

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

ACCORD NATIONAL RELATIF A LA FORMATION
PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE,
LA PROFESSIONNALISATION ET LA SECURISATION
DES PARCOURS PROFESSIONNELS
ET A L'EMPLOI DANS LES TRANSPORTS ROUTIERS
ET LES ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT

Conclu entre :

L'Union des Fédérations de Transport – UFT, 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 prestataires logistiques et des magasins généraux agréés par l'Etat – FEDIMAG,
- La Fédération nationale des transports routiers - FNTR,
- La Fédération nationale des transports de voyageurs - FNTV, représentée par Monsieur Olivier MUGNIER.

L'Organisation des Transports Routiers Européens - OTRE

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

La Fédération des entreprises de transport et
logistique de France - *TLF*, représentée par Monsieur
Philippe CHOUTET,

La Fédération Nationale des Artisans Ambulanciers - FNAA

La Fédération Nationale des Ambulanciers Privés - FNAP

La Fédération Nationale des Transporteurs Sanitaires - FNST

d'une part,

La Fédération générale CFTC des transports

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

La Fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR

La Fédération nationale des syndicats de transports CGT

La Fédération nationale des transports et de la logistique FO-
UNCP, représentée par M.

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

d'autre part

-2-

S O M M A I R E

CHAPITRE LIMINAIRE – CHAMP D'APPLICATION

CHAPITRE 1 – STRUCTURES INSTITUTIONNELLES ET PROFESSIONNELLES

Article 1 – La Commission Paritaire Nationale
professionnelle de l'Emploi et de la Formation
professionnelle (CPNE)

Article 2 – L'Observatoire Prospectif des métiers et des
qualifications dans les Transports et la
Logistique (OPTL)

Article 3 – L'OPCA de la branche (OPCA-Transport)

Article 4 – L’organisme affectataire de la taxe destinée à financer la formation dans les transports routiers

Article 5 – Les organismes professionnels dispensateurs de formation

Article 6 – Les commissions professionnelles consultatives

Article 7 – Coordination entre les différents acteurs

CHAPITRE 2 – LES DISPOSITIFS DE PROFESSIONNALISATION

Article 8– Le rôle des institutions représentatives du personnel

Article 9 - Le socle de compétences et de connaissances

Article 10 – Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) et son financement

Article 11 – L’accompagnement par le tutorat

Article 12 – Le contrat de professionnalisation

Article 13 – La période de professionnalisation

Article 14 – Priorité d’emploi pour les bénéficiaires de formation initiale transport

Article 15 – Les versements au bénéfice des centres de formation d’apprentis

Article 16 – La certification professionnelle

Article 17 – Le financement d’actions collectives

Article 18 – Fixation des modalités de prise en charge par l’OPCA Transports

CHAPITRE 3 – LE PLAN DE FORMATION

Article 19 – Le rôle des institutions représentatives du personnel

Article 20 – Les actions du plan de formation

Article 21 – L’égalité dans l’accès à la formation

professionnelle

Article 22 – Le renforcement des missions de l’encadrement

CHAPITRE 4 – LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 23 – Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Article 24 – Validation des Acquis de l’Expérience (VAE)

Article 25 – L’entretien professionnel

Article 26 – Le bilan d’étape professionnel

Article 27 – Le bilan de compétences

Article 28 – Le passeport orientation et formation

-3-

CHAPITRE 5 – CONTRIBUTION DES ENTREPRISES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 29 – Les entreprises employant dix salariés et plus

Article 30 – Les entreprises employant moins de dix salariés

Article 31 – Optimisation des collectes à affectation prioritaire

CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU TRANSPORT ROUTIER DE PERSONNES

Article 32 - Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel à la formation

Article 33 - Priorités des contrats de professionnalisation et actions de professionnalisation

Article 34 - Mise en oeuvre des dispositions de l’article 15 relatif au financement de l’apprentissage

