formation, les membres titulaires élus du comité d'entreprise se verront attribuer un crédit d'heures équivalent à 2 demi-journées par an.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, afin d'accomplir leur mission dans le domaine de la formation, les délégués du personnel titulaires se verront attribuer un crédit d'heures équivalent à une demi-journée par an.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que les salariés exerçant des responsabilités syndicales doivent pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation.

Ces salariés peuvent également, conformément aux dispositions de l'article L. 3142-7 du Code du travail, participer à des stages de formation syndicale et ont alors droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

GF CS
ED Ent. 

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Chapitre I : Modalités de prise en compte de la dimension européenne de la formation

Article 20 :

Bien que l'activité des entreprises de transport urbain s'inscrive principalement dans le contexte national, l'intérêt de donner une perspective européenne à la politique de formation au niveau de la branche est réel. L'organisation des transports urbains en zone frontalière en est une raison supplémentaire.

Les partenaires sociaux, après examen et sur proposition de la CPNE, décideront, dans cette perspective, d'entreprendre toute démarche utile, notamment par le biais de leurs représentations respectives, en vue de s'inscrire dans les programmes et actions de formation initiés par les instances européennes compétentes.

Ils pourront notamment construire à cette fin un partenariat avec d'autres pays de l'Union Européenne en vue d'étudier et d'échanger les expériences relatives au rôle des transports urbains dans l'insertion sociale et professionnelle. Des projets d'études comparatives portant sur les rémunérations ou sur les référentiels de compétence, de diplôme, de formation pour les salariés des transports urbains et les procédures de validation des acquis de l'expérience, de même que l'élévation des bas niveaux de qualification pourront aussi être proposés à des partenaires européens.

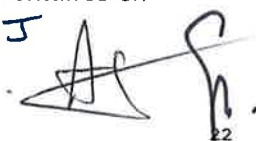
Ces actions pourront également concerner la mobilité volontaire de l'encadrement au sein de l'Union Européenne.

Chapitre II : Contribution des entreprises

Article 21 :

Considérant que la politique de formation que la branche entend mettre en oeuvre requiert une gestion optimale des ressources disponibles, les parties signataires conviennent ce qui suit :

- Les contributions dues au titre de l'article 2 du chapitre I de l'annexe financière par les entreprises occupant 10 salariés et plus sont versées à l'OPCA Transports et Services selon des modalités précisées dans ladite annexe.
- Pour les entreprises occupant 10 salariés et plus, relevant du champ d'application du présent accord, les modalités de financement des actions prioritaires définies à l'article 1-2 et figurant au plan de formation de l'entreprise sont fixées à l'article 1 du chapitre I de l'annexe financière du présent accord.
- Les entreprises occupant moins de 10 salariés situées dans le champ d'application du présent accord s'acquitteront auprès de l'OPCA Transports et Services des obligations financières qui découlent de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

GF CJ
EM
09 
22

- Dans les conditions prévues par la loi, l'ensemble des entreprises, couvertes par le présent accord, quel que soit leur effectif, devront s'acquitter auprès de l'organisme compétent (OPCA) de la contribution légale sur les salaires versés aux titulaires d'un contrat à durée déterminée, destinée à financer les CIF de ces salariés.
- Une annexe financière, jointe au présent accord précise en tant que de besoin les modalités d'application des dispositions ci-dessus.

Chapitre III : Mise en œuvre de l'accord de branche

Article 22 : Entrée en application de l'accord

Le présent accord entrera en application à compter de la date de signature. Il annule et remplace l'accord du 28 janvier 2010 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Article 23 : Force obligatoire de l'accord

Conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les signataires du présent accord conviennent que les accords de groupe, d'entreprises, ou d'établissement, compris dans son champ d'application, relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie ne peuvent déroger à aucune de ses dispositions, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 24 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les trois ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

Article 25 : Prise en compte des évolutions législatives et réglementaires

En cas de changement intervenant dans le cadre législatif ou réglementaire pendant l'application du présent accord, ayant des incidences directes sur son contenu, les dispositions affectées du présent accord tomberont de plein droit. Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations sur les points concernés.

Article 26 : Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

GF
EH
CS
A
M.

Annexe n° 1

Diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle

Article 1 : Liste des diplômes et titres adaptés à l'activité des réseaux de transport urbain de voyageurs

La liste ci-après ne peut être considérée comme exhaustive et n'est donc pas exclusive de la reconnaissance d'autres diplômes et titres non mentionnés par les entreprises de la branche. Ainsi, les diplômes et titres, notamment généralistes ou présentant un caractère transversal (secrétariat, gestion, informatique, droit...), reconnus dans l'ensemble des entreprises quelles que soient les branches auxquelles elles appartiennent ne sont pas mentionnés dans la présente liste.

Sont reconnus dans l'ensemble des entreprises de transport public urbain, les titres et diplômes dont les intitulés suivent :

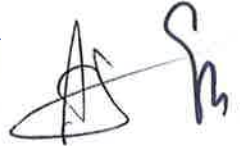
- Titre professionnel de conducteur (-trice) du transport routier interurbain de voyageurs – Niveau V
- Titre professionnel d'agent(e) commercial(e) et de conduite du transport routier urbain de voyageurs – Niveau V
- Titre professionnel Agent de Médiation Information et Service – Niveau V
- CAP Agent d'accueil et de conduite routière-transport de voyageurs – Niveau V
- Brevet professionnel Agent technique de sécurité dans les transports – Niveau V
- BEP Maintenance de véhicules option véhicules industriels – Niveau V
- Conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite – Niveau V
- Baccalauréat professionnel Maintenance automobile, option B "Véhicules industriels" – Niveau IV
- Bac professionnel Exploitation des transports – Niveau IV
- BTS Transport et prestations logistiques – Niveau III
- Titre professionnel de Technicien Supérieur des Transports de Personnes – Niveau III
- DUT Gestion logistique transport – Niveau III
- Licence professionnelle Transport de voyageurs – Niveau II
- Licence professionnelle Logistique Spécialité Management des Services de Transports de Voyageurs – Niveau II
- Licence professionnelle Maintenance des systèmes pluritechniques spécialité Organisation et management des services automobiles – Niveau II
- Licence professionnelle Logistique option transport de voyageurs urbain – interurbain – Niveau II

GF
EM - CJ
A
S
24

- Licence Professionnelle : Licence Professionnelle Sécurité des biens et des personnes option métiers de la sécurité – Niveau II
- Titre professionnel Responsable production transport de personnes– Niveau II
- Master Système intelligent de transport – Niveau I
- Master Exploitation et développement des réseaux de transports publics – Niveau I
- Master Recherche Transport et mobilité – Niveau I
- Master Professionnel Transports urbains et régionaux de personnes – Niveau I
- Master Professionnel Transports, logistique, territoires, environnement – Niveau I
- Master Villes et territoires – Niveau I
- Master Recherche Transports, espace, réseaux – Niveau I
- Diplôme de Compétence en Langue, pour l'ensemble des langues étrangères prévue à l'article 3 de l'arrêté du 7 mai 2010 relatif au diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle

Article 2 : Remise à jour de la liste des titres et diplômes de la profession

Conformément à l'article 3 du présent accord, la CPNE procédera à un examen annuel de cette liste afin d'en proposer les compléments et les modifications éventuelles à la Commission paritaire nationale.

