

Brochure n° 3099

Convention collective nationale

IDCC : 1424. – **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS
DE VOYAGEURS**

(4^e édition. – Avril 1997)

ACCORD DU 31 MARS 2005

**RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION
TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

NOR : *ASET0550582M*

IDCC : 1424

PRÉAMBULE

En signant le protocole d'accord du 25 février 1985 sur la formation professionnelle, les partenaires sociaux de la branche avaient déjà exprimé leur volonté commune de renforcer et développer la formation professionnelle.

Par la suite, au début des années 1990, 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 dans ces conditions que l'accord de branche du 19 novembre 1996 « sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle des salariés » entrait en vigueur.

En 2003, au regard des évolutions intervenues, les partenaires sociaux de la branche ont constaté que les mutations profondes et durables auxquelles les entreprises de transports publics étaient confrontées, ainsi que les attentes des salariés en matière de formation et d'évolution de carrière, appelaient un

recours accru et mieux maîtrisé à la formation professionnelle initiale et continue, celle-ci devant devenir un outil déterminant de préparation et d'accompagnement des changements, aussi bien pour les entreprises que pour les salariés.

C'est sur ces principes que fut mis en œuvre l'accord de branche du 20 mai 2003, accord inspiré de celui de 1996, très complet et ambitieux, au contenu vaste et précis, allant au-delà des obligations légales. Il a mis notamment l'accent sur les points suivants :

- définition de 2 actions prioritaires de formation continue, et mise en place d'un financement spécifique à la branche :
 - la protection des personnes et des biens ;
 - la validation des acquis de l'expérience.
- accueil et insertion professionnelle des salariés dans les entreprises :
 - pour les jeunes, par le biais des contrats d'apprentissage et d'alternance, recommandés par les partenaires sociaux. Allant au-delà des obligations légales, les partenaires sociaux ont 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.
- accès à la formation professionnelle pour l'ensemble des catégories de salariés y compris l'encadrement pour faciliter et inciter les partenaires sociaux à négocier une véritable évolution professionnelle pour les salariés des entreprises de transports urbains ;
- mise en place de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE), dont le rôle de proposition à la commission paritaire nationale (CPN) en matière d'amélioration de la situation de l'emploi, de définition de la politique de formation de la branche est plus développé que celui posé par l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 ayant créé les CPNE.

L'accord national interprofessionnel (ANI) signé par l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel le 5 décembre 2003, suivi de la loi du 4 mai 2004 relative à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social dans son titre II, a été pris en compte par les partenaires sociaux de la branche.

Ils affirment leur volonté commune dans l'esprit de la loi du 4 mai 2004 d'œuvrer pour un dialogue social renoué et constructif. C'est ainsi qu'ils s'engagent dans une négociation ouverte et loyale.

Ces textes permettent en effet, ainsi que l'ont souligné les signataires de l'ANI, de fournir des outils tendant à donner « une nouvelle impulsion au dispositif conventionnel de la formation afin de répondre aux besoins des salariés et des entreprises en matière de formation professionnelle ».

Les partenaires sociaux de la branche s'inscrivent totalement dans l'esprit de l'ANI lorsqu'il fait les constats suivants :

« Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité d'une adaptation maîtrisée à leur environnement. Le renouvellement accéléré des techniques de production et de distribution des biens et des services sollicite toujours davantage

l'initiative et la compétence de chacun des salariés ; leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle nécessitent de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue.

« De plus, l'évolution démographique de la France va se traduire, dans les vingt prochaines années, par le ralentissement du renouvellement des générations et donc par un déficit global de qualifications et de compétences.

« Pour ces raisons, il est essentiel que les partenaires sociaux, par un dialogue social renforcé, créent les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

« Après plus de 30 ans d'application de l'accord du 9 juillet 1970 modifié et des textes qui l'ont enrichi, un nombre sans cesse croissant de salariés bénéficie chaque année d'actions de formation, au point que l'investissement financier des entreprises dans la formation est le plus souvent largement supérieur au minimum légal. »

Sur ce dernier point, les entreprises de la branche « transport urbain de voyageurs » s'inscrivent effectivement dans ce schéma, tant sur le nombre de bénéficiaires que sur l'investissement financier des entreprises.

C'est d'ailleurs sur le fondement de tels constats que les partenaires sociaux de la branche, tout en réaffirmant leur attachement au rôle que joue l'éducation nationale en matière de formation professionnelle initiale et d'évolution de carrière, s'accordent pour reconnaître à la politique de formation de la branche et des entreprises qui la constituent les objectifs suivants :

- 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 difficulté d'insertion. A cet effet, ils rappellent leur volonté de lutter contre toutes les formes d'exclusion et insistent sur l'importance de transformer les emplois précaires en emplois conventionnels.
- permettre aux entreprises de transports publics urbains 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.
- 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.
- apporter une contribution à la gestion anticipée des emplois et des métiers parce que toute réflexion sur la formation professionnelle conduit naturellement à accompagner les évolutions à venir.
- favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation pour favoriser une plus grande mixité des emplois.

Par ailleurs, depuis 1996, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur volonté commune de voir prises en compte toutes les dimensions de la formation professionnelle :

- sur l'accès à la profession, les partenaires sociaux entendent que la branche apporte sa contribution aux formations initiales, sous statut scolaire ou universitaire, en facilitant l'accueil des élèves ou étudiants en

leur sein. Mais ils entendent surtout renforcer la place de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation, qui viennent en remplacement des contrats en alternance.

Ici encore, les partenaires sociaux de la branche se situent clairement dans l'esprit de l'ANI lorsqu'il entend :

« – favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.

