

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS ET DES ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT

## ACCORD NATIONAL RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET A L'EMPLOI DANS LES TRANSPORTS ROUTIERS ET LES ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT

Conclu entre :

L'Union des Fédérations de Transport mandatée par :

La Chambre nationale des services d'ambulances - CNSA,  
La Chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France - CSD,  
La Fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire - FEDESFI,  
La Fédération nationale des transports routiers - FNTR,  
La Fédération nationale des transports de voyageurs - FNTV,  
Le Syndicat des entreprises de logistique des valeurs - SYLOVAL  
La Fédération des entreprises de transport et logistique de France - TLF,

représentée par Monsieur Ph. CHOUTET

L'Union Nationale des Organisations Syndicales des Transporteurs Routiers Automobiles UNOSTRA,  
représentée par M.

La Fédération Nationale des Artisans Ambulanciers (FNAA), représentée par M.

La Fédération Nationale des Ambulanciers Privés (FNAP), représentée par M.

La Fédération Nationale des Transporteurs Sanitaires (FNTS), représentée par M.

d'une part,

La Fédération générale CFTC des transports, représentée par M.

La Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT, représentée par M.

La Fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR représentée par M.

La Fédération nationale des syndicats de transports CGT représentée par M.

La Fédération nationale des transports FO-UNCP, représentée par M.

Le Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC représenté par M.

d'autre part.

## PREAMBULE

*Par le présent accord, les partenaires sociaux entendent mettre en application, dans le transport routier et les activités auxiliaires du transport, l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle <sup>(1)</sup> et la loi du 4 mai 2004 relative notamment à la formation professionnelle tout au long de la vie, en tenant compte des spécificités propres au secteur.*

*Ils tiennent à rappeler leur volonté de continuer de développer dans la branche, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif, la formation professionnelle qu'ils considèrent indispensable :*

- à l'évolution des connaissances et des compétences des salariés, et à leur parcours professionnel ;*
- aux impératifs d'adaptation des entreprises confrontées à de profondes mutations économiques, sociales et technologiques dans une Europe en construction ;*
- au maintien de l'emploi.*

*Ils confirment, dans ce contexte, la nécessité de poursuivre les efforts entrepris depuis plusieurs années en matière d'actions de formation contribuant à l'amélioration de la sécurité (FIMO, FCOS, matières dangereuses, CACES) ou à l'image des métiers (CCA, AFPS, ...).*

*Compte tenu de la diversité des activités et des emplois entrant dans le champ d'application de la Convention collective, les partenaires sociaux conviennent, dans les dispositions relatives à l'identification des besoins et des priorités en matière de formation professionnelle, de distinguer le transport de marchandises du transport de personnes.*

*Toutefois, convaincus de la nécessité de maintenir l'unité de la convention collective, ils s'attachent à conserver des dispositions applicables à l'ensemble des activités entrant dans ledit champ conventionnel, notamment celles relatives aux différentes instances compétentes en matière de formation professionnelle et d'emploi.*

*Sur ce dernier point, les partenaires sociaux veillent à préserver l'ensemble des structures institutionnelles et professionnelles impliquées dans les questions de formation professionnelle et d'emploi.*

<sup>(1)</sup> Les dispositions de cet accord et celles restant en vigueur de l'accord du 3 juillet 1991 modifié ont été rassemblées dans un accord du 5 décembre 2003.

*Au-delà de la mise en œuvre d'un ensemble de règles nouvelles liées à l'évolution du dispositif interprofessionnel, tant législatif et réglementaire que contractuel, les partenaires sociaux veulent en outre s'assurer régulièrement de l'adaptation de cet ensemble à l'évolution des besoins en formation et des emplois de la branche.*

*Dans cette perspective, ils feront prioritairement appel aux instances qu'ils ont mises en place dans la branche et en utilisant les outils qu'ils ont eux-mêmes conçus.*

*Ils sont également attachés à assurer une égalité de traitement pour tous en matière d'accès à la formation professionnelle et notamment entre les femmes et les hommes.*

*Les partenaires sociaux souhaitent également définir les conditions de développement de la fonction tutorale dans les entreprises et sont conscients de l'importance que peut jouer le personnel d'encadrement dans la transmission des connaissances.*

*Plus généralement, les dispositions du présent accord doivent également permettre :*

- de développer l'accès des salariés à la formation, notamment dans le cadre de l'exercice de leur droit individuel à la formation,*
- d'accéder au monde du travail par l'acquisition d'une qualification professionnelle, notamment dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation,*
- d'apporter des réponses adaptées aux difficultés de recrutement,*
- de favoriser, l'égalité entre tous, sans discrimination, d'accès à la formation et de perspective d'évolution professionnelle par des mesures concrètes adaptées à la diversité des situations des salariés, notamment lorsqu'ils sont handicapés,*
- de promouvoir le développement de la formation professionnelle dans la branche par des informations appropriées à destination des entreprises et des salariés sur les dispositifs existants,*

*en recherchant, comme pour l'ensemble de ses autres objectifs, l'adéquation optimale entre les priorités de la formation identifiées dans la branche et les moyens -notamment financiers- y afférents.*

# SOMMAIRE

## TITRE LIMINAIRE - CHAMP D'APPLICATION

## TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

### CHAPITRE 1<sup>ER</sup> - LES STRUCTURES INSTITUTIONNELLES ET PROFESSIONNELLES

- Article 1 - La Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle
- Article 2 - L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications
- Article 3 - L'OPCA de la branche (OPCA Transports)
- Article 4 - Les organismes professionnels de développement de la formation professionnelle
- Article 5 - Les Commissions Professionnelles Consultatives
- Article 6 - Coordination entre les instances

### CHAPITRE 2 - LES DISPOSITIFS D'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Article 7 - La priorité d'emploi
- Article 8 - Le développement de la fonction tutorale
- Article 9 - Le contrat de professionnalisation
- Article 10 - Le plan de formation
- Article 11 - Le droit individuel à la formation
- Article 12 - La période de professionnalisation
- Article 13 - Le rôle des institutions représentatives du personnel
- Article 14 - Le renforcement des missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle
- Article 15 - L'égalité dans l'accès à la formation professionnelle

### CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINANCIERES

- Article 16 - Les entreprises employant 10 salariés et plus
- Article 17 - Les entreprises employant moins de 10 salariés
- Article 18 - Optimisation des collectes à affectation prioritaire
- Article 19 - Reversement de fonds collectés au titre des priorités de la branche au bénéfice des centres d'apprentis

## TITRE II - DISPOSITIONS SPECIFIQUES

### CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU TRANSPORT ROUTIER DE PERSONNES

Article 20- Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel à la formation

Article 21 - Contrats et actions de professionnalisation

Article 22 - Mise en œuvre des dispositions de l'article 19 relatif au financement de l'apprentissage

### CHAPITRE 5 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES ET ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT

Article 23- Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel à la formation

Article 24 - Contrats et actions de professionnalisation

Article 25 - Mise en œuvre des dispositions de l'article 19 relatif au financement de l'apprentissage

## TITRE III - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 26 - Commission de suivi de l'accord

Article 27 - Création d'une convention collective nationale annexe n° 7

Article 28 - Portée juridique de l'accord

Article 29 - Entrée en vigueur de l'accord

Article 30 - Dépôt et publicité

## **TITRE LIMINAIRE - CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Les dispositions communes à l'ensemble des activités entrant dans le champ conventionnel susvisé figurent dans le Titre I "Dispositions générales".