GF CI
 ON EN.  S.

Annexe n° 2 Apprentissage

La présente annexe précise les modalités d'application des articles 4, 5, et 6 du présent accord. Les parties signataires réitèrent leur volonté, déjà exprimée dans leurs précédents accords en matière de formation professionnelle, de faire du contrat d'apprentissage un moyen privilégié d'accès aux qualifications requises et à la profession.

Article 1 : Définition et objectif

Le contrat d'apprentissage donne à des jeunes ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle, sanctionnée notamment par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Article 2 : Bénéficiaires

Conformément aux textes en vigueur, peuvent être engagés en qualité d'apprentis les jeunes âgés de 16 à 25 ans au début de l'apprentissage.

Des dérogations à la limite d'âge supérieure pourront être sollicitées auprès de l'administration dans les cas prévus par l'article L. 6222-2 du Code du travail.

Article 3 : Durée du contrat

Conformément à l'article L. 6222-7 du Code du travail, le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage pendant laquelle l'apprenti est régi par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage. A la fin de cette période, la relation contractuelle se poursuit dans le cadre du droit commun du contrat de travail, l'apprenti étant exempté de toute période d'essai.

La durée du contrat d'apprentissage à durée déterminée, ou de la période d'apprentissage, est égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. En cas d'échec à l'examen, le contrat peut être prolongé avec l'accord de l'apprenti pour une durée à déterminer en fonction du niveau atteint, et en tout état de cause, dans la limite légale d'un an.

En application de l'article L. 6222-13 du Code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée du contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Dans ce cas, le salarié conserve le bénéfice de son ancienneté.

GE CT
EN
[Signature]

Article 4 : Durée de la formation

L'apprenti bénéficie d'une formation pratique en entreprise et d'une formation complémentaire en Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

La durée minimale de la formation en CFA est définie en fonction du diplôme ou titre préparé et conformément aux textes en vigueur, sans pouvoir être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

Article 5 : Rôle du centre de formation d'apprentis

Conformément aux dispositions de l'article L. 6231-1 du Code du travail, les CFA dispensent aux jeunes sous contrat d'apprentissage une formation générale. Celle-ci est associée à une formation technologique et pratique qui doit compléter la formation dispensée en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale.

Ils assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage.

En collaboration avec le maître d'apprentissage, ils assurent le suivi de la formation dispensée dans l'entreprise. Le centre de formation doit tenir l'employeur régulièrement informé de l'évolution de la formation du jeune et de ses absences aux cours.

Les CFA favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers.

Article 6 : Obligations de l'employeur

Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation suffisante.

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat et garantissant une formation qualifiante, diplômante ou certifiante.

Dans le cadre de l'article 6 du présent accord, l'employeur doit désigner le maître d'apprentissage directement responsable de la formation de l'apprenti.

Le maître d'apprentissage ne peut se voir confier la formation de plus de deux apprentis.

Le maître d'apprentissage peut, en outre se voir confier la responsabilité de la formation d'un autre apprenti dont la formation est prolongée du fait de son échec à l'examen.

Après appel à candidature, le maître d'apprentissage sera choisi par l'entreprise, sur la base du volontariat, parmi les salariés ayant les qualités requises disposant d'une expérience reconnue acquise au cours de sa carrière professionnelle dans l'emploi que prépare l'apprenti.

GE ES
EH
A
S
D

Notamment, il doit remplir la condition relative aux temps minimaux d'exercice de l'activité professionnelle en relation avec la qualification ou le titre préparé nécessaires à l'activité de maître d'apprentissage tels que définis par l'article R. 6223-24 du Code du travail.

Il sera désigné de préférence parmi les salariés qui exercent cet emploi. Le nom du maître d'apprentissage sera communiqué au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel.

Les parties signataires considèrent que l'implication des membres de l'encadrement est nécessaire à l'insertion professionnelle des jeunes que ce soit par la voie de l'apprentissage ou de l'alternance et demandent aux entreprises de tout mettre en œuvre pour favoriser l'accès de leurs collaborateurs au tutorat.

La formation des maîtres d'apprentissage est organisée conformément à l'article L6223-8 du Code du travail et à l'article 6 du présent accord. Ainsi, l'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les dépenses exposées à cette fin par les entreprises sont prises en charge par l'OPCA Transports et Services, dans les conditions précisées à l'annexe financière du présent accord.

Afin d'assurer la plus grande efficacité de la formation dispensée, il est nécessaire, qu'au-delà des obligations légales, une consultation et une information réciproque soient mises en place entre l'entreprise, le maître d'apprentissage, le CFA et l'apprenti.

L'expérience de maître d'apprentissage, dans la mesure où elle est confirmée et validée, constitue, entre autres, un des éléments pris en compte en vue d'une évolution professionnelle dans le cadre des dispositions conventionnelles applicables dans la branche et l'entreprise.

Article 7 : Obligations de l'apprenti

L'apprenti s'oblige, en vue de la formation, à travailler pour son employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise.

Il s'engage à suivre avec assiduité la formation tant interne qu'externe à l'entreprise, prévue au contrat. Il doit tenir son employeur régulièrement informé de l'évolution du contenu de la formation externe. Il peut notamment saisir son employeur dans le cadre de difficultés particulières ou spécifiques pouvant avoir lieu pendant cette formation.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

Article 8 : Congé supplémentaire pour préparation à l'examen

Conformément à l'article L. 6222-35 du Code du travail, l'apprenti a droit, pour la préparation directe des épreuves d'examen, à un congé de cinq jours ouvrables, pendant lequel il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA dès lors que la convention portant création du centre en prévoit l'organisation.