- affirmer l'intérêt particulier pour l'apprentissage, forme d'éducation alternée basée sur un contrat de travail et deux lieux de formation : l'entreprise et le centre de formation d'apprentis (CFA). Les parties signataires sont attachées au développement de l'apprentissage à tous les niveaux, pour tous les métiers et pour tous les jeunes qui le souhaitent. Elles considèrent que la réalisation de tels objectifs implique un effort accru en matière d'information et d'orientation vers les filières d'apprentissage. »

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.

Quant à la validation et à la reconnaissance des acquis de l'expérience, les partenaires sociaux conviennent de l'intérêt de la création d'une filière de qualification, par le diplôme, en liaison avec le ministère de l'éducation nationale, par le titre homologué, en liaison avec le ministère du travail, et par le certificat de qualification professionnelle, en liaison avec la CPNE. A ce titre, l'annexe I du présent accord dresse la liste des diplômes et titres reconnus dans l'ensemble des entreprises de transport urbain et qui sera, le cas échéant, complétée ultérieurement sur proposition de la CPNE.

La grille de classification de la branche devra prendre en compte ces évolutions.

En matière de sécurité et de protection des personnes et des biens, les partenaires sociaux, ainsi qu'ils l'ont réaffirmé en signant l'accord de branche du 11 juin 2002, rappellent l'importance qu'ils attachent au caractère prioritaire des actions de formation continue en la matière.

Sur le financement, les partenaires sociaux constatent l'importance des sommes d'ores et déjà consacrées par les entreprises au développement de la formation et les invitent à poursuivre leurs efforts en la matière.

Les parties signataires confirment de nouveau l'adhésion de la branche à l'OPCA Transports selon des modalités précisées par l'avenant n° 1 à l'accord du 22 décembre 1995.

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, notamment en ce qu'elles fixent la durée hebdomadaire moyenne du travail.

TITRE I^{er}

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

Les parties signataires de la branche s'associent aux signataires de l'accord national interprofessionnel lorsqu'ils considèrent que 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.

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

Article 1^{er}

Les orientations et actions prioritaires de la branche

Les parties signataires recommandent aux entreprises, à l'aide des différents outils mis en place par la loi du 4 mai 2004, 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 qui tendent 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 les salariés en fin de carrière qui ne seraient plus en mesure d'exercer tout ou partie de l'activité liée à leur emploi.
- 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'amélioration de la culture générale en tant que socle favorisant l'acquisition d'une qualification. A cet effet, la branche favorisera notamment tout partenariat avec les structures et organismes poursuivant ces objectifs ;
- 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, bilans de compétence, passeport formation, et à l'évolution professionnelle ;
- à l'anticipation et la résolution des inadéquations professionnelles liées notamment à l'inaptitude, ou encore à la perte totale des points du permis de conduire notamment dans le cadre de l'accord du 28 juin 1993 « portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points » ;
- à la transmission des connaissances et des savoir-faire, notamment les actions de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage ;

- à l'acquisition de formations ou qualifications permettant d'accéder à des emplois non précaires mis en place dans le cadre des politiques de la ville ;
- à l'acquisition ou au perfectionnement des langues étrangères pour un objectif professionnel ;
- à l'acquisition ou au développement de compétences managériales ;
- au développement des actions de validation des acquis de l'expérience en tant que moyen permettant aux salariés de valider leur expérience y compris en vue d'une évolution de carrière ;
- à l'insertion professionnelle de tous les publics non qualifiés ;
- plus généralement à l'acquisition d'un des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle visés à l'annexe I du présent accord ;
- à la formation en alternance, qu'il s'agisse du contrat de professionnalisation institué par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004, ou du contrat d'apprentissage.

Article 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 11 juin 2002 ;
- 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 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004.

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

Article 3

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

Outre les priorités visées aux articles 1^{er} et 2 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. Elle assure le suivi de leur application.

Les travaux de l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications (OPMQ) créé à l'annexe V du présent accord pourront aider 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 décembre 2003, les organisations signataires attirent tout particulièrement l'attention des entreprises sur :

- l'importance de l'utilisation concertée du droit individuel à la formation et des actions inscrites dans les plans de formation ;
- 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 facilite l'accès au financement pour la mise en œuvre de ces plans de formation pluriannuels.

Article 4

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 transports urbains.

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

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'éducation nationale du 11 juillet 1967 reproduite ci-dessous.

NIVEAU	DÉFINITION
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 (BTS), du diplôme des instituts universitaires de technologie ou de fin du premier cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat)

NIVEAU	DÉFINITION
IV	IV a – Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (3 ans de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle de l'enseignement du second degré). 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). IV c – Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui de brevet d'études professionnelles (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'études du 1 ^{er} cycle (BEPC).
V bis	Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum de 1 an au-delà du 1 ^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du titre à finalité professionnelle (TP).
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.

TITRE II

LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

CHAPITRE I^{er}

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

Les 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 5

Cadre législatif, réglementaire et conventionnel

Les parties signataires avaient, dans l'accord de branche du 20 mai 2003, affiché leur volonté commune de voir privilégiés par les entreprises de la

branche les contrats de formation en alternance, spécifiquement les contrats de qualification, et les contrats d'apprentissage, permettant d'obtenir un diplôme, un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle.

Elles constatent que les modifications apportées aux contrats d'apprentissage ainsi que la création du contrat de professionnalisation s'inscrivent dans les orientations retenues par l'accord de branche du 20 mai 2003.

Les parties signataires soulignent en conséquence tout l'intérêt qu'elles portent aux dispositions nouvelles issues de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 6

Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation

Depuis 1985, dans une démarche continue, les parties signataires ont affirmé 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 I 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.

La formation sous contrat d'apprentissage, comme celle sous contrat de professionnalisation, devra respecter les référentiels et durées de formation qui s'y attachent tels que définis par le ministère de l'éducation nationale pour les diplômes, par le ministère du travail pour les titres homologués, par la branche pour les certificats de qualification professionnelle.

Les parties signataires demandent que la CPNE, notamment dans le cadre de la préparation de diplômes ou titres homologués de niveau V, veuille 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^{er} du présent accord et à la mission de service public incombant aux entreprises de transports urbains.