Les dispositions du Titre II "Dispositions spécifiques" s'appliquent distinctement aux transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport et au transport routier de personnes. Ces dispositions peuvent être complétées par d'autres, de même nature que celles visées par le présent accord, et décidées entre les partenaires sociaux en Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation dans le cadre des négociations spécifiques aux différentes activités entrant dans le champ d'application de la convention collective.

## **TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES**

### **CHAPITRE 1<sup>ER</sup> - LES STRUCTURES INSTITUTIONNELLES ET PROFESSIONNELLES**

#### **Article 1 - La Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle**

##### **1. 1. Missions**

Conformément aux principes issus des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment l'article 18 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et l'article 12 de l'accord national du 5 février 1985, la Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle du transport (CNPE) a pour mission, sur un plan général, de promouvoir la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi, dans la branche.

Plus particulièrement, ses missions sont les suivantes :

- **En matière d'emploi et de qualification**
  - permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi et des qualifications et leur évolution,
  - analyser la situation de l'emploi et des qualifications et leur évolution, tant qualitative que quantitative, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation, et les salariés, leurs projets professionnels,
  - identifier les indicateurs du tableau de bord de l'emploi et de la formation professionnelle les plus pertinents au regard de sa finalité, les faire évoluer aussi bien dans leur contenu que dans leur traitement.
  
- **En matière de formation professionnelle**
  - participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification,
  - rechercher, avec les Pouvoirs Publics et l'ensemble des organisations intéressées, notamment sur la base de l'examen de l'évolution de l'emploi et des qualifications, 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 préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle,
- tenir à jour la liste des certifications du secteur figurant au répertoire national de la certification professionnelle,
- faire évoluer périodiquement la liste des titres, diplômes et qualifications ouvrant droit à un financement au titre des priorités de branche.

### **1. 2. Examen annuel**

Dans le cadre de ses missions, la CNPE procède chaque année à l'examen des points suivants :

- l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications,
- si nécessaire, le bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires,
- l'évolution des qualifications professionnelles devant être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation,
- les informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

Chaque année, la CNPE établit un rapport sur la situation de l'emploi.

### **1. 3. Information - Consultation**

- ↳ La CNPE est consultée préalablement à la conclusion des contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications dans le transport routier et les activités auxiliaires du transport, notamment dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Elle est informée ensuite des conclusions de ces études.
- ↳ La CNPE est consultée préalablement à la conclusion des contrats d'objectifs régionaux et préalablement à la conclusion des contrats portant engagement de développement de la formation intéressant le secteur du transport routier et des activités auxiliaires du transport. Elle est ensuite informée de l'exécution de ces contrats.

## **Article 2 - L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

Au moins deux fois par an, les membres de la Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle se réunissent dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sous l'égide de laquelle il est placé.

Le Comité paritaire de pilotage de l'observatoire visé à l'alinéa ci-dessus est composé d'un représentant par organisation syndicale représentative des salariés et d'un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les organisations membres de la CNPE.

La participation de ses membres aux travaux du Comité paritaire de pilotage s'opère conformément aux modalités de participation aux réunions de la CNPE.

Le Comité paritaire de pilotage est chargé, sur la base des informations sur l'emploi, les qualifications et les formations recueillies par région, sur initiative de la CNPE, auprès des entreprises et des instances compétentes et, avec le concours des organismes de développement de la formation professionnelle et de l'OPCA de la branche (OPCA Transports), de préparer un bilan annuel de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en s'appuyant sur les tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation et sur leur consolidation nationale.

Ce bilan, transmis à la CNPE, est présenté annuellement par les partenaires sociaux à l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi de la branche.

Son analyse doit permettre aux entreprises de mieux définir leur politique de formation, aux salariés de mieux élaborer leurs projets professionnels, aux membres de la CNPE de faire des recommandations sur les priorités de formation professionnelle visant à prévenir toute difficulté rencontrée sur le marché de l'emploi. Dans ce contexte, les partenaires sociaux sont particulièrement attachés à la dimension prospective de l'observatoire et au développement des outils permettant d'en renforcer la fiabilité.

D'une façon générale, le Comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications peut émettre, notamment à l'attention de la Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, des organismes de développement de la formation professionnelle ou de l'OPCA de la branche (OPCA Transports), toutes suggestions ou propositions permettant le développement, tant qualitatif que quantitatif, des moyens de la formation professionnelle.

Un bilan annuel régional, de nature identique à celle du bilan national visé ci-dessus, fait également l'objet d'une présentation dans chaque région concernée.

Les représentants régionaux des instances membres de l'observatoire prospectif national à savoir, les partenaires sociaux, les organismes professionnels de développement de la formation, l'OPCA de la branche (OPCA Transports), l'ANPE ..., participent à la réunion de présentation de ce bilan.

La prise en charge des frais d'organisation de ces réunions et d'indemnisation des participants entre dans les priorités définies dans le chapitre 3 - "Dispositions financières" du présent accord.

### **Article 3 - L'OPCA de la branche (OPCA Transports)**

Conformément à l'accord national portant création de l'OPCA Transports du 28 décembre 1994, dont le présent accord n'a pas vocation à remettre en cause les dispositions, l'OPCA Transports a pour missions la collecte, la mutualisation, la gestion et le contrôle de l'emploi des fonds au titre des contributions de formation qui lui sont affectées.

Sur un plan plus général, par la mise en place de ses délégations régionales, l'OPCA Transports concourt à apporter aux entreprises les informations, les conseils et l'assistance qui leur sont nécessaires en matière de formation professionnelle.

D'autres missions lui incombent :

- l'harmonisation des missions et moyens dévolus à ses sections professionnelles paritaires techniques ;
- le développement d'une politique harmonisée et incitative à l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- l'étude et la mise en œuvre de tous les moyens propres à l'emploi des contributions susvisées conformément à leur objet et après consultation de la CNPE ;

- la mise en œuvre des dispositifs spécifiques de financement de la formation professionnelle.