En outre, si l'apprenti prépare l'examen dans un autre CFA, le droit au congé est également ouvert, sous réserve de présenter les justificatifs correspondant à l'employeur.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est accordé dans le mois qui précède les épreuves. Conformément à l'article L. 6222-35 du code du travail, il s'ajoute au congé légal et à la durée de formation en CFA fixée par le contrat.

GF
EM
09
CS
09
[Signature]

Article 9 : Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis est fixée ainsi qu'il suit :

ANCIENNETÉ DANS LE CONTRAT	16-17 ans	18 ans et plus
1ère année	50 % du MC ⁽¹⁾	60 % du MC ⁽¹⁾
2ème année	60 % du MC ⁽¹⁾	70 % du MC ⁽¹⁾
3ème année	70 % du MC ⁽¹⁾	85 % du MC ⁽¹⁾
⁽¹⁾ ou du SMIC s'il est plus favorable	MC : Minimum conventionnel national	

Le minimum conventionnel national s'entend comme le "salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé".

Dès le mois suivant la notification officielle de l'obtention du diplôme faisant l'objet du contrat d'apprentissage, le salarié perçoit la rémunération correspondant au minimum conventionnel national de l'emploi occupé.

Ces dispositions peuvent être améliorées par accord d'entreprise notamment au regard des classifications et des niveaux de rémunération dans l'entreprise.

Article 10 : Priorité d'embauche

Les apprentis bénéficient d'une priorité d'embauche dans l'entreprise dans laquelle ils ont signé leur contrat d'apprentissage, à l'issue du contrat d'apprentissage, sous réserve de l'obtention du diplôme ou titre préparé et qu'ils aient satisfait aux conditions de recrutement définies aux articles 16 et 17 de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Cependant, par dérogation à l'article 16 de la convention collective nationale des transports urbains, les apprentis recrutés à l'issue de leur contrat d'apprentissage dans l'emploi pour lequel ils ont été formés ne sont pas soumis à une période d'essai.

L'ancienneté est calculée à partir de la date du début du contrat d'apprentissage ou du contrat initial en cas de prolongation.

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.

Si pour des raisons liées à l'évolution du contexte économique, des apprentis n'ont pu être recrutés par l'entreprise, ces derniers bénéficient d'une priorité d'embauche dans les dix-huit mois qui suivent la fin de leur contrat d'apprentissage, sous réserve qu'ils aient satisfait aux conditions prévues à l'alinéa 1 ci-dessus.

Les entreprises informent l'apprenti qui n'a pu être recruté de cette possibilité.

GE CJ
EH A S.
D

Article 11 : Rôle des instances représentatives du personnel

Conformément à l'article L. 2323-41 du Code du travail, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule, dans l'entreprise, la formation des apprentis, et notamment sur :

- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- le nombre des apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ;
- les conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;
- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
- l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;
- les conditions de mise en oeuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage ;
- les conditions de formation des maîtres d'apprentissage.

Il est en outre informé sur :

- le nombre des apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe, les diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus en tout ou partie par les apprentis et la manière dont ils l'ont été ;
- les perspectives d'emploi des apprentis.

Article 12 : Financement

Les modalités de financement de l'apprentissage sont précisées à l'annexe financière du présent accord.

GF
EH
CS
OD
M.

Annexe n° 3 Contrats de professionnalisation

La présente annexe précise les modalités d'application des articles 4, 5 et 6 du présent accord.

Dans le même esprit que dans les accords de branche conclus depuis le 19 novembre 1996, à propos des contrats de qualification, les parties signataires expriment leur intention de faire du contrat de professionnalisation un moyen privilégié d'accès aux qualifications requises et à la profession des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi.

Article 1 : Définition et objectif

Le contrat de professionnalisation assure une formation en alternance qui permet d'acquérir une qualification professionnelle :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de la CCNTU ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Le contrat de professionnalisation est mis en place sur la base des principes suivants :


- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) professionnelle(s) recherchée(s) dans le cadre de la convention collective nationale des transports urbains ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Article 2 : Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités et à ceux sans qualification professionnelle ;
- aux demandeurs d'emploi dès leur inscription à Pôle Emploi, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du travail ;
- aux personnes mentionnées au premier tiret n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ou n'étant pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Les entreprises s'engagent à favoriser le recrutement des demandeurs d'emploi sans qualification professionnelle.

GF CJ
EM .  M.
09

Article 3 : Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

En application de l'article L. 6325-11 du Code du travail, l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qui se situe en début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-12 du Code du travail, la durée minimale de l'action de professionnalisation peut être supérieure à douze mois sans aller au-delà de vingt-quatre mois pour les qualifications professionnelles visées à l'annexe 1 du présent accord, et dans la mesure où les parcours de formation requis pour l'obtention du diplôme ou du titre homologué le nécessitent.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- Le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Ainsi que le mentionne l'article 5 du présent accord, les parties signataires demandent à la CPNE d'examiner si nécessaire les durées des contrats de professionnalisation et d'apprentissage, pour un même niveau et une même nature de diplôme ou titre préparé (niveau V à I).

Article 4 : Durée de la formation

Conformément à l'article L. 6325-13 du Code du travail, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat doivent être au minimum d'une durée égale à 15 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Article 5 : Rôle du centre de formation

Le centre de formation dispense un enseignement conforme au référentiel de formation conduisant à la qualification, sur la base du nombre d'heures de formation prévu à l'article 4 du présent texte.

En collaboration avec le tuteur, il assure le suivi de la formation dispensée dans l'entreprise.

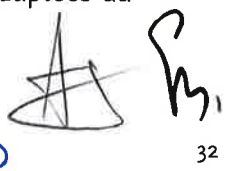
Le centre de formation doit tenir l'employeur régulièrement informé de l'évolution de la formation du bénéficiaire du contrat de professionnalisation et de ses absences en cours.

Article 6 : Obligations de l'employeur

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, à fournir un emploi et à assurer une formation permettant d'acquérir la qualification professionnelle recherchée.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

GE CJ
EH .
99



Ces actions seront prises en charge par l'OPCA Transports et Services dans le cadre des dispositions prévues à l'annexe financière du présent accord.

Lors de la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur détermine avec l'intéressé, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur, et en liaison avec le centre de formation, les objectifs, le projet pédagogique, ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Article 7 : Développement du tutorat

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.

Ainsi qu'il est mentionné à l'article 139 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, le tutorat a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation.

L'employeur doit désigner le tuteur directement responsable de la formation de l'intéressé. Il ne peut lui confier la responsabilité de plus de trois personnes.

Après appel à candidatures, le tuteur est désigné, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans.

Le nom du tuteur sera communiqué au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel.