Article 7

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.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement en charge de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la personne directement en charge de la formation du salarié pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise est dénommée tuteur.

Le maître d'apprentissage ou le tuteur contribue à ce que les apprentis ou bénéficiaires de contrats de professionnalisation 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 une aptitude pédagogique et une disponibilité suffisante pour intervenir, en cas de besoin auprès d'eux.

Les conditions d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur sont définies par les annexes II et III du présent accord.

Afin d'améliorer leur professionnalisation, les maîtres d'apprentissage et tuteurs qui exercent pour la première fois ces fonctions ou qui les ont exercées sans avoir bénéficié d'une formation, suivront une formation initiale d'une durée minimum comprise entre 3 et 5 jours.

Les modalités d'application et de mise en œuvre des dispositions prévues aux articles 5, 6 et 7 sont fixées aux annexes II, III et VI du présent accord.

CHAPITRE II

Accueil et insertion professionnelle des salariés ayant été recrutés dans un autre cadre

Article 8

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.

La CPNE pourra élaborer des référentiels de formation qui pourront être adaptés par les entreprises à chaque salarié, notamment à l'occasion de la transposition en droit français de la directive européenne à venir concernant la formation professionnelle.

Dès la transposition de cette directive européenne, et après avis de la CPNE, la commission paritaire nationale examinera les conséquences et les modifications éventuelles à apporter au présent article.

TITRE III
LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
TOUT AU LONG DE LA VIE

CHAPITRE I^{er}

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

Article 9

Le plan de formation

9.1. 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^{er} 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. 934-4 du code du travail, le ou les types d'actions retenus et leur calendrier de mise en œuvre.

9.2. Le contenu du plan de formation

Conformément à l'article L. 932-1 du code du travail, le plan de formation élaboré par l'entreprise distingue 3 types d'actions de formation :

- les actions d'adaptation des salariés au poste de travail ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences.

9.2.1. Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail.

Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail au sens de l'article L. 932-1 du code du travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

9.2.2. Les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Dans ce cas, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié sont rémunérées au taux normal. Dans la même limite de 50 heures, elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, sous réserve des dispositions relatives aux temps de repos.

Pour les personnels de l'entreprise sous contrat de forfait horaire, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

9.2.3. 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. 932-1, III, 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 en dehors du temps de travail, en application de l'article L. 932-1, alinéa 2, 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. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

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 des maladies professionnelles.

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 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. 932-1, IV, du code du travail, lorsque tout ou partie de la formation de développement des compétences se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le sala-

rié, 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 de 1 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.

9.2.4 Information des salariés sur le contenu du plan de formation.

Les parties signataires demandent aux entreprises :

- après information au CE 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 10 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 10

L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son parcours professionnel, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité professionnelle dans l'entreprise bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise. L'entretien réunit le représentant de l'entreprise et le salarié sauf commun accord différent entre les intéressés. L'entretien professionnel a pour objectif :

- de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel ;
- de mettre en rapport le projet professionnel du salarié avec les objectifs de l'entreprise ;
- de faire le point sur les attentes du salarié sur les éventuelles difficultés professionnelles et les moyens d'y remédier.

L'entretien professionnel permet d'aborder notamment les points suivants :

- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié dans le cadre de son évolution professionnelle pour lui permettre d'adapter ou d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- les objectifs poursuivis et les actions de formation programmées par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de la vie professionnelle.

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

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.

A défaut de modalités différentes définies par l'entreprise, le salarié qui le souhaite peut demander, dans les 15 jours suivant l'entretien professionnel, un écrit récapitulatif des conclusions de cet entretien, qui ne peut constituer un avenant au contrat de travail, et, le cas échéant, peut faire état par écrit de ses points de désaccord.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont informés de la date de démarrage des premiers entretiens professionnels.

Les parties signataires invitent les entreprises à prendre les mesures utiles à l'efficacité de ces dispositions nouvelles en permettant, si besoin est, une formation spécifique des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels.

Ces actions de formation font partie intégrante des priorités de la branche telles que définies au titre I^{er} du présent accord, en ce qu'elles participent notamment à l'objectif d'élaboration de parcours individuels de formation.

Elles 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 dans le cadre du 0,5 % « financement des priorités » dans les conditions précisées à l'annexe financière du présent accord, à condition qu'elles correspondent effectivement à des formations liées à la mise en œuvre, la tenue et le suivi des entretiens individuels, telles que définies à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 11

Le bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences, visées à l'article L. 900-2, dernier alinéa, du code du travail et au chapitre I^{er} de l'accord national inter-professionnel du 5 décembre 2003 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 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 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 VI du présent accord.

Article 12

Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit par ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce passeport contribue utilement aux démarches relatives à la validation des acquis de l'expérience, sous réserve des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Les salariés qui le souhaitent auront accès à l'Europass, conformément aux dispositions adoptées par la Commission européenne en décembre 2003, visant les organismes de formation dûment inscrits.

A compter de la date d'application du présent accord, les entreprises aideront les salariés qui le souhaitent à constituer leur passeport formation, notamment en le complétant par les différentes formations qu'ils suivront dans le cadre de l'entreprise.

CHAPITRE II

Les outils de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 13

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. 935-1 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, dans la continuité de l'accord de branche du 20 mai 2003.

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.

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 3 ans, en rapport avec la certification recherchée.

Dans le cadre des dispositions des articles R. 931-34 à R. 931-37 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 24 heures de temps de travail.

Article 14

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 dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la branche. Conformément à l'article 3-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et aux articles L. 982-1 et suivants du

code du travail, les périodes de professionnalisation consistent en une période d'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 qualifications recherchées, débouchant sur une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les parties signataires considèrent que ce dispositif s'intègre dans les orientations et actions prioritaires de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences retenues par la branche telles que définies à l'article 1^{er} du présent accord. 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.