CHAPITRE 7 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES

Article 35 – Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel à la formation

Article 36 – Priorités de contrats de professionnalisation

Article 37 - Mise en oeuvre des dispositions de l'article 15 relatif au financement de l'apprentissage

CHAPITRE 8 – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 38 – Annexe n° 7 de la Convention Collective Nationale

Article 39 – Portée juridique de l'accord

Article 40 – Entrée en vigueur de l'accord

Article 41 – Commission de suivi de l'accord

Article 42 – Dépôt et publicité

-4-

PREAMBULE

Les profondes mutations économiques, sociales et technologiques que connaît la société se traduisent :

- dans les entreprises, par un nécessaire renforcement de leur compétitivité et de leur capacité de développement ;
- pour les salariés et les demandeurs d'emploi, par des exigences d'amélioration et d'adaptation de leurs connaissances et compétences ainsi que de renforcement de leurs qualifications.

Pour atteindre ces objectifs, l'Accord National Interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 07 janvier 2009 (ci-après « l'ANI du 07 janvier 2009 ») et la loi relative à

l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 (ci-après « la loi du 24 novembre 2009 ») poursuivent et amplifient la dynamique initiée ces dernières années visant à rénover en profondeur l'édifice de la formation professionnelle et de l'emploi au niveau interprofessionnel.

Dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport, les partenaires sociaux, après avoir entrepris une démarche identique dont la dernière grande étape est l'Accord national relatif à la formation professionnelle et à l'emploi du 25 novembre 2004, se donnent comme objectif, dans le présent accord, de **finaliser la rénovation de l'édifice de la formation professionnelle et de l'emploi de la branche.**

Cette rénovation s'impose pour :

- mieux anticiper les évolutions en matière d'emploi, de métier et de qualification,
- mieux identifier les besoins des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi,
- y apporter réponse avec une meilleure réactivité par une optimisation des éléments fondamentaux de l'organisation structurelle de l'appareil institutionnel et professionnel.

Dans cette perspective, la mise en oeuvre des dispositions de l'ANI du 07 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009, dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport, au regard de leurs spécificités et de leurs diversités, doit s'accompagner

d'une démarche de consolidation de l'organisation en place s'inscrivant dans le respect des objectifs développés dans le présent préambule que les partenaires sociaux concrétiseront au-delà de la seule signature du présent accord.

- La coordination entre les instances ou acteurs intervenant dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi, a déjà été posée comme un principe majeur ; elle doit dorénavant être spécifiée et mieux affirmée sous différents éclairages :

- coordination entre les missions et compétences des partenaires sociaux et celles de l'Etat ou des Régions.

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la concrétisation de partenariats organisés dans le cadre de conventions dont la synergie, au-delà de leur finalité individuelle, doit être explicitée et mieux affichée ;

- **coordination entre les instances et acteurs** en distinguant les structures politiques, les structures techniques et les structures de financement ou de gestion.

Les limitations de cumul de la fonction d'administrateur dans des établissements ou organismes faisant partie intégrante du dispositif de la formation professionnelle en fonction de leurs attributions (politique, technique ou de gestion) rend cette coordination incontournable pour s'assurer de l'harmonisation des décisions qu'ils prennent.

- **coordination entre les instances et acteurs impliqués au niveau national et ceux impliqués au niveau**

régional, le niveau national ayant vocation à être centralisateur ou consolidateur.

Sur ce dernier point, la démarche, déjà initiée pour quelques instances ou acteurs, de représentation régionale doit être généralisée et renforcée dans la perspective de mise en place de structures permettant d'assurer à la branche la reconnaissance de sa représentativité dans les Régions en matière de formation professionnelle et d'emploi. Cette reconnaissance est indispensable à la prise en compte des spécificités et des diversités des activités et métiers des transports routiers et des activités auxiliaires du transport plus particulièrement dans l'élaboration des plans régionaux de développement des formations professionnelles (PRDF) avant leur contractualisation entre l'Etat et les Régions.