Les parties signataires considèrent que l'implication des membres de l'encadrement est nécessaire à l'insertion professionnelle par la voie de l'alternance et leur demandent de tout mettre en œuvre pour favoriser l'accès de leurs collaborateurs au tutorat.

L'expérience de tuteur, dans la mesure où elle est confirmée et validée, constitue entre autres, un des éléments pris en compte en vue d'une évolution professionnelle dans le cadre des dispositions conventionnelles applicables dans la branche et l'entreprise.

La formation des tuteurs est organisée conformément à l'article 6 du présent accord. Les dépenses exposées à cette fin sont prises en charge par l'OPCA Transports et Services, selon les modalités prévues à l'annexe financière du présent accord.

Article 8 : Obligations du bénéficiaire du contrat

Comme prévu à l'article 22 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, le titulaire du contrat de professionnalisation s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre avec assiduité la formation, tant interne qu'externe à l'entreprise, prévue au contrat. Il doit tenir son employeur régulièrement informé de l'évolution du contenu de la formation externe, selon les modalités prévues par l'entreprise. Il peut notamment saisir l'employeur dans le cadre de difficultés particulières ou spécifiques pouvant avoir lieu pendant cette formation.

GF
EH
CJ
A
P

Lorsque la qualification recherchée est sanctionnée par un diplôme ou un titre, le titulaire du contrat de professionnalisation est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou titre prévu par le contrat.

Article 9 : Rémunération

La rémunération des titulaires de contrat de professionnalisation est fixée ainsi qu'il suit :

	AGE		
	16 à 17 ans	18 à 25 ans	26 ans et plus
Cas général (titulaire d'un diplôme ou titre de niveau inférieur ou égal au niveau IV)	Pendant les 12 premiers mois du contrat : 55% du MC ⁽¹⁾ A partir du 13ème mois du contrat : 65% du MC ⁽¹⁾	Pendant les 12 premiers mois du contrat : 70 % du MC ⁽¹⁾ A partir du 13ème mois du contrat : 80% du MC ⁽¹⁾	MC ⁽¹⁾
Titulaires d'un bac professionnel ou diplôme ou titre de même niveau	Pendant les 12 premiers mois du contrat : 65% du MC ⁽¹⁾ A partir du 13ème mois du contrat : 70% du MC ⁽¹⁾	Pendant les 12 premiers mois du contrat : 80% du MC ⁽¹⁾ A partir du 13ème mois du contrat : 85% du MC ⁽¹⁾	MC ⁽¹⁾
⁽¹⁾ ou du SMIC s'il est plus favorable MC : Minimum conventionnel national			

Le minimum conventionnel national s'entend du "minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé".

Dès le mois suivant la notification officielle de l'obtention de la qualification faisant l'objet du contrat de professionnalisation, au sens de l'article 1 de la présente annexe, le salarié perçoit la rémunération correspondant au minimum conventionnel national de l'emploi occupé.

Ces dispositions peuvent être améliorées par accord d'entreprise notamment au regard des classifications et des niveaux de rémunération dans l'entreprise.

Article 10 : Priorité d'embauche

Les titulaires de contrats de professionnalisation bénéficient d'une priorité d'embauche dans l'entreprise dans laquelle ils l'ont signé, à l'issue du contrat de professionnalisation à durée déterminée, sous réserve de l'obtention du diplôme ou titre préparé et qu'ils aient satisfait aux conditions de recrutement définies aux articles 16 et 17 de la convention collective des réseaux de transports urbains de voyageurs.

Cependant, par dérogation à l'article 16 de la convention collective nationale des transports urbains, et conformément à l'article L. 6222-16 du Code du travail, les salariés recrutés à l'issue de leur contrat de professionnalisation n'effectuent pas de période d'essai lorsqu'ils sont recrutés dans l'emploi pour lequel ils ont été formés.

L'ancienneté est calculée à partir de la date du début du contrat de professionnalisation ou du contrat initial en cas de renouvellement.

Afin de pouvoir mettre en œuvre cette priorité d'embauche, les entreprises veilleront à recruter un nombre de personnes cohérent avec leurs prévisions de recrutement dans le cadre de leur gestion prévisionnelle des emplois.

BF CJ
EH. 
9

Si pour des raisons liées à l'évolution du contexte économique, des titulaires de contrats de professionnalisation n'ont pu être recrutés par l'entreprise, ces derniers bénéficient d'une priorité d'embauche dans les dix-huit mois qui suivent la fin de leur contrat de professionnalisation, sous réserve qu'ils aient satisfait aux conditions prévues au premier alinéa du présent article. Les entreprises informent le titulaire d'un contrat de professionnalisation qui n'a pu être recruté de cette possibilité.

Article 11 : Rôle des instances représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur les conditions dans lesquelles se déroule, dans l'entreprise, la formation des titulaires de contrats de professionnalisation, et notamment sur :

- les effectifs concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparés ;
- les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des intéressés, les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat, et les conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi ;
- les modalités de liaison entre l'entreprise et le Centre de formation.

Il est en outre informé :


- des résultats obtenus en fin de contrat ainsi que de leurs conditions d'appréciation et de validation ;
- des perspectives d'emploi des jeunes ;
- de la désignation des tuteurs, des modalités d'accès au tutorat et des conditions de leur formation.

Article 12 : Financement

Les modalités de financement du contrat de professionnalisation sont précisées à l'annexe financière du présent accord.

GE
EH
a

CT



M.

Annexe n° 4

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE)

Les parties signataires soulignent l'importance de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la formation professionnelle (CPNE) des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, mise en place par l'accord de branche du 19 novembre 1996 sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Article 1 : Objet de la CPNE

La CPNE des réseaux de transports publics urbains de voyageurs a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi dans la profession. Elle contribue également à définir la politique de formation de la branche par l'adéquation des besoins de formation de l'entreprise à ceux des salariés. Elle fait des propositions en ce sens à la Commission paritaire nationale des transports publics urbains et, le cas échéant, dans les seuls cas prévus par la loi, délibère dans son champ de compétence.

Article 2 : Composition, fonctionnement et moyens

La CPNE comprend :

- 2 délégués par organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche,
- un nombre égal de représentants des employeurs et de délégués des organisations syndicales de salariés.

Le Président et le Vice-Président de la CPNE sont désignés pour deux ans alternativement parmi les membres du collège des salariés et les membres du collège des employeurs.

Lorsque le Président est issu du collège des salariés, le Vice-Président est issu du collège des employeurs et inversement.

Le Président et le Vice-Président sont proposés par le collège dont ils sont issus et désignés par la CPNE.