Conformément à l'article L. 982-1 du code du travail, la période de professionnalisation est ouverte en priorité :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation et, plus spécifiquement, dans le transport urbain, aux salariés concernés par des problématiques de gestion de fin de carrière ou d'inaptitude médicale au regard de l'emploi tenu, conformément aux objectifs et actions prioritaires de formation de la branche tels que définis par l'article 1^{er} du présent accord ;
- aux salariés qui, après 20 ans de vie professionnelle et en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté de 1 an, souhaitent consolider la seconde partie de leur vie professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-3 du code du travail.

Article 15

Le droit individuel à la formation

15.1. Les priorités de la branche en matière de droit individuel à la formation

Les parties signataires considèrent que chaque salarié doit être en mesure de développer ses compétences en utilisant son droit individuel à la formation (DIF).

Elles invitent les entreprises à favoriser l'utilisation de ce nouveau droit par le salarié et à développer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment en permettant de mettre en adéquation le droit individuel à la formation et les actions inscrites dans le plan de formation de l'entreprise.

Chaque année, un bilan de l'exercice du droit individuel à la formation dans l'entreprise sera communiqué aux membres des commissions « formation professionnelle » du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués élus du personnel. Compte tenu des enjeux auxquels sont confrontées les entreprises et des objectifs poursuivis par le droit individuel à la formation, les parties signataires considèrent comme prioritaires au titre du droit individuel à la formation les actions de formation définies à l'article 1^{er} du présent accord.

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

15.2. L'acquisition du droit individuel à la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Les salariés ayant une ancienneté d'au moins 1 an bénéficieront d'un droit individuel à la formation de 14 heures au 1^{er} janvier 2005.

Pour les salariés à temps partiel remplissant les conditions d'ouverture du droit au DIF, à l'exception des salariés en pré retraite progressive dont le DIF est calculé *pro rata temporis*, le droit individuel à la formation est déterminé comme suit :

- les salariés dont la durée hebdomadaire de travail contractuelle est inférieure à la moitié de la durée hebdomadaire moyenne de travail telle que fixée dans la branche bénéficient chaque année d'un DIF d'une durée de 10 heures ;
- les salariés dont la durée hebdomadaire de travail contractuelle est égale ou supérieure à la moitié de la durée hebdomadaire moyenne de travail telle que fixée dans la branche bénéficient chaque année d'un DIF d'une durée de 20 heures.

Les salariés à temps partiel ayant une ancienneté d'au moins 1 an, à l'exception des salariés en préretraite progressive dont le DIF est calculé *pro rata temporis*, bénéficieront au 1^{er} janvier 2005 d'un droit individuel à la formation de :

- 7 heures pour ceux dont la durée hebdomadaire de travail contractuelle est inférieure à la moitié de la durée hebdomadaire moyenne de travail telle que fixée dans la branche ;
- 14 heures pour ceux dont la durée hebdomadaire de travail contractuelle est égale ou supérieure à la moitié de la durée hebdomadaire moyenne de travail telle que fixée dans la branche.

Pour les salariés de plus de 45 ans ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, les modalités d'acquisition du DIF pourront, après bilan de sa mise en place et avis de la CPNE, faire l'objet d'adaptation lors d'une renégociation du présent accord.

Les heures qui ne sont pas utilisées, en tout ou partie, au cours de l'année, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée sont capitalisées. Le nombre d'heures auquel s'élève le droit individuel à la formation est plafonné à 120 heures au bout de 6 ans.

Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base du nombre annuel d'heures acquises en vertu des dispositions du 3^e alinéa du présent article.

Conformément à l'article L. 933-2 du code du travail, tous les salariés sont informés annuellement par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation. Cette information se fera selon des modalités définies par les entreprises. A défaut, elle sera fournie sur un bulletin de salaire ou un document annexé.

15.3. L'exercice du droit individuel à la formation

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur, dans le cadre des dispositions de l'article L. 933-3 du code du travail.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel et des priorités définies par le présent accord, ou par accord d'entreprise.

En application du dernier alinéa de l'article L. 933-3 du code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail. A défaut d'un tel accord, les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

La demande d'exercice du DIF doit être déposée par écrit par le salarié au moins 4 mois avant le début de l'action. L'employeur a 1 mois pour y répondre. A défaut de réponse dans ce délai, la demande est acceptée.

Le refus de l'employeur doit être motivé.

Conformément à l'article L. 933-5 du code du travail, lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définies par ledit organisme.

Dans ce cas, conformément à l'article L. 933-5 du code du travail, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation.

15.4. Liquidation et transférabilité des droits individuels à la formation

15.4.1. Cas général : liquidation des droits.

Le DIF est transférable, au sens de l'article L. 933-6 du code du travail, en cas de licenciement du salarié, sauf faute grave ou faute lourde.

Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficiaire d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

15.4.2. Cas particulier : transférabilité des droits vers une autre entreprise de la branche.

Dans le cas particulier où les droits à DIF n'auraient pas été consommés au titre de l'article 15-4-1 du présent accord, la transférabilité totale du DIF d'une entreprise soumise à la CCNTU vers une autre entreprise de la branche est prévue dans les conditions suivantes :

- le transfert des droits s'appliquera à la situation d'un salarié en contrat à durée indéterminée quittant une entreprise soumise à la CCNTU à la suite d'une démission et retrouvant consécutivement un emploi en contrat à durée indéterminée dans une autre entreprise soumise à la CCNTU dans les 3 mois suivant le départ de son entreprise d'origine.

La transférabilité s'applique dans les mêmes conditions en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde.