Sur ce dernier point plus particulièrement, les partenaires sociaux rappellent que, lorsqu'ils ne sont pas directement mis en œuvre par les entreprises, les dossiers d'engagement de développement de la formation (EDDF) sont de la compétence de l'OPCA Transports et que, conformément aux objectifs fixés dans l'article 6 du présent accord, les organismes de développement de la formation professionnelle mis en place par et dans la profession doivent être associés à cette mise en œuvre.

Le groupe de travail mis en place dans le cadre de la CNPE visé à l'article 6 du présent accord s'attachera à définir les modalités de ce partenariat.

#### **Article 4 - Les organismes professionnels de développement de la formation professionnelle**

Les partenaires sociaux confirment leur attachement aux organismes de développement de la formation professionnelle mis en place par et dans la profession qui permettent notamment d'accompagner les entreprises dans leurs réflexions, en matière d'emploi, de qualification ou de formation, et de définir, dans le cadre des Conseils de Perfectionnement, les orientations des actions de formation en faveur des jeunes, y compris sous statut d'apprentis (Conseil National de Perfectionnement et Conseil de Perfectionnement des CFA, paritaires).

Les partenaires sociaux rappellent que la conclusion des contrats d'objectifs régionaux en matière de formation professionnelle, après consultation de la CNPE, est de la compétence de l'Etat, des régions et des représentants régionaux des organisations professionnelles représentatives des employeurs au plan national lesquelles ont confié aux organismes professionnels susvisés différentes missions en la matière.

Conformément aux objectifs fixés dans l'article 6 du présent accord, l'OPCA de la branche (OPCA Transports) doit être associé à la mise en œuvre des contrats d'objectifs régionaux.

Le groupe de travail mis en place dans le cadre de la CNPE visé à l'article 6 du présent accord s'attachera à définir les modalités de ce partenariat.

#### **Article 5 - Les Commissions Professionnelles Consultatives**

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de l'adaptation des référentiels des titres ou diplômes aux contenus des emplois et, à ce titre, le rôle essentiel que jouent dans ce domaine les Commissions Professionnelles Consultatives aussi bien auprès du Ministère en charge de l'Education Nationale que de celui en charge de l'Emploi.

#### **Article 6 - Coordination entre les instances**

Compte tenu de la diversité et de la complémentarité des missions des différentes instances intervenant dans les domaines de la formation professionnelle et compte tenu des liens existant entre les questions d'emploi et/ou de qualification et/ou de formation professionnelle, les partenaires sociaux attachent une importance particulière à la coordination de l'ensemble de ces missions pour une meilleure efficacité de l'appareil de formation, en rappelant le rôle fondamental que la CNPE y joue.

Un groupe de travail sera constitué au sein de la CNPE dès la signature du présent accord afin de définir et mettre en place les procédures qui permettront de répondre à cet objectif de coordination, plus particulièrement celles relatives à la consultation de ladite commission.

## CHAPITRE 2 - LES DISPOSITIFS D'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le développement de la formation est une des conditions d'adaptation des diverses activités du champ conventionnel à leur environnement, notamment économique et social, et, donc, une condition de la compétitivité de leurs entreprises, nécessaire à la défense de l'emploi.

Cet objectif doit être concilié avec la nécessité de développer l'individualisation des parcours de formation au sein de l'entreprise.

### Article 7 - La priorité d'emploi

Les jeunes et/ou stagiaires ayant suivi avec succès une formation initiale préparant à un métier du transport routier, des activités auxiliaires du transport ou de la logistique bénéficient, en fonction des postes à pourvoir, d'une priorité d'embauche dans les entreprises.

### Article 8 - Le développement de la fonction tutorale

Les partenaires sociaux considèrent le tutorat comme un vecteur privilégié de transmission des compétences.

A ce titre, ils souhaitent que son usage se développe dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pour assurer la réussite des contrats d'apprentissage et des contrats et périodes de professionnalisation, et -plus généralement- pour accueillir les nouveaux embauchés dans les entreprises.

Les activités des jeunes et/ou des stagiaires dans les entreprises en exécution de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage sont obligatoirement suivies, sinon par le chef d'entreprise lui-même, du moins par l'un des membres du personnel, ou par un salarié mis à disposition de l'entreprise par un groupement d'employeurs pour l'insertion par la qualification (GEIQ) répondant au critère de qualité visé au paragraphe 3. 1. de la circulaire DGEFP n° 2004/025 du 18 Octobre 2004, nommément désigné à cet effet parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou du GEIQ et disposant des capacités et des recommandations appropriées.

Le tuteur est désigné par l'employeur (entreprise ou groupement susvisé) sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou du GEIQ, en tenant compte de leurs aptitudes, de leur emploi et de leur niveau de qualification. L'identité du tuteur est communiquée aux instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Le tuteur doit être en mesure de justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dont deux dans un emploi de niveau de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il exerce la fonction de tuteur. Lorsqu'il exerce la fonction pour la première fois, le tuteur doit suivre une formation spécifique.

Le contenu de cette formation spécifique, établi par la CNPE, est annexé au présent accord.

Sans être un formateur, le tuteur accompagne les jeunes et/ou les stagiaires tout au long de leur formation dans l'entreprise ; il suit les activités de trois salariés (jeune et/ou stagiaire) au plus. Lorsqu'il exerce la fonction pour la première fois, le tuteur suit l'activité de trois salariés (jeune et/ou stagiaire) au plus dont -au maximum- deux conducteurs.

Après avoir organisé et préparé l'accueil des jeunes et/ou des stagiaires, son action peut se découper en 4 phases principales :

- les accueillir et les accompagner pour une bonne intégration dans l'entreprise ainsi que dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel,
- contribuer à l'acquisition de leurs connaissances, de leurs compétences et de leurs aptitudes professionnelles,
- approuver leurs résultats et suivre leur évolution,
- participer à l'évaluation de leurs acquis et au bilan qui en est fait.

Le rôle de ce tuteur est donc d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les jeunes et/ou les stagiaires dans l'entreprise. A cet effet, il doit bénéficier d'un allègement de sa charge de travail afin de disposer du temps nécessaire pour exercer sa fonction.

Lorsque le tuteur ne fait pas partie du personnel ingénieur et cadre, l'allègement de sa charge de travail correspond à une durée d'une journée de travail par mois, attribuée selon des modalités définies entre l'employeur et le tuteur et dédiée à l'exercice de la fonction. Le temps passé à exercer la fonction tutorale est considéré comme temps de travail effectif.

Lorsque le tuteur est mis à la disposition d'une (ou d') entreprise(s) membre(s) d'un groupement d'employeurs pour l'insertion par la qualification, les conditions de cette mise à disposition (nombre de personnes suivies par le tuteur, disponibilité) sont fixées d'un commun accord entre le groupement et l'(les) entreprise(s) concernée(s).