La CPNE pourra se doter de moyens propres et, notamment, constituer des groupes de travail, permanents ou provisoires, chargés d'étudier un sujet particulier déterminé par la CPNE.

Sous réserve d'en avertir préalablement la CPNE, chacune des délégations pourra demander l'assistance d'un expert, dans le cadre de l'assemblée plénière ou des groupes de travail, sur un sujet relevant de sa compétence.

Dans les conditions définies à l'article 12 de la convention collective des réseaux de transports urbains, chaque fois que des salariés des entreprises soumises à cette convention collective, qui n'ont pas le statut de chargé du dialogue social au sens de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public, sont appelés à participer en tant que représentants d'organisations syndicales représentatives à des réunions de la CPNE, des autorisations d'absence leur sont accordées pour y participer.

Ces absences sont prises en charge par l'Association de Gestion du Fonds du dialogue social du transport urbain de voyageurs (AGEFODIA-TU) dans la limite de deux représentants pour chaque organisation syndicale représentative dans la branche dans les conditions suivantes :

- la journée de réunion,
- la durée nécessaire au transport,

GE CS
EH . 

- les frais de transport et de repas au sens de l'article 12 de la CCNTU,
- les frais d'hébergement, dans la mesure où la distance à parcourir et l'horaire de la réunion le justifient,
- et, dans la limite de trois réunions de la CPNE par an, soit la journée de préparation précédant immédiatement la réunion, soit une journée de préparation hors remboursement des frais de transport.

Article 3 : Réunions

La CPNE se réunit en fonction des missions qui lui seront confiées au moins une fois par semestre, ou, exceptionnellement et sur présentation d'un ordre du jour, à la demande de l'une ou l'autre des organisations représentatives dans la branche.

La délégation patronale assure le secrétariat de la CPNE.

Hormis les réunions exceptionnelles, à l'issue de chaque réunion de la CPNE, l'ordre du jour et la date de la réunion suivante sont fixés d'un commun accord.

L'ordre du jour tel que prévu précédemment est adressé par le secrétariat aux membres de la CPNE au moins quinze jours avant la date de la réunion.

Un relevé de conclusions de la réunion de la CPNE sera établi par le secrétariat et validé par la CPNE lors de la réunion suivante. Il est adressé, avec l'ordre du jour, aux membres de la CPNE au moins quinze jours avant la date de la réunion suivante, sous réserve d'un délai minimum de 6 semaines entre deux réunions de la CPNE.

Article 4 : Rôle en matière d'emploi

La CPNE a une mission générale d'études, d'informations et de propositions. Dans ce cadre, elle a pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations représentatives dans la branche sur la situation de l'emploi,
- d'étudier la situation de l'emploi et son évolution, notamment celle relative à la mixité des emplois, et à réfléchir au développement de l'attractivité des métiers, notamment de la conduite, auprès des femmes.
- de recueillir et éventuellement de faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de la situation de l'emploi et de son évolution, et de proposer, au niveau de la branche, des mesures visant à favoriser l'emploi,
- d'examiner un rapport annuel sur la situation de l'emploi dans la profession ainsi que, dans ce cadre, d'examiner l'évolution professionnelle dans la branche,
- d'examiner les incidences sur l'emploi de l'évolution des techniques et de l'environnement,
- d'examiner annuellement le suivi du pacte de responsabilité dans la branche.

Pour ce faire, la délégation patronale communiquera aux organisations syndicales, 15 jours avant la réunion prévue à cet effet, les statistiques disponibles en matière d'emploi et des informations conjoncturelles sur la situation économique de la profession.

La CPNE est informée par l'entreprise des problèmes d'emploi pouvant conduire à des licenciements collectifs pour raisons économiques qui n'auront pas trouvé de solutions ainsi que des accords réalisés à leur propos.

La CPNE sera consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession et informée sur les conclusions de ces études. Sous sa responsabilité, elle pourra confier à l'Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences du transport urbain (OPMQC), la conclusion éventuelle et le suivi d'un tel dispositif au niveau de la branche.

00 GF CJ
EH . A M.

Enfin, la CPNE est chargée d'examiner l'incidence, tant qualitative que quantitative, de l'introduction de nouvelles technologies sur l'emploi et d'en suivre l'évolution.

Article 5 : Rôle en matière de formation professionnelle

En étroite liaison avec la section professionnelle Transports Urbains constituée au sein de l'OPCA Transports et Services, la CPNE a une attribution générale de promotion de la politique de formation dans la profession. Dans ce cadre, elle a pour mission de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de suivre annuellement l'application du présent accord ainsi que des accords de branche ayant trait aux orientations et aux moyens en matière de formation professionnelle ;
- de proposer les orientations à donner à la politique de formation de la profession ainsi que les priorités à retenir. Pour mener à bien cette mission la commission se référera aux domaines définis comme prioritaires par le présent accord. La commission exprimera un avis sur les tendances observées et les évolutions qu'elles traduisent et pourra, si elle l'estime nécessaire, formuler des propositions sur les efforts à mener prioritairement. A cette fin, elle peut se faire aider des travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences visé à l'annexe suivante du présent accord ;
- d'examiner l'évolution et la création des diplômes et titres définis par les instances relevant du Ministère de l'Éducation nationale ou du Ministère du Travail ;
- d'élaborer et d'actualiser semestriellement une liste des formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la branche ;
- de suivre l'évolution du dispositif du compte personnel de formation.

Pour exercer l'ensemble de ces missions, la CPNE s'appuiera sur les études, recherches et travaux que l'OPMQC, créé par l'annexe 5 du présent accord, réalisera ou fera réaliser.

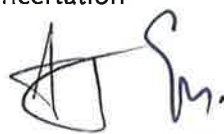
Au titre de ces missions générales, la CPNE a plus particulièrement un rôle de concertation, d'étude, de propositions et, le cas échéant, dans les seuls cas prévus par la loi, de délibérations concernant les domaines suivants :

1. Premières formations technologiques ou professionnelles sous statut scolaire ou universitaire

La CPNE examine les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la profession relatives :

- au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires ou supérieures ;
- à l'accueil des élèves et étudiants effectuant des stages ou des périodes de formation en entreprise ;
- à l'accueil dans les entreprises des enseignants et des conseillers d'orientation.

Elle est destinataire des bilans et enquêtes réalisés par les institutions compétentes sur les enseignements conduisant aux diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel et examine, si nécessaire, le bilan de l'ouverture et de la fermeture des sections d'enseignement technologique ou professionnel et des sections de formation complémentaires en concertation avec l'échelon régional.

BE CJ
g EH . 