- Le poids des formations obligatoires dans la branche est un facteur d'inégalité d'accès à la formation entre les personnels entrant dans son champ selon qu'ils sont ou non bénéficiaires desdites formations.

Afin de réduire cette inégalité, une attention particulière doit lui être portée à l'occasion de la réécriture (qui s'impose également, au regard des dispositions de l'ANI et de la loi susvisés) du rôle et des missions de l'OPCA Transports, plus particulièrement dans la perspective d'une meilleure mobilisation des financements complémentaires du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, de l'Etat, des Régions, de Pôle Emploi ou du Fonds social européen.

La rénovation de l'édifice de la formation professionnelle et de l'emploi doit naturellement s'inscrire dans une démarche paritaire dont le périmètre doit être clairement défini au regard

des missions des instances qui le composent, que leur champ de compétence soit national ou régional.

Cette démarche doit être initiée sans préjudice des choix définitifs qui seront opérés dans la branche lors de la refonte du réseau des organismes paritaires collecteurs agréés pour répondre aux nouvelles exigences législatives en matière de seuil de collecte, notamment.

La complexité du dispositif de la formation professionnelle, au niveau tant interprofessionnel que professionnel, liée plus particulièrement aux conditions dans lesquelles il a été construit et à la diversité de ses acteurs, types d'actions, publics ou modes de financement, ne lui permet pas de répondre avec la meilleure efficacité aux besoins des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi.

Une première démarche d'amélioration de la lisibilité du dispositif peut contribuer à une meilleure attractivité des métiers. Dans cette perspective, il est essentiel, à l'échelon régional, de parvenir à informer, orienter les salariés, les demandeurs d'emploi, les entreprises et, plus généralement, tout utilisateur potentiel du dispositif de formation, les aider à construire un parcours professionnel et les accompagner pour identifier les modes de financement auxquels ils sont éligibles et, ensuite, y accéder.

- Afin d'identifier au plus près les besoins des entreprises en matière d'emploi, de qualification et de formation, les partenaires sociaux marquent leur attachement au développement de « diagnostics EQF emploi qualification formation ou ressources humaines en entreprise » et à l'identification d'une structure en charge de cette mission, notamment pour répondre aux besoins

des entreprises, sans exclusive de taille, qui ne seraient pas en mesure de réaliser elles-mêmes ces diagnostics.

CHAPITRE 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 et visés dans son article premier.

Les dispositions qui suivent sont intégrées dans l'annexe 7 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Elles abrogent et remplacent les -6- dispositions des accords du 25 novembre 2004, du 21 avril 1998 et du 5 février 1985, ainsi que des avenants et annexes liés à ces différents accords.

Le présent accord est complété par des dispositions listant les formations prioritaires et les modalités de financement qui lui seront annexées. Cet accord sera complété par un avenant à l'accord portant création de l'OPCA Transports du 28 décembre 1994, afin de l'harmoniser sur les dispositions qui suivent.

CHAPITRE 1 ER - STRUCTURES INSTITUTIONNELLES ET PROFESSIONNELLES

Article 1. La Commission Paritaire Nationale professionnelle de l'Emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

La Commission instituée par l'article 25 de la Convention collective nationale principale de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport prend le nom de Commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport (ci-après : CPNE).

1. 1. Attributions générales

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, la CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi et des qualifications, dans son champ de compétence.

Elle définit les orientations et les priorités de la branche en matière de formation professionnelle ; elle procède régulièrement à leur mise à jour en fonction des besoins de la branche.

Elle s'appuie plus particulièrement sur les travaux de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL), des organismes de développement et/ou dispensateurs de formation de la branche (OPCA Transports, Groupes AFT-IFTIM et PROMOTRANS) et des Commissions Professionnelles consultatives instituées auprès du ministère chargé de l'emploi -CPC "Transport et Logistique- et du ministère de l'éducation nationale -CPC "Transport, Logistique, Sécurité et autres services".