Afin de valoriser l'exercice de la fonction tutorale :

- il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de reconnaissance de cet exercice ; le montant de cette prime -versée chaque mois au cours duquel le tuteur exerce sa fonction- ne saurait être inférieur à 2 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire contractuel de travail au mois ;
- il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies par la CNPE.

Les modalités de prise en charge des actions de formation à la fonction tutorale ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont définis au chapitre 3 - "Dispositions financières" du présent accord.

## **Article 9 - Le contrat de professionnalisation**

### **9. 1. Principes généraux**

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en permettant à ses bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à un dispositif de formation de qualité dont les centres de formation sont un des acteurs majeurs.

Par ailleurs, ils attirent l'attention des responsables de centres de formation sur les exigences qu'ils doivent avoir lors de la sélection des candidats aux contrats de professionnalisation en prenant l'exemple de l'apprentissage où des dispositifs ont été mis en place depuis de nombreuses années ("pré-apprentissage") permettant aux jeunes de découvrir différentes grandes familles de métiers, de

prendre le temps nécessaire pour choisir leur orientation et, si besoin est, de se remettre à niveau en enseignement général.

Ce contrat est ouvert :

- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale,
- aux demandeurs d'emploi dont la professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Etabli par écrit et adressé par l'employeur à l'OPCA de la branche (OPCA Transports) dans les délais fixés par les dispositions réglementaires, le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Les activités du bénéficiaire du contrat de professionnalisation sont suivies par un tuteur conformément aux dispositions de l'article 8 du présent accord.

## **9. 2. Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation et durée de la formation**

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée de six à douze mois.

Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation pendant laquelle les actions de professionnalisation sont mises en œuvre est comprise entre six et douze mois.

Toutefois, conformément aux principes posés par la loi du 4 mai 2004 relative, notamment, à la formation professionnelle tout au long de la vie et par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation à durée déterminée, ou qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, peut être allongée jusqu'à 24 mois ; de la même façon, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peuvent être supérieurs à 25 % de la durée du contrat ou de la période (action) de professionnalisation visés ci-dessus.

Sont plus particulièrement visées par les dispositions du paragraphe ci-dessus les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ainsi que celles qui souhaitent obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'elles ont acquise.

Par ailleurs, la durée des référentiels (liée notamment à leur contenu) des diplômes, titres et modules de formation concernés implique ces durées de contrat ou d'action de professionnalisation.

La durée des différentes actions visées à l'alinéa précédent figure dans des documents annexés au présent accord en tenant compte des besoins spécifiques des activités entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ; lesdites actions sont prioritaires au titre de la participation financière de l'OPCA de la branche (OPCA Transports) (art. 21 et 24 du présent accord).

Ces durées peuvent être modifiées par les partenaires sociaux dans le cadre de la CNPE dans le respect des capacités de financement de l'OPCA de la branche (OPCA Transports) préalablement vérifiées ; dans les mêmes conditions, la liste des actions de formation visées par le présent article et annexée au présent accord peut être modifiées par la CNPE en fonction des besoins constatés dans la branche et des priorités qu'elle entend se donner.

Pour les titres et diplômes visés au répertoire national des certifications professionnelles autres que ceux référencés dans les documents annexés au présent accord, le contrat de professionnalisation à

durée déterminée, ou la période de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée, peut être porté à 24 mois ; la durée des actions de formation (évaluation, personnalisation du parcours, accompagnement et enseignements), pour sa part, est fixée par les dispositions réglementaires applicables aux titres et diplômes concernés.

Pour les actions de formation des personnels de conduite, les modalités de l'organisation de l'alternance entre périodes de formation et mise en situation de travail seront définies par la CNPE en tenant compte des contraintes particulières des conditions d'exercice des métiers de la conduite.

**9. 3. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation**

Jusqu'à l'obtention de la qualification ou du diplôme ou titre objet du contrat ou de l'action de professionnalisation, les bénéficiaires du contrat ou de l'action de professionnalisation perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à :

Age \ Niveau de qualification du bénéficiaire	BAC professionnel, diplôme et titre professionnels au moins de niveau IV	Au plus de niveau V
moins de 21 ans	65 % du SMIC	55 % du SMIC
de 21 ans à moins de 26 ans	80 % du SMIC	70 % du SMIC
26 ans et +	85 % de la rémunération conventionnelle sans pouvoir être inférieur au SMIC	

Lorsque les contrats ou actions de professionnalisation ont une durée supérieure à 12 mois, au-delà de cette durée les pourcentages fixés ci-dessus sont majorés de 5 points.

Une fois la qualification acquise ou le diplôme ou le titre obtenu, les bénéficiaires du contrat ou de l'action de professionnalisation ont droit à la rémunération conventionnelle correspondant à l'emploi occupé, dans le respect des conditions d'application visées au paragraphe ci-dessous.

Le montant de la rémunération correspondant à la différence entre la rémunération conventionnelle et la rémunération fixée par le tableau ci-dessus est versée au bénéficiaire à l'issue du contrat ou de l'action de professionnalisation dans un but de fidélisation.

**9. 4. Forfaits de prise en charge des actions de formation des contrats et actions de professionnalisation**

La participation financière de l'OPCA de la branche (OPCA Transports) aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants figurent dans un document annexé au présent accord.

Ces forfaits peuvent être révisés par décision de l'OPCA susvisé en accord avec la CNPE.

**Article 10 - Le plan de formation**

Le plan de formation est le support de la politique de formation de l'entreprise. Il doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Le plan de formation doit préciser la nature des actions de formation, telle qu'elle est rappelée ci-dessous, en distinguant les actions :

- d'adaptation au poste de travail,

- liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi,
- de développement des compétences,

et dans le respect de l'ensemble des principes fixés par l'article L. 932-1 du Code du Travail.

Les actions pour assurer l'adaptation au poste de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise pendant leur réalisation.

Les actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise pendant leur réalisation. Toutefois, sous réserve du respect des dispositions du II de l'article susvisé, elles peuvent conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les actions de développement des compétences, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans les conditions fixées par le Code du Travail (article susvisé).

Compte tenu des spécificités des métiers de l'entreprise, ces actions peuvent notamment prendre la forme d'actions :

- de prévention et de sécurité telles que les actions de formation obligatoires mises en place conventionnellement par les partenaires sociaux ou réglementairement,
- de promotion ayant pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une qualification plus élevée,
- de conversion ou de reconversion en faveur des salariés en difficulté dans leur emploi.

## **Article 11 - Le droit individuel à la formation**

### **11. 1. Principes généraux**

Tout salarié à temps plein, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation) et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation sont cumulables sur 6 ans jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures ; pour les salariés à temps partiel, ce plafond s'applique également, quel que soit le nombre d'années cumulées compte tenu des droits annuels acquis prorata temporis.