2. Formation en alternance et apprentissage

La CPNE :

- examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ;
- veille tout particulièrement, notamment dans le cadre de la préparation de diplômes ou titres homologués de niveau V, à ce que la durée des contrats soit adaptée, prenant en compte tout autant la formation initiale que le niveau requis pour l'emploi pour permettre à l'ensemble des personnes sans qualification, et ce, quel que soit leur niveau initial, d'accéder à des formations qui leur donnent les meilleures possibilités d'insertion et préservent leurs chances d'une évolution professionnelle ultérieure, conformément aux orientations et actions prioritaires définies à l'article 1 du présent accord et à la mission de service public incombant aux entreprises de transports urbains ;
- précise la liste des diplômes de l'enseignement technologique, des titres et propose la définition de certificats de qualification professionnelle au regard des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ou de l'apprentissage.
Cette liste, qui peut donner lieu à financement prioritaire par l'OPCA Transports et Services, figure à l'annexe 1 du présent accord.

Tenant compte de ses propres analyses sur l'évolution des métiers et des qualifications de la branche, éclairées par les travaux de l'OPMOC, la CPNE peut émettre un avis de modification de la liste susvisée à destination de la CPN.

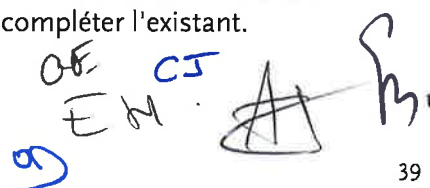
3. Formation continue

- La CPNE propose annuellement à la Commission paritaire nationale les orientations et les actions prioritaires à l'intention de l'OPCA Transports et Services et de la section professionnelle Transports urbains et assure le suivi de leur application ;
- Elle peut proposer la définition de certificats de qualification professionnelle ;
- Elle précise les qualifications accessibles aux salariés qui suivent, à la demande de leur employeur, pour partie hors du temps de travail, une action de formation qualifiante de plus de 300 heures.
Elle fixe une liste de formations éligibles au compte personnel de formation, en application de l'article L6323-16 du Code du travail.
Elle pourra procéder à un réexamen semestriel de cette liste établie, au regard de l'évolution des besoins et de la prise en compte, le cas échéants, des nouveaux titres, diplômes et certifications reconnues.
- Elle pourra proposer l'inscription à l'inventaire de certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle au sein de la branche des transports urbains.
- Elle pourra proposer au Comité paritaire national de l'emploi et de la formation (COPANEF) que certaines certifications inscrites au sein de la liste de formations éligibles au compte personnel de formation qu'elle a élaboré pour les salariés de la branche soit inscrites au sein de la liste nationale interprofessionnelle des formations éligibles à ce dispositif pour les demandeurs d'emploi.

4. Mise en place d'une filière diplômante et qualifiante

Les efforts doivent être poursuivis en vue de la création d'une filière de formation débouchant sur des diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle, couvrant l'ensemble des métiers de la profession par la valorisation des résultats déjà acquis. Dans ce cadre, la CPNE pourra mener une réflexion permettant d'identifier les besoins de la profession : elle dressera l'état des lieux en recensant les diplômes ou titres existants et examinera l'opportunité de compléter l'existant.

OF CJ
EM
9



5. Mise en œuvre des aides publiques en direction des entreprises

La CPNE est consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation au profit des entreprises entre l'État et la profession. Elle est informée de l'exécution de ces engagements.

6. Egalité professionnelle

La CPNE élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 6 : Modalités de délibération

Dans le cadre de ses attributions nécessitant une délibération en application de la loi, notamment pour l'élaboration de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation en application de l'article L6323-16 du Code du travail, les délibérations de la CPNE sont adoptées en l'absence d'opposition d'au moins 50 % des membres, présents ou représentés, d'un des deux collèges de la commission.

La CPNE ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges est présente ou représentée.

GF CJ
EH .
D



40

Annexe n° 5

Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences

(OPMQC)

Article 1 : Rôle et mission de l'OPMQC

Les parties signataires conviennent de la création d'un Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences (OPMQC) à compétence nationale, au sein de la branche.

L'observatoire aura pour mission d'éclairer et accompagner la politique de la branche en matière de formation professionnelle, d'apporter des données objectives permettant de :

- mieux connaître les métiers existants et les compétences qu'ils requièrent,
- suivre et anticiper l'évolution des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ainsi que l'évolution démographique de la branche,
- à la lumière de ces deux premières fonctions, et en liaison avec la CPNE, afin d'aider cette dernière dans ses objectifs définis à l'annexe 4 du présent accord, d'identifier les besoins en formation et de favoriser la mise en place de parcours de professionnalisation.

La CPNE est ainsi destinataire des travaux de l'observatoire.

La diffusion des travaux et études de l'OPMQC sera décidée au cas par cas par la Commission Paritaire Nationale, sur proposition de la CPNE.

En cas de décision de diffusion, les travaux de l'observatoire seront transmis aux entreprises qui en informeront leurs institutions représentatives du personnel.

Article 2 : Composition et fonctionnement de l'OPMQC

L'OPMQC a pour mission de déterminer les travaux à mettre en œuvre par l'observatoire, le cas échéant sur avis de la CPNE, et d'assurer leur suivi.

Il est composé d'un délégué titulaire et d'un suppléant pouvant assister aux réunions, par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et par un nombre de représentants des employeurs égal au nombre de délégués des organisations syndicales de salariés.

Il se réunit une fois par an, et, en tant que de besoin, à la demande de l'une ou l'autre des organisations signataires.

Il peut décider à l'unanimité de faire participer à ses réunions un ou plusieurs experts extérieurs, notamment des représentants de l'OPCA Transports et Services.

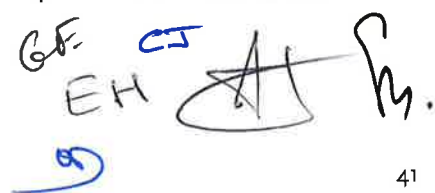
L'UTP assure le secrétariat de l'OPMQC et l'animation des réunions.

Article 3 : Moyens de l'OPMQC

L'UTP mettra à la disposition de l'OPMQC les moyens matériels et humains, et utilisera à cet effet les moyens financiers définis à l'annexe VI du présent accord.

La gestion de ces moyens sera assurée par l'UTP conformément aux dispositions financières de l'article 10 de l'annexe 6 du présent accord et dans le cadre des orientations définies par l'OPMQC.

L'UTP présentera à l'OPMQC un bilan financier de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, à la demande de celui-ci.