1. 2. Attributions en matière d'emploi et de qualification

En matière d'emploi et de qualification, la CPNE a notamment pour attributions de :

- permettre l'information réciproque des organisations patronales et salariales membres sur la situation de l'emploi et des qualifications, ainsi que sur leur évolution ;
- analyser la situation de l'emploi et des qualifications ainsi que leur évolution, tant qualitative que quantitative, afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation, et les salariés à bâtir 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 ;
- 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 ;
- favoriser la création de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) en veillant à la plus grande transversalité possible de ces CQP ;
- s'assurer d'une mise en oeuvre effective des possibilités de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes.

La CPNE est, par ailleurs, consultée préalablement à la conclusion des contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat ; elle est, ensuite, informée des conclusions de ces études.

Elle donne également son avis sur les objectifs et les modalités de mise en oeuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) sur la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

1. 3. Attributions en matière de formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, la CPNE a notamment pour attributions 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 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 préciser notamment 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 ;
- faire le bilan de l'application du dispositif de la professionnalisation (contrats et périodes) ;

- examiner les moyens nécessaires au bon exercice de la mission des tuteurs.

La CPNE est, par ailleurs, consultée préalablement à la conclusion d'accords en faveur du développement de l'emploi et des compétences entre l'Etat et la Profession ; elle est, ensuite, informée de l'exécution desdits accords. Elle donne également son avis sur le contenu et les conditions de mise en oeuvre des contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle, notamment l'apprentissage et les contrats et périodes de professionnalisation.

1. 4. Examen annuel

Dans le cadre de ses attributions, la CPNE procède chaque année à l'examen :

- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession ;
- de l'adéquation des budgets prévisionnels des différents organismes -au regard des besoins de la branche et des objectifs définis par les partenaires sociaux en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle- et de l'évolution des mesures de financement qu'ils mettent en oeuvre ;
- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles devant être développées par les dispositifs de professionnalisation (contrats et périodes).

1. 5. Règlement intérieur -8-

Le règlement intérieur de la CPNE fixe :

- sa composition en identifiant les organismes et/ou opérateurs techniques invités à participer à ses travaux avec les représentants des organisations professionnelles patronales et des organisations syndicales représentatives des entreprises et des salariés dans le champ de compétence de la CCNTR ;
- les conditions d'admission et d'exclusion ;
- sa localisation ;
- ses modalités de fonctionnement et d'administration, y compris de son bureau ;
- ses procédures de vote.

1. 6. Instances régionales

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la mise en place d'instances régionales exerçant, dans ce champ géographique, les attributions de la CPNE, sous la forme de commissions paritaires régionales ou de représentations régionales de la CPNE.

Quel que soit le choix opéré, il conviendra d'assurer la coordination de leurs attributions avec celles des instances en place au niveau national, dans la branche, et au niveau régional, à compétence interprofessionnelle.

Article 2. L'Observatoire Prospectif des métiers et des

qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL)

2. 1. Attributions

Il est institué un Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL), placé sous l'égide de la CPNE. Les organisations membres de droit de la CPNE (partenaires sociaux) et les personnalités qualifiées invitées à participer aux travaux) se réunissent dans le cadre de l'OPTL au moins deux fois par an.

Sur un plan général, l'OPTL, a pour attribution de contribuer à une meilleure information et orientation des entreprises, des salariés ainsi que des demandeurs d'emploi par le recensement et la diffusion d'informations quantitatives et qualitatives sur l'emploi, les qualifications, la formation et l'évolution des métiers. Il contribue également par une approche prospective à prévoir les évolutions et orienter le dispositif de formation.

Au sein de l'OPTL, est constitué un Comité paritaire de pilotage de l'observatoire, dont la composition est la suivante : deux représentants d'organisations syndicales représentatives des salariés, un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les organisations membres de la CPNE.