Les salariés employés en contrat de travail à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Pour l'ouverture du droit individuel à la formation l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 31 décembre de chaque année. Au 1<sup>er</sup> janvier 2005, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein justifiant d'une année d'ancienneté bénéficie à cette date d'un droit individuel de 14 heures.

A la fin de chaque exercice civil, le salarié est informé, sur son bulletin de paye ou sur un document annexe, du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

L'employeur est également tenu d'informer, par écrit, chaque salarié en contrat de travail à durée déterminée.

Le comité d'entreprise, ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont consultés sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation (bilan pour l'année antérieure et l'année en cours ; information pour l'année à venir) dans le cadre de la présentation du plan de formation.

Dans les entreprises appartenant à un même groupe les droits acquis dans une entreprise par un salarié au titre du droit individuel à la formation peuvent être transférés vers une autre entreprise du groupe dans les conditions fixées par accord conclu au niveau du groupe.

### **11. 2. Définition des actions prioritaires**

Les actions entrant dans le cadre du droit individuel à la formation ont pour priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet professionnel de formation et de lui permettre d'acquérir une qualification ou de perfectionner ses connaissances professionnelles tout en développant son employabilité. Elles sont définies dans les dispositions spécifiques du présent accord (Titre II).

### **11. 3. Mise en œuvre du droit individuel à la formation**

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai d'un mois vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Ces actions s'exercent normalement en dehors du temps de travail. En application du présent accord, elles peuvent s'exercer pendant le temps de travail dans les conditions fixées par un accord de groupe ou d'entreprise ou par un accord écrit conclu entre l'employeur et le salarié.

Pendant la durée de cette formation (dans ou hors temps de travail), le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise 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 l'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 définis par ledit organisme. Dans ce cas, 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 droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du Code du Travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du même Code.

### **11. 4. Prise en charge par l'OPCA de la branche (OPCA Transports)**

Les conditions dans lesquelles les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation sont prises en charge par l'OPCA de la branche (OPCA Transports) au titre de la contribution de 0,50 % (entreprises d'au moins 10 salariés) ou de 0,15 % (entreprises de moins de 10 salariés) sont précisées au chapitre 3 - "Dispositions financières" du présent accord.

## **Article 12 - La période de professionnalisation**

### **12. 1. Principes généraux**

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion de salariés de l'entreprise titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés visés aux articles L. 982-1 du Code du Travail et 11- 1 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie,
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou hommes et femmes après un congé parental,
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

### **12. 2. Nature des actions de formation**

En complément des actions de formation ayant pour objet de permettre aux salariés d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (y compris des modules de formation des différentes attestations de capacité professionnelle du transport) ou une qualification professionnelle, la période de professionnalisation peut également leur permettre de participer à des actions :

- favorisant leur adaptation à l'évolution des métiers et des technologies,
- facilitant leur intégration dans, ou leur adaptation à, de nouvelles fonctions,
- facilitant le retour d'absence prolongée liée, par exemple, à un arrêt pour maladie ou accident du travail, ou à l'exercice d'un mandat syndical ou d'un mandat électif.

Les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA de la branche (OPCA Transports) examine les demandes de financement des actions de formation présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation sont définis par la CNPE.

### **12. 3. Mise en œuvre des actions de formation**

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- soit de l'employeur, après accord du salarié.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les actions de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil ; le principe posé au précédent paragraphe ci-dessus s'applique également à cette situation.

#### **12. 4. Forfaits de prise en charge des actions de formation de la période de professionnalisation**

La participation financière de l'OPCA de la branche (OPCA Transports) aux actions de formation de la période de professionnalisation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants figurent dans un document annexé au présent accord.

Ces forfaits peuvent être révisés par décision de l'OPCA susvisé en accord avec la CNPE.

#### **Article 13 - Le rôle des institutions représentatives du personnel**

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer en matière de formation professionnelle et d'emploi. Elles sont consultées sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans le respect des dispositions des articles L. 934-1 et suivants du Code du Travail.

Elles contribuent notamment à informer les salariés sur l'évolution prévisible de l'emploi et des qualifications dans le transport routier et les activités auxiliaires du transport.

Elles le font au regard des résultats des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de l'analyse qui en est faite par la CNPE.

Les institutions représentatives du personnel contribuent aussi à informer les salariés des dispositifs de formation auxquels ils peuvent prétendre ainsi que les modalités d'accès, y compris en matière de prise en charge financière.

Le comité d'entreprise, ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont amenés à se prononcer sur le plan annuel de formation de l'entreprise et doivent veiller à sa bonne application.

Afin de leur permettre d'exécuter cette mission dans les meilleures conditions, le chef d'entreprise doit fournir aux institutions représentatives du personnel compétentes toutes les informations dont il dispose et les informer des projets relatifs à la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette information relative aux projets menés en matière de formation professionnelle doit également se faire en direction des délégués syndicaux, lorsqu'ils existent.

Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise ou d'établissement, les délibérations de cette instance sur les projets de l'entreprise doivent porter sur les points suivants :

- différents types de formation et effectifs concernés par catégorie de personnel,
- moyens pédagogiques utilisés propres à l'entreprise ("intra-entreprise") ou extérieurs à celle-ci ("inter-entreprises"),
- conditions de mise en œuvre des formations assurées sur les lieux de travail,
- perspectives budgétaires,
- moyens d'information des salariés sur le plan de formation et sur les modalités d'accès à la formation.

Dans les autres entreprises, ces informations ainsi que celles relatives au bilan des actions de formation réalisées et constitutives du plan de formation peuvent faire l'objet d'un document de synthèse.

D'une façon générale, les représentants des salariés sont une force de proposition par leur participation aux différentes structures institutionnelles et professionnelles, et tiennent un rôle majeur en matière de contrôle et de suivi de la bonne application des programmes de formation au sein des entreprises.

## **Article 14 - Le renforcement des missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle**

La mission du personnel d'encadrement en matière de formation professionnelle est essentielle dans les domaines de l'information, de l'accompagnement et de la formation des salariés dans l'entreprise.

Les entreprises doivent tenir compte, dans leurs organisations, de la nécessité, pour le personnel d'encadrement, de pouvoir participer à des actions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement dans le cadre des dispositifs en vigueur.

Outre la transmission des savoirs et des connaissances qu'il peut effectuer auprès des autres salariés, le personnel d'encadrement doit veiller à ce que ces derniers aient un accès suffisant à la formation professionnelle notamment au regard de l'évolution de leur emploi, et s'assurer du respect du plan de formation et de la bonne application des différentes mesures de formation auxquelles les salariés ont droit.

Le personnel d'encadrement doit, afin d'exercer au mieux sa fonction auprès des autres salariés, être informé des mesures accessibles aux salariés en matière de formation professionnelle.