- l'entreprise d'origine délivrera au salarié une attestation mentionnant le nombre d'heures restant acquises au titre du DIF et la date de la fin de son contrat de travail.
- la transférabilité ne pourra s'imposer à l'entreprise d'accueil que dans la mesure où le salarié aura informé son nouvel employeur des droits à DIF dont il dispose au titre de sa précédente entreprise, par écrit, préalablement à la signature du contrat de travail, accompagné de l'attestation remise par l'entreprise d'origine. A défaut, les droits à DIF acquis dans l'entreprise d'origine seront perdus.
- le DIF transféré est à la charge de l'entreprise d'accueil, sauf dispositions différentes d'un accord de groupe dont relèveraient les 2 entreprises concernées.

La transférabilité des droits individuels à la formation, au sens de cet article, sera mise en place pour une période expérimentale de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

A l'issue de ces 3 ans, un bilan sera établi afin d'étudier l'opportunité de reconduire le dispositif par accord collectif de branche. Cette reconduction devra être expresse. A défaut, toutes les dispositions du présent article tomberont de plein droit et cesseront de produire leurs effets.

Article 16

Le congé individuel de formation

Les parties signataires rappellent que le CIF, conformément à l'article L. 931-1 du code du travail et à l'accord national interprofessionnel

du 5 décembre 2003, a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du DIF ou des périodes de professionnalisation.

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

CHAPITRE III

Encadrement

Article 17

Accès de l'encadrement à la formation

Conformément à l'article 5-1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, 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 18

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 compétence et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise ;

- assurent sa préparation et sa formation, si nécessaire, au tutorat, à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et à 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 2 ans au cours de l'entretien professionnel dont bénéficie chacun de ses membres.

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 19

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. 931-28 du code du travail et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

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 20

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.

Elles accueillent donc favorablement les dispositions de l'article 7.1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 précisant que 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 200 salariés.

Dans ces entreprises, les salariés qui sont membres de cette commission sans être membres élus 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 1 demi-journée par an.

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

Ces salariés peuvent également, conformément aux dispositions de l'article L. 451-1 du code du travail, participer à des stages de formation syndicale et ont alors droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

Les parties signataires examineront en outre les modalités de mise en application des dispositions des articles R. 964-1-14 à R. 964-1-16 du code du travail relatives à la gestion paritaire de la formation professionnelle continue. Les parties signataires conviennent enfin que, lors de la négociation prévue ultérieurement sur le droit syndical, ce chapitre sera réexaminé et que seront précisées les conditions selon lesquelles des garanties de bon déroulement de carrière pourront être apportées aux détenteurs de fonctions syndicales ainsi que les moyens consacrés à leur formation.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

CHAPITRE I^{er}

Modalités de prise en compte de la dimension européenne de la formation

Article 21

Bien que l'activité des entreprises de transports urbains 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.

Ainsi, le projet Leonardo da Vinci, projet d'étude soutenu par la Commission européenne portant sur les formations au métier de conducteur des transports urbains en Europe et qui engage des acteurs de la formation, des associations professionnelles et des entreprises du Royaume-Uni, d'Italie, d'Allemagne, des Pays-Bas, de Pologne et de France, fera l'objet d'une information et d'échanges réguliers lors des réunions de la CPNE et de la commission paritaire lors des différentes étapes de la recherche.

CHAPITRE II

Contribution des entreprises

Article 22

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

Les contributions dues au titre de l'article 2 de la section I de l'annexe financière par les entreprises occupant 10 salariés et plus sont versées à l'OPCA Transports 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 2 et figurant au plan de formation de l'entreprise sont fixées à l'article 1^{er} de la section 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 des obligations financières qui découlent de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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 (FONGECIF régional) 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 23

Entrée en application de l'accord

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

Il annule l'accord du 20 mai 2003 sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Article 24

Force obligatoire de l'accord

Conformément à l'alinéa 1 de l'article L. 132-13 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent que les accords de groupe, d'entreprise, 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 25

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Article 26

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 27

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale 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. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 31 mars 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Union des transports publics (UTP).

Syndicats de salariés :

Fédération générale des transports et de l'équipement CFTD ;

Fédération générale des transports CFTC ;

Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CFE-CGC ;

Fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés (FNCR).

ANNEXE I

Diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle

Article 1^{er}

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 conducteur routier option voyageurs, filière M 138 – niveau V (ancien certificat de formation professionnelle M 138).

Titre professionnel conducteur routier, option transport urbain de voyageurs – niveau V (ancien certificat de formation professionnelle 2000).

Titre professionnel agent de médiation information et service – niveau V.

CAP agent d'accueil et de conduite routière – niveau V.

Brevet professionnel agent technique de sécurité dans les transports – niveau V.

BEP maintenance des véhicules automobiles – niveau V.

BEP mécanicien en maintenance de véhicules, option B « véhicules industriels » – niveau V.

Baccalauréat professionnel maintenance automobile, option B « véhicules industriels ». – niveau IV.

Bac professionnel exploitation des transports – niveau IV.

BTS transport – niveau III.

Diplôme de l'école du transport et de la logistique – niveau III.

DUT gestion logistique transport – niveau III.

Licence professionnelle transport de voyageurs – niveau II.

DU gestion des services urbains, option transport de voyageurs et propreté urbaine – niveau II.

Responsable production transport de personnes – niveau II.

Diplôme de l'école de direction du transport et de la logistique – niveau II.

Mastère système intelligent de transport – niveau I.

DEA transport – niveau I.

DESS transports urbains et régionaux de personnes – niveau I.

DESS territoire – transport – environnement – niveau I.

Article 2

Remise à jour de la liste des titres et diplômes de la profession

Conformément à l'article 4 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. Notamment, la CPNE examinera la possibilité de compléter cette liste pour prendre en compte, le cas échéant, les diplômes et titres reconnus au niveau européen.

ANNEXE II

Apprentissage

La présente annexe précise les modalités d'application des articles 5, 6 et 7 du présent accord. Les parties signataires réitèrent leur volonté, déjà exprimée dans l'accord de branche du 20 mai 2003, de faire du contrat d'apprentissage un moyen privilégié d'accès à la profession.