Annexe n° 6 Annexe financière

Les parties signataires rappellent que toute entreprise doit concourir au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie en participant chaque année au financement d'actions de formation.

Chapitre I : Répartition générale de la contribution

Les entreprises occupant 10 salariés et plus doivent verser à l'OPCA Transports et Services une contribution égale à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, dénommée « contribution unique formation ».

Toutefois, ce pourcentage est fixé à 0,8 % si un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois ans, prévoit que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du CPF de ses salariés et à son abondement. Pendant la durée de l'accord d'entreprise, l'employeur ne peut pas bénéficier de la prise en charge par l'OPCA Transports et Services des formations financées par le CPF de ses salariés.

Il s'ajoute à la contribution versée par l'employeur à l'OPCA Transports et Services un financement spécifique à la profession de 0,3 %, de la masse salariale brute.

Article 1 : Actions de formation spécifiques à la branche : 0,3 %

Un versement correspondant à 0,3 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA Transports et Services assure le financement des actions de formation spécifiques définies à l'article 1-2 du présent accord (sécurité et protection des personnes et des biens, formation contribuant au développement et à l'amélioration du dialogue social, telles que définies à l'article 10, chapitre II du Titre II de l'accord de branche du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social, à la prévention des conflits et à la continuité du service public dans les transports publics urbains de voyageurs, puis, validation des acquis de l'expérience) en relation avec l'annexe 1 du présent accord.

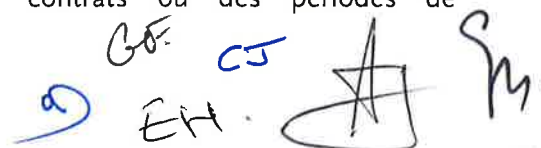
Article 2 : Financement de la professionnalisation

La contribution unique formation est affectée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions liées à la professionnalisation à hauteur de :

- 0,3 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 10 à 299 salariés ;
- 0,4 % dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Ce versement assure le financement des priorités définies par le présent accord, incluant notamment :

- Les actions de formation liées aux contrats de professionnalisation ;
- Les actions de formation liées aux périodes de professionnalisation ;
- Les actions de préparation et d'exercice du tutorat ;
- Le financement des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que des rémunérations, charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;



- Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences dans les conditions précisées à l'article 3 de l'annexe 5 du présent accord et de l'article 10 de la présente annexe ;

A l'issue de chaque exercice, l'OPCA Transports et Services fournira à la section professionnelle « Transports urbains » des bilans comptables et financiers détaillés pour l'ensemble des contributions versées par les entreprises de transport urbain au titre du financement liés à la professionnalisation ainsi que pour chaque dispositif financé par cette contribution.

Article 3 : Plan de formation

La contribution unique formation est affectée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions liées au plan de formation à hauteur de :

- 0,2 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- 0,1 % dans les entreprises de 50 à 299 salariés.

Les montants liés au plan de formation sont notamment affectés à la mise en œuvre des actions suivantes, dans les conditions et limites fixées par le Conseil d'administration de l'OPCA Transports et Services, sur proposition de la section « Transport urbain » :

- ⇒ Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation,
- ⇒ La prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement, ainsi que des rémunérations, charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation,
- ⇒ La prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Article 4 : Compte personnel de formation

Sous réserve du respect de l'article L. 6331-10 du Code du travail, la contribution unique formation est affectée au financement des dépenses liées au CPF à hauteur de 0,2 % de la masse salariale brute.

La contribution liée au CPF permet notamment, dans les conditions et limites fixées par le Conseil d'administration de l'OPCA Transports et Services, sur proposition de la section « Transport urbain », la mise en œuvre des actions suivantes :

- ⇒ La prise en charge, dans la limite du nombre d'heures inscrit au CPF, des frais pédagogiques et des frais annexes, composés des frais de transport, de repas, et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail,
- ⇒ La prise en charge de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail, dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50 % du montant total pris en charge par l'OPCA Transports et Services pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte.

Les parties signataires conviennent de l'intérêt que les plafonds de prise en charge des frais de formation et des rémunérations soient plus élevés pour les formations figurant sur la liste de formations éligibles au CPF établie par la CPNE.

Article 5 : Congé individuel de formation

La contribution unique formation est affectée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre du congé individuel de formation à hauteur de :

- 0,15 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- 0,2 % dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Les entreprises de transport urbain verseront, en outre à l'OPCA Transports et Services la contribution légale, actuellement de 1 %, destinée à financer les CIF des salariés en contrat à durée déterminée.

Chapitre II : Répartition de la contribution dans les différents dispositifs de formation

Article 6 : Financement des actions de formation spécifiques à la branche

Les actions de formation spécifiques à la profession, définies à l'article 1-2 du présent accord, sont :

- Les actions de formation continue relatives à la sécurité et la protection des personnes et des biens ; est comprise dans ce cadre, une partie de la formation continue obligatoire au sens du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 à hauteur d'une journée de formation.
- Les actions de formation contribuant au développement et à l'amélioration du dialogue social, telles que définies dans l'article 10, chapitre II du Titre II de l'accord de branche du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social, à la prévention des conflits et à la continuité du service public dans les transports publics urbains de voyageurs.
- Les actions de formation continue permettant aux salariés d'obtenir les diplômes ou titres homologués ou certificats de qualification professionnelle reconnus par la profession, tout particulièrement dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Elles sont financées par une augmentation de 0,3 % des contributions des entreprises versées au titre du plan de formation.

Les 0,3 % supplémentaires sont mutualisés au sein de l'OPCA Transports et Services et regroupés dans un compte propre à la section Transports Urbains.

Les partenaires sociaux rappellent solennellement l'importance qu'ils attachent à la mise en œuvre de ces actions de formation et par conséquent à l'utilisation spécifique du 0,3 % à leurs financements.

Toutefois, si exceptionnellement, en fin d'exercice, il restait un solde non utilisé sur ce 0,3 %, le reliquat serait alors affecté par l'OPCA Transports et Services au financement de la professionnalisation définie par l'article 2 de la présente annexe.

Dans le cadre de la présente contribution, sont pris en charge par l'OPCA Transports et Services, l'ensemble des frais pédagogiques et des rémunérations, charges sociales comprises. Ces conditions de prise en charge ne peuvent être modifiées par le Conseil d'administration de l'OPCA Transports et Services sur proposition de la section technique professionnelle « Transports urbains » qu'en cas de nécessité économique avérée et étayée par des éléments objectifs et probants.