Lorsqu'il a des missions étendues en matière d'accompagnement dans le déroulement de la formation des salariés, et notamment lorsqu'il joue le rôle de tuteur, le personnel d'encadrement doit bénéficier du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission conformément au principe posé à l'article 8 du présent accord.

## **Article 15 - L'égalité dans l'accès à la formation professionnelle**

### **15. 1. L'égalité entre les femmes et les hommes**

La formation est un vecteur essentiel dans le développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

A ce titre, les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Cette action des entreprises doit se faire en tenant compte des spécificités des différentes activités du champ conventionnel telles qu'elles peuvent être identifiées dans les indicateurs des tableaux de bord de l'emploi et de la formation professionnelle et dans les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les entreprises doivent mettre en oeuvre les moyens les plus appropriés pour faciliter le retour dans l'entreprise :

- des femmes ayant momentanément quitté leur poste de travail au titre d'un congé de maternité,
- des hommes et des femmes dans la même situation au titre d'un congé parental d'éducation.

Les salariés concernés peuvent à cette occasion bénéficier d'une action de formation ayant pour objectif de leur permettre d'occuper l'emploi qu'ils occupaient précédemment notamment en réalisant un bilan de compétence ou une validation des acquis de l'expérience, voire en effectuant une action de remise à niveau au titre du droit individuel à la formation.

### **15. 2. L'égalité entre les salariés**

Les entreprises devront être particulièrement vigilantes en matière de formation des personnels à temps partiel, lesquels doivent pouvoir bénéficier, s'ils en font la demande et dans la limite des postes disponibles, d'un emploi à temps complet.

Par ailleurs, il est demandé aux entreprises un effort particulier en matière de formation des travailleurs handicapés, lesquels doivent pouvoir bénéficier de toute action de formation leur permettant de demeurer à leur poste et d'évoluer dans leur emploi sans contrainte liée à leur handicap.

Enfin, tout doit être mis en œuvre pour favoriser le maintien dans leur emploi des salariés âgés, dont le rôle en matière de transmission des connaissances doit être valorisé, notamment au moyen des périodes de professionnalisation, de l'exercice du droit individuel à la formation ou du tutorat.

### **15.3 La spécificité des petites et moyennes entreprises**

Le nombre d'établissements et/ou d'entreprises de petite et moyenne dimension est particulièrement important dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport comme le montrent les travaux menés par la CNPE depuis de nombreuses années.

Compte tenu du rôle majeur de ces entreprises et établissements sur le plan économique et de l'effectivité de leur participation au développement de l'emploi, compte tenu des difficultés que peuvent rencontrer ces entreprises ou établissements pour mettre en œuvre leurs actions de formation (notamment du fait des dysfonctionnements générés par l'absence des salariés en formation) les partenaires sociaux considèrent essentiel de mettre en place des mesures adaptées à la situation de ces entreprises ou établissements pour que leurs salariés accèdent à la formation professionnelle dans des conditions aussi satisfaisantes que dans les entreprises ou établissements de plus grande dimension.

A cette occasion, ils insistent sur la qualité de l'information sur les dispositifs de formation qu'il convient de faire passer dans ces structures, rappellent que des initiatives ont d'ores et déjà été prises en la matière dans la branche (conseillers à l'emploi et en formation, ou conseillers formation en entreprises, des organismes professionnels de développement de la formation professionnelle ; délégués régionaux de l'OPCA de la branche -OPCA Transports-) et confirment leur attachement à la coordination des interventions de ces acteurs dans les entreprises conformément au principe posé à l'article 6 du présent accord.

Plus généralement, les partenaires sociaux considèrent qu'il est important que soit mis à la disposition des entreprises visées par le présent article (par la CNPE et/ou par l'OPCA susvisé), un document d'information sur les missions de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et de ses agences régionales, notamment dans le cadre de ses "diagnostics courts" et des dispositifs qui leur font suite.

## **CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINANCIERES**

### **Article 16 - Les entreprises employant 10 salariés et plus**

Les entreprises de 10 salariés et plus doivent consacrer chaque année au moins 1,60 % de la masse salariale de l'année de référence au titre de la contribution au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution se répartit de la façon suivante :

↳ 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Cette somme doit être versée au Fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont l'entreprise relève avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant l'année de référence.

↳ 0,50 % au titre des priorités de formation définies par le présent accord et dans une perspective de développement de la professionnalisation.

Cette somme doit être versée à l'OPCA de la branche (OPCA Transports). Sans préjudice des mesures prises afin d'optimiser les dispositifs nationaux de péréquation traduisant le souci des partenaires sociaux de maintenir une solidarité financière entre les secteurs professionnels en fonction de leur capacité respective à participer à l'insertion professionnelle des jeunes, les fonds disponibles doivent être affectés :

- a) aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visées au dernier alinéa de l'article 2 du présent accord,
- b) au financement des actions de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation visées aux articles 9 et 12 du présent accord,
- c) aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les conditions définies à l'article 19 du présent accord,
- d) au financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement, liés à la réalisation d'actions de formation au titre du droit individuel à la formation définies à l'article 11 du présent accord,
- e) au financement des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale visées à l'article 8 du présent accord.

Les dépenses et financements identifiés dans les points a), d) et e) ci-dessus représentent au maximum 10 % de la contribution de 0,50 % ; le montant des dépenses identifiées dans le point c) est fixé dans les articles 22 et 25 du présent accord.

Le pourcentage maximal visé à l'alinéa ci-dessus peut faire l'objet d'un ajustement décidé en CNPE.

↳ le solde (au moins 0,90 %) au titre du plan de formation.

Cette contribution est gérée selon les choix définis par l'entreprise. Si elle le souhaite, elle peut confier tout ou partie de celle-ci à l'OPCA de la branche (OPCA Transports). Elle doit servir à financer notamment :

- a) les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation lorsqu'elles ne sont pas prioritaires, ou dans celui du plan de formation,
- b) la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles engagées au titre des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation,
- c) 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.

Peuvent également être imputées par les entreprises sur cette contribution les sommes correspondant notamment à la prise en charge :

- ✓ dans le cadre de l'exercice du tutorat, du temps passé par un salarié de l'entreprise à la préparation ou à l'exercice d'une mission de tutorat ou de formation,
- ✓ des activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation,
- ✓ des dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience.

Les entreprises ayant versé tout ou partie de leur contribution à l'OPCA de la branche (OPCA Transports) peuvent être prioritaires pour accéder au financement d'actions de formation au titre du droit individuel à la formation ou de la période de professionnalisation conformément aux règles fixées conjointement par la CNPE et l'OPCA de la branche (OPCA Transports).