Participent aux travaux du Comité paritaire de pilotage de l'OPTL les représentants des organismes membres de la CPNE qui contribuent au développement de la formation professionnelle dans la branche, quelle que soit la nature de cette contribution, notamment pécuniaire ou en

ingénierie (voir article 1.1 du présent accord).

Ce comité rend régulièrement compte de l'avancée de ses travaux à la CPNE.

Les modalités de participation aux travaux du Comité paritaire de pilotage sont identiques à celles fixées pour les réunions de la CPNE.

Sur la base des informations sur l'emploi, les qualifications et les formations recueillies sur initiative de la CPNE par région auprès des entreprises et des instances compétentes, le Comité paritaire de pilotage est chargé de préparer un rapport annuel de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Il s'appuie pour se faire sur les tableaux de bord -9- régionaux de l'emploi et de la formation et sur leur consolidation nationale. Il est également chargé de veiller à la bonne diffusion des travaux de l'OPTL. Le rapport annuel précité est présenté chaque année 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, et aux organisations membres de la CPNE 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'OPTL et au développement des outils permettant d'en renforcer la fiabilité. Elle doit permettre également d'orienter les

études effectuées par les organismes de développement de la formation précités et de guider les travaux de la branche, des secteurs et des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

2. 2. Dépenses de fonctionnement

L'OPTL peut accéder à différentes sources de financement. Pour ce qui les concerne, les ressources de l'OPCA Transports destinées à la prise en charge des dépenses de fonctionnement (études, recherches, organisation et animation de réunions, secrétariat...) et d'hébergement (localisation) de l'OPTL font l'objet d'une convention conclue entre l'OPTL et l'OPCA transports.

2. 3. Instances régionales

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la mise en place d'instances régionales exerçant, dans ce champ géographique, les attributions de l'OPTL.

Dans l'attente d'une réflexion plus approfondie sur la nature de ces instances, est constituée, dans chaque région, une représentation régionale de l'OPTL composée des représentants régionaux des partenaires sociaux. Participent également à cette représentation régionale les représentants régionaux, des organismes et des organisations membres de l'OPTL.

Les attributions de ces représentations régionales dans leur champ géographiques s'inscrivent

dans celles de l'OPTL dans le respect d'une note de cadrage établie par le Comité paritaire de pilotage.

Chaque représentation régionale réalise un rapport annuel, de nature identique, pour la région concernée, à celle du bilan national.

Les dépenses de fonctionnement de ces représentations sont prises en charge dans le cadre du dispositif visé à l'article 2. 2. ci-dessus.

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

3. 1. Attributions

L'OPCA Transports a pour missions dans les secteurs d'activités couverts par le champ d'application du présent accord de :

- mener une politique de financement incitative au développement de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi s'inscrivant dans les axes des priorités définies par la CPNE.
- collecter et gérer les fonds de la formation professionnelle continue et d'en contrôler l'emploi;
- mener une politique de financement incitative au développement de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi s'inscrivant dans les axes des priorités définies par la CPNE.

Par ailleurs, conformément aux dispositions et de l'ANI du 07 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009, l'OPCA

Transports :

- contribue au développement de la formation professionnelle continue ;
- informe, sensibilise et accompagne les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle incluant :

o l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise et en prenant en compte des objectifs définis par les accords de GPEC,

o l'aide à l'élaboration de budgets et au montage de dossiers de financement pouvant inclure des cofinancements avec d'autres partenaires financiers,

o l'aide à l'élaboration de cahier des charges pour la mise en oeuvre des actions de formation des salariés et, le cas échéant, à l'identification des organismes de formation,

o l'aide à la mise en oeuvre de politiques favorisant la construction de parcours professionnels.

- mobilise, si nécessaire, des financements complémentaires notamment auprès du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, de l'Etat, du Fonds social européen, des régions et de Pôle Emploi.