Article 7 : Financement des contrats et périodes de professionnalisation

Les parties signataires conviennent que l'OPCA Transports et Services peut prévoir des forfaits de financement plus élevés pour les contrats et périodes de professionnalisation qui visent à acquérir l'un des diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles visés à l'annexe I dudit accord.

Article 7-1 : Financement des actions de formation liées au contrat et à la période de professionnalisation

Conformément à l'article 2 de la présente annexe, les dépenses liées au financement des actions de formation mises en œuvre dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation sont prises en charge dans le cadre du financement de la professionnalisation.

GF. CS
Ert
M¹



La prise en charge par l'OPCA Transports et Services des dépenses exposées par les entreprises en matière d'évaluation, d'accompagnement et de formation, intervient sur la base des forfaits horaires suivants :

- 13 Euros (périodes de professionnalisation) ou 12 Euros (contrats de professionnalisation) pour les titres et diplômes listés à l'annexe I du présent accord correspondant aux priorités de la branche en matière de formation professionnelle ;
- 11 Euros pour les autres formations destinées aux conducteurs et à l'encadrement ;
- 9,15 Euros pour toutes les autres formations.

Concernant les personnes visées à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail, la prise en charge par l'OPCA Transports et Services intervient sur la base du forfait horaire prévu à l'article D. 6332-87 du Code du travail.

Ces forfaits horaires peuvent être révisés par décision du Conseil d'administration de l'OPCA Transports après avis de la CPNE.

Article 7-2 : Financement des dépenses liées au tutorat

L'OPCA Transports et Services prend en charge, dans le cadre des dépenses de professionnalisation visées à l'article 2 de la présente annexe, les dépenses de tutorat correspondant aux missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats ou périodes de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés concernés et, le cas échéant, leur hiérarchie, leur activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Les dépenses prises en charge par l'OPCA Transports et Services au titre de l'exercice de la mission de tutorat comprennent les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport. Cette prise en charge se fait selon les dispositions en vigueur.

Les dépenses exposées pour chaque salarié bénéficiant d'une action de formation en qualité de tuteur (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement) sont également prises en charge par l'OPCA Transports et Services selon les dispositions en vigueur.

Article 7-3 : Financement des autres dépenses de formation liées au contrat et à la période de professionnalisation

Conformément à l'article 2 de la présente annexe, les dépenses liées aux frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi qu'au titre des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation sont prises en charge par l'OPCA Transports et Services dans le cadre de la professionnalisation.

Article 8 : Financement du compte personnel de formation

Sous réserve de l'article L. 6331-10 du Code du travail, dans les conditions et limites prévues à l'article 4 de la présente annexe, l'OPCA Transports et Services prend en charge le financement des frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas liés à la réalisation d'actions de formation dans le cadre du CPF, ainsi que les rémunérations des salariés en formation.

GF
EM
CS
M.

Ce financement se fait dans le cadre des contributions versées à l'OPCA Transports et Services au titre du CPF.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation, selon les modalités déterminées au 4° de l'article L. 6332-21.

Article 9 : Financement de la formation des maîtres d'apprentissage

Les actions de formation des maîtres d'apprentissage, pour leur permettre d'exercer leurs missions et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident, feront l'objet d'une prise en charge (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement) par l'OPCA Transports et Services dans le cadre du financement de la professionnalisation.

Article 10 : Financement de l'Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences (OPMQC)

Les dépenses réalisées dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences sont prises en charge par l'OPCA Transports et Services dans le cadre du financement de la professionnalisation visé à l'article 2 de la présente annexe.

Il s'agit notamment de la prise en charge :

- de l'ensemble des frais liés aux études et recherches, moyens humains et matériels utilisés dans le cadre de l'OPMQC,
- du remboursement des organisations syndicales et patronales pour leur participation aux réunions dont l'objet sera lié aux travaux de l'OPMQC (CPNE...).

Conformément à l'article 3 de l'annexe 5, la gestion de ces moyens sera assurée par l'UTP, dans le cadre des orientations définies par l'OPMQC.

La prise en charge des dépenses réalisées dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers, et des qualifications et des compétences est plafonnée conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 11 : Financement du bilan de compétences

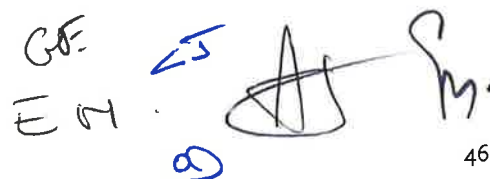
La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée, sur demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'OPACIF auquel l'employeur verse sa contribution au titre de ce congé.

Tout salarié qui réalise un bilan de compétences, en tout ou partie en dehors du temps de travail, bénéficie d'une priorité de prise en charge par le FONGECIF (article 1.1.2 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009), dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'organisme précité.

Article 12 : Autres financements

Les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin d'étudier toutes les possibilités d'aides, accordées par les collectivités territoriales, l'Etat ou l'Union européenne, susceptibles de financer des actions de formation ou des études relatives à la formation.

GE
EM
20



Chapitre III : Les modalités de contribution au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

En application de l'article L. 6332-19 du Code du travail, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) reçoit un pourcentage de la contribution unique formation.

Comme prévu aux articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 du Code du travail, ce pourcentage est fixé à :

- 0,15 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- 0,2 % dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Conformément à l'article R. 6332-22-6, les sommes correspondantes sont versées par les OPCA au FPSPP avant le 30 avril de chaque année.

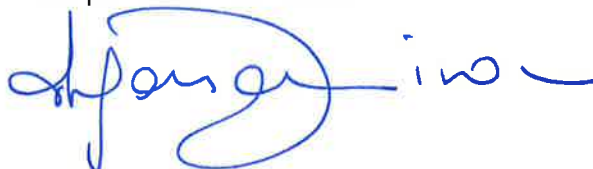
GF
EN.  M.

Fait à Paris, le 7 juillet 2015

Conclu entre

D'une part :

L'Union des Transports Publics et ferroviaires (UTP)
représentée par Mme DAMIRON



D'autre part :

La Fédération Nationale des Syndicats des Transports (CGT)
représentée par M. JAUBERT

La Fédération Générale des Transports et de l'Équipement (CFDT-SNTU)
représentée par M. HUGON



La Fédération Nationale des Transports et de la Logistique Force Ouvrière - UNCP
représentée par M. ANGULO



La Fédération Générale des Transports (CFTC)
représentée par M. ~~DOUINE~~ JAUD



Le Syndicat National des Réseaux de Transport en Commun (CFE-CGC)
représenté par M. BONNEFOI



La Fédération des Transports UNSA
représentée par M. ESCARGUEL