## Article 17 - Les entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent consacrer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, 0,40 % de la masse salariale de l'année de référence au titre du financement des actions de formation professionnelle continue<sup>(1)</sup>. Cette contribution est portée à 0,55 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Elle est versée en totalité à l'OPCA de la branche (OPCA Transports). Elle se répartit de la façon suivante :

↳ 0,15 % au titre des priorités de formation définies par le présent accord et dans une perspective de développement de la professionnalisation.

Sans préjudice des mesures prises afin d'optimiser les dispositifs nationaux de péréquation traduisant le souci des partenaires sociaux de maintenir une solidarité financière entre les secteurs professionnels en fonction de leur capacité respective à participer à l'insertion professionnelle des jeunes, les fonds disponibles doivent être affectés :

- a) aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visées au dernier alinéa de l'article 2 du présent accord,
- b) au financement des actions de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation visées aux articles 9 et 12 du présent accord,
- c) aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les conditions définies à l'article 19 du présent accord,
- d) au financement des frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation au titre du droit individuel à la formation définies à l'article 11 du présent accord,
- e) au financement des actions de préparation et d'exercice de la formation tutorale visées à l'article 8 du présent accord.

Les dépenses et financements identifiés dans les points a), d) et e) ci-dessus représentent au maximum 10 % de la contribution de 0,15 % ; le montant des dépenses identifiées dans le point c) est fixé dans les articles 22 et 25 du présent accord.

Le pourcentage maximal visé à l'alinéa ci-dessus peut faire l'objet d'un ajustement décidé en CNPE.

↳ le solde (au moins 0,25 %<sup>(1)</sup> avant d'être porté à 0,40 %) au titre du plan de formation.

Cette contribution doit servir à financer, notamment, la prise en charge :

- a) des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation,
- b) du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Peuvent également être imputées par les entreprises sur cette contribution les sommes correspondant notamment à la prise en charge :

- ✓ dans le cadre de l'exercice du tutorat, du temps passé par un salarié de l'entreprise à la préparation ou à l'exercice d'une mission de tutorat ou de formation,
- ✓ des activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation,
- ✓ des dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience.

<sup>(1)</sup> Dans les entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport, compte tenu des dispositions de l'accord du 21 avril 1998 relatif à la participation au financement de la FPC, ce solde est au moins égal à 0,30 %.

### **Article 18 - Optimisation des collectes à affectation prioritaire**

Les sommes collectées par l'OPCA de la branche (OPCA Transports) au titre des contributions minimales du 0,50 % et du 0,15 % visées aux articles 16 et 17 du présent accord sont mutualisées dès leur réception.

### **Article 19 - Reversement de fonds collectés au titre des priorités de la branche au bénéfice des centres d'apprentis**

Les partenaires sociaux souhaitent encourager le développement de l'apprentissage et décident, dans le respect des dispositions légales, de faire participer l'OPCA de la branche (OPCA Transports) à la prise en charge des dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis.

Dans cette perspective, l'OPCA de la branche (OPCA Transports) peut affecter à ces centres de formation d'apprentis une partie des sommes collectées au titre des contributions de 0,50 % et de 0,15 % versées respectivement par les entreprises de 10 salariés et plus (art. 16 ci-dessus) et par les entreprises de moins de 10 salariés (art. 17 ci-dessus).

La part des contributions versée est précisée dans le Titre II "Dispositions spécifiques" du présent accord.

Il appartient à la CNPE d'établir les priorités en matière de développement de l'apprentissage et, plus particulièrement, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les centres de formation d'apprentis. Ce développement de l'apprentissage s'adresse aux apprentis :

- embauchés par des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport,
- et préparant un titre ou diplôme professionnel "Transport" ou "Logistique" figurant dans les documents annexés au présent accord.

La décision d'affectation des fonds est de la compétence de la CNPE, laquelle se prononce :

- au vu d'un budget prévisionnel établi par les centres de formation d'apprentis, accompagné de tous les justificatifs nécessaires et tenant compte des effectifs concernés,
- au regard de l'avis formulé par les Conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis sur les montants et leur utilisation,
- au regard de l'avis formulé par le Conseil d'Administration de l'OPCA de la branche (OPCA Transports) après consultation de ses sections professionnelles paritaires techniques.

La CNPE est informée chaque année des réalisations et de l'emploi des fonds affectés.

Toutes les mesures nécessaires doivent être prises afin de s'assurer que la durée du financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis est adaptée à la durée des formations dispensées dans lesdits centres.

Un bilan de l'application des dispositions du présent article sera réalisé par la CNPE deux ans après l'entrée en vigueur du présent accord, à savoir fin 2006, afin d'apprécier l'opportunité du maintien du dispositif de financement des centres de formation d'apprentis qu'il met en place et, le cas échéant, des modifications à apporter à ses modalités d'application.

## **TITRE II - DISPOSITIONS SPECIFIQUES**

Conformément au principe figurant à l'alinéa 3 du Titre liminaire "Champ d'application" du présent accord, les dispositions du présent Titre peuvent être complétées par d'autres, de même nature que celles visées par le présent accord, et décidées entre les partenaires sociaux dans le cadre des négociations spécifiques aux différentes activités entrant dans le champ d'application de la convention collective.

### **CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU TRANSPORT ROUTIER DE PERSONNES**

#### **Article 20 - Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel à la formation**

En application des dispositions générales de l'article 11.2. du présent accord, sont considérées prioritaires au titre du droit individuel à la formation les actions, ci-dessous, qui s'inscrivent dans un cadre professionnel ou qui sont liées à l'emploi du salarié :

- de prévention ou de gestion des tensions ou conflits avec la clientèle ou avec les autres usagers de la route,
- d'initiation aux langues étrangères, ou de leur perfectionnement, pour une pratique en rapport avec l'activité professionnelle,
- d'amélioration du comportement relationnel, de la communication, et de la pédagogie,
- de sensibilisation et d'information pour une meilleure hygiène de vie (hypovigilance, mal de dos, ergonomie),
- de sensibilisation aux risques d'inaptitude et à leur prévention,
- de secouriste et sauveteur du travail,
- de formation à la sécurité (gestion du risque accident, prévention, secourisme),
- de formation au management et à l'encadrement d'équipe(s),
- de développement des compétences informatiques et bureautiques en rapport avec l'activité professionnelle,
- de développement des compétences personnelles (culture générale, économique et sociale, prise de parole en public).

Les actions énumérées dans le présent article peuvent être complétées par des actions identifiées dans un accord d'entreprise ou d'établissement dès lors qu'elles s'inscrivent dans le cadre général de l'article 11.2. du présent accord.

#### **Article 21 - Contrats et actions de professionnalisation**

Les dispositions spécifiques applicables aux activités du transport routier de personnes en matière de contrats ou actions de professionnalisation considérées prioritaires par les partenaires sociaux au titre de la participation financière de l'OPCA de la branche (OPCA Transports) figurent dans un document annexé au présent accord.