Article 1^{er}

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 sollicitée auprès de l'administration dans les cas prévus par l'article L. 117-3 du code du travail.

Les entreprises recruteront prioritairement des jeunes ayant un niveau inférieur à celui préparé au titre du contrat d'apprentissage.

Article 3

Durée du contrat

Conformément à l'article L. 115-2 du code du travail, la durée du contrat d'apprentissage est au moins 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 de 1 an.

En application de l'article L. 115-3 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.

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. 116-1 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.

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.

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.

Dans le cadre de l'article 7 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 lorsqu'il s'agit directement de l'employeur, ou d'un apprenti pour chaque personne responsable de la formation, autre que l'employeur. 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 candidatures, 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.

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. 117-3 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 7 du présent accord. Les dépenses exposées à cette fin par les entreprises peuvent, conformément à l'article L. 118-1-1 du code du travail, être imputées sur la taxe d'apprentissage ou sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, selon des modalités précisées par 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.

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. 117 *bis*-5 du code du travail, l'apprenti a droit, pour la préparation directe des épreuves d'examen, à un congé de 5 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 correspondants 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. 117 *bis*-5 du code du travail, il s'ajoute au congé légal et à la durée de formation en CFA fixée par le contrat.

Article 9

Rémunération des apprentis

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

ANCIENNETÉ dans le contrat	16-20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 ^{re} année.....	41 % du MC (1)	60 % du MC (1)
2 ^e année.....	49 % du MC (1)	70 % du MC (1)
3 ^e année.....	65 % du MC (1)	80 % du MC (1)

(1) ou du SMIC s'il est plus favorable. MC : minimum conventionnel national

Conformément à l'article D. 117-1 du code du travail, 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.

Article 10

Priorité d'embauche

A 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, les apprentis bénéficient d'une priorité d'embauche dans l'entreprise dans laquelle ils ont signé leur contrat d'apprentissage.

Les apprentis ainsi recrutés sont titularisés dès lors qu'ils ont accompli dans l'entreprise 12 mois de service effectif dans l'emploi pour lequel ils ont été formés.

Cependant, par dérogation au précédent alinéa et à l'article 16 de la convention collective nationale des transports urbains, lorsque le contrat d'apprentissage est d'une durée supérieure ou égale à 18 mois, les apprentis ainsi recrutés sont titularisés dès lors qu'ils ont accompli dans l'entreprise 6 mois de service effectif dans l'emploi pour lequel ils ont été formés.

Dans cette situation, conformément à l'article 16 de la convention collective nationale des transports urbains, si un ou plusieurs faits justifient la rupture du contrat de travail au cours du 6^e mois d'essai, la période de préavis pourra se poursuivre au-delà du 6^e mois de stage sans que cela entraîne la titularisation du stagiaire.

Lors de la titularisation, 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 18 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.

Article 11

Rôle des instances représentatives du personnel

Conformément à l'article L. 432-3, alinéas 9 et 10, 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 :

- 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 œuvre 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 œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'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.

ANNEXE III

Contrats de professionnalisation

La présente annexe précise les modalités d'application des articles 5, 6 et 7 du présent accord.

Dans le même esprit que dans les accords de branche des 19 novembre 1996 et 20 mai 2003 à propos des contrats de qualification, les parties signataires expriment leur intention de faire du contrat de professionnalisation un moyen privilégié d'accès à la profession des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi.

Article 1^{er}

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 figurant sur la liste de l'annexe I « relative aux diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle » du présent accord.

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 qualifications professionnelles recherchées 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, auxquels les parties signataires invitent les entreprises à porter une attention toute particulière ;
- aux demandeurs d'emploi dès leur inscription à l'ANPE, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

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. 981-2 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.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 981-2 du code du travail, pour les qualifications professionnelles visées à l'annexe I du présent accord, et dans la mesure où les parcours de formation requis pour l'obtention du diplôme ou du titre homologué le nécessitent, les signataires conviennent, à la date de signature du présent accord, que la durée de ces contrats peut être supérieure à 12 mois, dans la limite de 24 mois.

En cas d'échec à l'examen, en ce qui concerne les salariés en contrat à durée déterminée, le contrat peut être renouvelé avec l'accord de l'intéressé pour une durée à déterminer en fonction du niveau atteint.

Ainsi que le mentionne l'article 6 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 (niveaux V à I).

Article 4

Durée de la formation

Conformément à l'article L. 981-1 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.

Ces actions seront prises en charge par l'OPCA Transports 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

Ainsi qu'il est mentionné à l'article 6-5 de l'accord national inter-professionnel du 5 décembre 2003, 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 2 personnes préparant un titre ou une qualification professionnelle lié au métier de conducteur ;
- et, en tout état de cause, de plus de 3 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 2 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 7 du présent accord. Les dépenses exposées à cette fin sont prises en charge par l'OPCA Transports, selon les modalités prévues à l'annexe financière du présent accord.

Article 8

Obligations du bénéficiaire du contrat

Comme prévu à l'article 3-1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, 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.

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 20 ans	21 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 du contrat : 55 % du MC (1) A partir du 13 ^e mois du contrat : 65 % du MC (1)	Pendant les 12 premiers mois du contrat : 70 % du MC (1) A partir du 13 ^e mois du contrat : 80 % du MC (1)	MC (1)
Titulaire d'un bac professionnel ou diplôme ou titre de même niveau	65 % du MC (1)	80 % du MC (1)	MC (1)
(1) ou du SMIC s'il est plus favorable		MC : minimum conventionnel national	

Conformément à l'article D.981-1 du code du travail, 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^{er} 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.

Article 10

Priorité d'embauche

A 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, les titulaires de contrats de professionnalisation bénéficient d'une priorité d'embauche dans l'entreprise dans laquelle ils l'ont signé.

Les personnes ainsi recrutées sont titularisées dès lors qu'elles ont accompli, dans l'entreprise, 12 mois de service effectif dans l'emploi pour lequel elles ont été formées.

Cependant, par dérogation au précédent alinéa et à l'article 16 de la convention collective nationale des transports urbains, lorsque le contrat de professionnalisation est d'une durée supérieure ou égale à 18 mois, les personnes ainsi recrutées sont titularisées dès lors qu'elles ont accompli dans l'entreprise 6 mois de service effectif dans l'emploi pour lequel elles ont été formées.

Dans cette situation, conformément à l'article 16 de la convention collective nationale des transports urbains, si un ou plusieurs faits justifient la rupture du contrat de travail au cours du 6^e mois d'essai, la période de préavis pourra se poursuivre au-delà du 6^e mois de contrat sans que cela entraîne la titularisation du stagiaire.

Lors de la titularisation, 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.

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 18 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.

Article 12

Financement

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

ANNEXE IV

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

Vu les dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 et ses avenants ;

Vu les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Les parties signataires décident de maintenir 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^{er}

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.

Article 2

Composition, fonctionnement et moyens

La CPNE comprend :

- 2 délégués par organisation syndicale de salariés représentative 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 2 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 sont appelés à participer en tant que représentant d'organisation syndicale représentative à des réunions de la CPNE, des autorisations d'absence leur sont accordées pour y participer.

Ces absences sont prises en charge dans la limite de 2 représentants pour chaque organisation syndicale représentative dans la branche dans les conditions suivantes :

- la journée de réunion ;
- la durée nécessaire au transport ;
- 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 3 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 1 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 15 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 15 jours avant la date de la réunion suivante, sous réserve d'un délai minimum de 6 semaines entre 2 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 ;
- 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.

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.

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, 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.

Concernant les contrats d'études prospectives, 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.

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, 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 ;
- 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 ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- 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 ;
- 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 et des qualifications visé à l'annexe suivante du présent accord ;
- 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 ;
- suivre l'évolution sur l'utilisation du droit individuel à la formation.

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

Au titre de ces missions générales, la CPNE a plus particulièrement un rôle de concertation, d'étude et de propositions 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.

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^{er} 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 donne lieu à financement prioritaire par l'OPCA Transports, figure à l'annexe I du présent accord.

Tenant compte de ses propres analyses sur l'évolution des métiers et des qualifications de la branche, éclairée par les travaux de l'OPMQ, 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 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.

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.

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'Etat 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.

ANNEXE V

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Article 1^{er}

Rôle et mission de l'OPMQ

Les parties signataires conviennent de la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) 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 IV 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'observatoire prospectif des métiers et des qualifications 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 du comité de pilotage

Comme il est prévu à l'ANI du 5 décembre 2003, un comité paritaire de pilotage de l'observatoire est créé.

Il 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 de 1 délégué titulaire et de 1 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.

Le comité de pilotage peut décider à l'unanimité de faire participer à ses réunions un ou plusieurs experts extérieurs, notamment des représentants de l'OPCA Transports.

L'UTP assure le secrétariat du comité de pilotage et l'animation des réunions.

Article 3

Moyens de l'OPMQ

L'UTP mettra à la disposition de l'observatoire et du comité de pilotage 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 9 de l'annexe VI du présent accord et dans le cadre des orientations définies par le comité de pilotage de l'OPMQ.

Chaque année, l'UTP présentera au comité de pilotage un bilan financier de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

ANNEXE VI

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^{er}

Répartition générale de la contribution

A compter du 1^{er} janvier 2004, les employeurs occupant 10 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation tout au long de la vie une contribution égale à 1,6 %, à laquelle s'ajoute un financement spécifique à la profession de 0,2 %, de la masse salariale brute.

Dans le cadre défini ci-dessus, les entreprises doivent s'acquitter des contributions visées aux articles ci-après :

Article 1^{er}

0,2 %, actions de formation spécifiques à la branche

Un versement correspondant à 0,2 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA Transports assure le financement des actions de formation spécifiques définies à l'article 2 du présent accord (sécurité et protection des personnes et des biens, puis, validation des acquis de l'expérience) en relation avec l'annexe 1 du présent accord.

Article 2

0,5 %, financement des priorités

Un versement correspondant à 0,5 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA Transports 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 liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les conditions précisées à l'article 3 de l'annexe V du présent accord et de l'article 9 de la présente annexe ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis selon les modalités définies à l'article 8 de la présente annexe.

Article 3

0,9 %, plan de formation et droit individuel à la formation

0,9 % de la masse salariale brute est affecté au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions suivantes :

- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ;

- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF, hors actions prioritaires de la branche ;
- 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, du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- 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

0,2 %, congé individuel de formation

Une contribution correspondant à 0,2 % des rémunérations versées pendant l'année de référence finance les congés individuels de formation par un FONGECIF à compétence interprofessionnelle et régionale dont relèvent les entreprises.

Ce versement doit être effectué avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution. Les entreprises de transports urbains verseront, en outre, à ce même organisme 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 5

Financement des actions de formation spécifiques à la branche

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

- les actions de formation continue relatives à la sécurité et la protection des personnes et des biens ;
- 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 0,2 % des contributions des entreprises versées au titre du plan de formation.

Le 0,2 % supplémentaire est mutualisé au sein de l'OPCA Transports 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 0,2 % à leurs financements.

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

Article 6

Financement des contrats et périodes de professionnalisation

Les parties signataires conviennent que doivent donner lieu en priorité à financement par l'OPCA Transports les contrats et périodes de professionnalisation qui visent, pour les publics prioritaires définis à l'article 2 de l'annexe III et l'article 14 du présent accord, à acquérir l'un des diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles visés à l'annexe I dudit accord.

6.1. 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 des périodes de professionnalisation sont prises en charge par l'OPCA Transports dans le cadre du 0,5 %.