#### **Article 22 - Mise en œuvre des dispositions de l'article 19 relatif au financement de l'apprentissage**

Les fonds collectés au titre du 0,50 % et du 0,15 % non utilisés sont transférés afin de financer les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

## **CHAPITRE 5 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES ET ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

### **Article 23 – Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel à la formation**

En application des dispositions générales de l'article 11. 2. du présent accord, sont considérées prioritaires au titre du droit individuel à la formation les actions, ci-dessous, qui s'inscrivent dans un cadre professionnel ou qui sont liées à l'emploi du salarié :

- de formation initiale minimale obligatoire dès lors qu'elles s'inscrivent dans une démarche de promotion ou d'accès à un niveau de qualification supérieur ou de mutation demandée par le salarié,
- de formation liée à la sûreté du fret,
- de prévention ou de gestion des tensions ou conflits avec la clientèle ou avec les autres usagers de la route,
- d'initiation aux langues étrangères, ou de leur perfectionnement, pour une pratique en rapport avec l'activité professionnelle,
- d'amélioration du comportement relationnel, de la communication, et de la pédagogie adaptée à l'animation d'une réunion,
- de secouriste et sauveteur du travail,
- de conseiller à la sécurité,
- de sensibilisation aux risques d'inaptitude et à leur prévention,
- de formation au management et à l'encadrement d'équipe(s),
- de développement des compétences informatiques et bureautiques en rapport avec l'activité professionnelle,
- de développement des compétences personnelles (culture générale, économique et sociale, prise de parole en public),
- de formation aux nouvelles technologies de l'information et de la communication,
- de formation permanente de convoyeur de fonds et valeurs et de "dabiste",
- d'adaptation à un nouveau poste de travail auquel est affecté le salarié sur sa demande.

Les actions énumérées dans le présent article peuvent être complétées par des actions identifiées dans un accord d'entreprise ou d'établissement dès lors qu'elles s'inscrivent dans le cadre général de l'article 11. 2. du présent accord.

### **Article 24 – Contrats et actions de professionnalisation**

Les dispositions spécifiques applicables aux transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport en matière de contrats ou d'actions de professionnalisation considérées prioritaires par les partenaires sociaux au titre de la participation financière de l'OPCA de la branche (OPCA Transports) figurent dans un document annexé au présent accord.

### **Article 25 – Mise en œuvre des dispositions de l'article 19 relatif au financement de l'apprentissage**

Une somme correspondant à 10 % du montant des fonds collectés au titre du 0,50 % et du 0,15 % est transférée afin de financer les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Si, en fin d'exercice civil, l'OPCA de la branche (OPCA Transports) dispose de fonds disponibles, ceux-ci font l'objet d'un reversement au titre du financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche, dans des conditions fixées d'un commun accord entre la CNPE et l'OPCA susvisé.

Le solde est prioritairement affecté à la mutualisation interne à l'OPCA de la branche (OPCA Transports).

### **TITRE III - DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **Article 26 - Commission de suivi de l'accord**

Il est institué une Commission de suivi de l'accord.

Cette Commission, nationale et paritaire, est composée des partenaires sociaux membres de la CNPE sous l'égide de laquelle elle se réunit.

La Commission de suivi de l'accord a compétence pour connaître des conditions d'application de l'accord et des difficultés relatives à l'interprétation de ses dispositions.

Cette Commission se réunira au moins une fois par an ; au cours de l'exercice 2005, une réunion de la Commission de suivi de l'accord se tiendra à la fin de chacun des semestres.

Dans le cadre de cette Commission, il sera procédé, au cours de la cinquième année d'application du présent Accord, à un bilan complet de sa mise en œuvre sur les fondements duquel les partenaires sociaux examineront l'opportunité d'apporter des modifications aux dispositions dudit accord.

#### **Article 27 - Création d'une convention collective nationale annexe n° 7**

Les partenaires sociaux décident de la création d'une convention collective nationale annexe n° 7 "Dispositions relatives à la formation professionnelle et à l'emploi".

Dans cette nouvelle convention collective nationale annexe n° 7, les partenaires sociaux conviennent de faire figurer l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle et à l'emploi :

- applicables à la date d'entrée en vigueur du présent accord, à l'exception de celles d'ores et déjà intégrées dans des accords ou protocoles d'accord spécifiques à une ou plusieurs activités du champ conventionnel,
- ainsi que celles qui résulteront des négociations futures, applicables à l'ensemble des activités du champ conventionnel ou seulement à l'une ou à plusieurs d'entre elles.

#### **Article 28 - Portée juridique de l'accord**

Les partenaires sociaux considèrent que :

- d'une façon générale, les dispositions relatives à la formation professionnelle et à l'emploi doivent avoir un caractère structurant au niveau de la branche,
- l'ensemble des dispositions du présent accord portant sur les structures institutionnelles et professionnelles doivent avoir pour finalité l'harmonisation, au niveau de la branche, du développement de la politique de la formation professionnelle et de l'emploi,
- les dispositifs d'accès à la formation professionnelle du présent accord et la nature des actions de formation qu'ils mettent en place (qu'elles soient transversales ou spécifiques) doivent s'inscrire dans une perspective collective de professionnalisation afin de répondre aux besoins des entreprises de la branche dans leur ensemble en leur permettant d'accéder à ces dispositifs dans les mêmes conditions,

- les dispositions financières du présent accord doivent prioritairement garantir le respect des équilibres budgétaires au niveau de la branche et permettre, à ce même niveau, une utilisation optimale, par les entreprises du Transport, des ressources constituées par leurs participations au financement de la formation professionnelle.

Au regard de ces considérations, les partenaires sociaux donnent un caractère normatif à l'ensemble des dispositions du présent accord auxquelles il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement, sauf dans un sens plus favorable.

Le principe fixé au paragraphe ci-dessus ne remet pas en cause les possibilités d'aménagement de certaines dispositions du présent accord lorsqu'il les a expressément prévues.

#### **Article 29 - Entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter de la date de sa signature.

#### **Article 30 - Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au Secrétariat-greffe du Conseil des 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

Union des Fédérations de Transport  
UFT

Union Nationale des Organisations  
Syndicales des Transporteurs Routiers  
Automobiles UNOSTRA

La Fédération Nationale des Artisans Ambulanciers  
(FNAA)

La Fédération Nationale des Ambulanciers Privés  
(FNAP)

La Fédération Nationale des Transporteurs Sanitaires (FNST)

La Fédération générale des transports  
et de l'équipement FGTE-CFDT

La Fédération générale CFTC des transports

La Fédération nationale des syndicats  
de transports CGT

La Fédération nationale des transports  
FO-UNCP

La Fédération nationale des chauffeurs  
routiers FNCR

Le Syndicat national des activités du transport  
et du transit CFE-CGC

Le Président de la Commission,

Hubert PERRIN