La prise en charge par l'OPCA Transports des dépenses exposées par les entreprises en matière d'évaluation, d'accompagnement et de formation, intervient sur la base des sommes fixées par les dispositions en vigueur.

6.2. Financement des dépenses liées au tutorat

L'OPCA Transports prend en charge, dans le cadre du 0,5 % visé 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 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 selon les dispositions en vigueur.

6.3. Financement des autres dépenses liées au contrat et à la période de professionnalisation

Conformément à l'article 3 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 financées directement par les entreprises, ou par l'intermédiaire de l'OPCA Transports dans le cadre du 0,9 %, et sont imputables sur leur participation au financement de la formation continue.

Article 7

Financement du droit individuel à la formation

Conformément à l'article 2 de la présente annexe, l'OPCA Transports prend en charge le financement des frais de formation, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par le présent accord pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF).

Ce financement se fait dans le cadre des contributions versées à l'OPCA Transports au titre du 0,5 %.

La prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation au titre du DIF est imputable par l'entreprise sur sa participation au financement de la formation continue (0,9 %).

Article 8

Financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA)

8.1. Règles de financement

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de l'article 4 de l'annexe financière de l'accord de branche du 20 mai 2003, les parties signataires conviennent d'affecter chaque année au financement des dépenses de fonctionnement des CFA exerçant leur activité dans le cadre de contrats d'apprentissage intervenant dans le champ du transport urbain, une partie des sommes collectées au titre du 0,5 % visé à l'article 2 de la présente annexe, dans les conditions suivantes :

- 7 000 € pour un contrat préparant à un diplôme de niveau V, V bis et IV ;
- 6 000 € pour un contrat préparant à un diplôme de niveau III à I.

Dans le respect des dispositions précédentes, les sommes sont versées aux CFA dans la limite de 20 % des sommes collectées au titre du 0,5 % sur l'exercice considéré. Si le nombre de contrats conduit à dépasser cette limite de 20 %, les forfaits versés aux CFA au titre de chaque contrat sont réduits à due concurrence.

Cependant, en fin d'exercice, si les sommes collectées au titre du 0,5 % n'ont pas été en totalité engagées, la limite visée à l'alinéa précédent peut être portée à 28 % des sommes collectées au titre du 0,5 %. Le cas échéant, si les forfaits ont été réduits en application de l'alinéa précédent, ils pourront être réajustés sans toutefois dépasser les montants fixés au 1^{er} alinéa.

Les montants des forfaits visés au premier alinéa seront réactualisés annuellement par le conseil d'administration de l'OPCA Transports sur avis de la section TU.

8.2. Procédure de détermination des CFA bénéficiaires

La liste des CFA bénéficiaires visés ci-dessus est établie chaque année par l'OPCA Transports selon la procédure suivante :

- L'OPCA procède à une enquête auprès des entreprises de transport

urbain pour connaître les CFA concernés. Elle adresse une lettre à ces CFA demandant copie du ou des contrats d'apprentissage conclus avec un apprenti et une entreprise soumise à la convention collective nationale des transports urbains de voyageurs.

Dès lors qu'un CFA présente une copie d'un contrat d'apprentissage conclu avec un apprenti et une entreprise de transport urbain, il est automatiquement inscrit par l'OPCA sur la liste des CFA bénéficiaires.

- Si l'OPCA considère que certains cas sont litigieux, elle les soumet à la section TU pour avis, dans le mois suivant la réception du ou des contrats litigieux. Cet avis est transmis à la CPNE qui se prononcera également sur ces cas, dans le mois suivant l'avis de la section TU.

Sur la base des deux avis, le conseil d'administration de l'OPCA tranche les cas litigieux et établit la liste définitive des CFA bénéficiaires.

Par cas litigieux, il faut entendre toute situation dans laquelle l'OPCA considère qu'il n'apparaît pas clairement qu'un contrat d'apprentissage a été conclu entre un CFA, une entreprise soumise à la convention collective des transports urbains et un apprenti, seul motif pouvant permettre au conseil d'administration de l'OPCA d'exclure un CFA de la liste des bénéficiaires.

La décision du conseil d'administration relative aux cas litigieux est transmise pour information à la section TU, à la CPNE et à la CPN.

- L'OPCA verse aux CFA inscrits sur la liste, dès production du contrat, 50 % de la part revenant à chaque CFA bénéficiaire. Pour les cas litigieux, ce versement est effectué dès la levée du litige. La deuxième partie des fonds, soit les 50 % restant, sera adressée à chaque CFA après réception par l'OPCA Transport d'une lettre du CFA attestant du bon déroulement de la totalité de la formation de l'apprenti.
- En fin d'exercice, l'OPCA fournit un bilan des versements à la section TU qui le transmet à la CPNE.

Les CFA bénéficiaires devront transmettre à l'OPCA Transports le bilan financier correspondant et l'avis de leur propre conseil de perfectionnement paritaire.

Article 9

Financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Les dépenses réalisées dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et du comité de pilotage sont prises en charge par l'OPCA Transports dans le cadre du 0,5 % 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'OPMQ ou du comité de pilotage ;
- du remboursement des organisations syndicales pour leur participation aux réunions dont l'objet sera lié aux travaux de l'OPMQ (comité de pilotage, CPNE...).

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

La prise en charge des dépenses réalisées dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est plafonnée conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, soit actuellement, à une somme correspondant à 2 % du 0,5 % collecté par l'OPCA Transports.

Article 10

Financement des actions de formation aux entretiens professionnels

Les actions de formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels 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 dans le cadre du 0,5 %, dans la limite de 15 € de l'heure pour une durée maximale de 14 heures par formation.

Article 11

Financement du bilan de compétence

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 le FONGECIF ou par l'exercice du droit individuel à la formation prévu à l'article 15 du présent accord.

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 2.27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003), 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.