Les modalités selon lesquelles l'OPCA Transports peut prendre en charge les coûts des diagnostics de très petites, petites et moyennes entreprises sont définies par accord conclu au niveau de la branche après concertation avec les représentants de l'OPCA Transports.

Il est rappelé que :

- o par la volonté des partenaires sociaux, l'OPCA Transports a une compétence interbranches plus large que celle correspondant au champ d'application du présent accord ;

- o les missions et attributions de l'OPCA Transports définies par l'accord national en portant création du 28 décembre 1994 complétées par celles du présent accord sont appliquées par les sections professionnelles paritaires techniques (SPPT) compétentes dans le champ d'application des accords de branche et en fonction des orientations et du contenu desdits accords.

3. 2. Priorités de la branche

Conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du présent Accord, les orientations et les priorités de formation professionnelle dans la branche sont définies dans le cadre de la CPNE ; elle procède régulièrement à leur mise à jour.

Les orientations et priorités de formation professionnelle, de même que leurs mises à jour, se traduisent par des engagements financiers à la charge de l'OPCA Transports et peuvent l'amener à modifier ses règles de prise en charge.

Afin d'éviter tout dysfonctionnement du dispositif de formation professionnelle lié à ces éventuelles modifications, la définition des orientations et priorités visées ci-dessus et leurs mises à jour font l'objet d'une concertation avec les représentants de l'OPCA Transports au sein de la CPNE.

Cette concertation doit permettre, si nécessaire, conformément aux dispositions de l'ANI du 07 janvier 2009, la mise en oeuvre de cofinancements avec d'autres partenaires financiers. -11-

3. 3. Organisation et moyens

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la consolidation de l'organisation territoriale de l'OPCA Transports afin qu'il continue d'assurer dans les meilleures conditions son service de proximité en réponse aux besoins des entreprises de la branche professionnelle.

Conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009 :

- une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre l'OPCA Transports et l'Etat définissant les modalités de financement et de mise en oeuvre de ses missions,
- une convention est conclue entre l'OPCA Transports et l'Etat définissant la part des ressources qu'il peut affecter au cofinancement d'actions de formation en faveur de la formation professionnelle continue et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi.

Afin de répondre à l'objectif de coordination entre les différents acteurs réaffirmé à l'article 7 du présent Accord, une convention est conclue entre les représentants des organismes membres de la CPNE qui contribuent au développement de la formation professionnelle de la branche (que leur contribution soit de nature pécuniaire ou en ingénierie) ; le périmètre de cette coordination et les modalités de sa mise en oeuvre, tant au plan national que régional, sont fixés par la CPNE sur proposition des représentants des organismes concernés.

Article 4. L'organisme affectataire de la taxe destinée à financer la formation dans les transports routiers

4. 1. Missions

Conformément à l'article 1635 bis M du code général des impôts, la taxe destinée à financer le développement des actions de formation professionnelle dans les transports routiers concourt, en priorité, au financement, d'une part, des formations qualifiantes, et d'autre part, des formations professionnelles obligatoires des conducteurs routiers instituées par la réglementation et les conventions collectives en vigueur.

L'organisme affectataire de cette taxe exerce les missions de service public qui lui sont ainsi confiées par l'État en :

- o réalisant des études et recherches, en participant aux observatoires mis en place à cet effet, destinés à mieux apprécier l'adéquation entre les formations et les besoins en terme de qualification et d'emploi du secteur ;
- o assurant une mission générale d'information des publics et des entreprises afin de favoriser l'emploi ;
- o augmentant le nombre d'actions de formation visant à

préservé l'environnement et améliorer la sécurité routière ;

- o réalisant des formations initiales ;
- o soutenant l'activité de l'éducation nationale

4. 2. Conditions d'exercice des missions

Les conditions d'exercice des missions susvisées sont fixées par une convention signée entre l'organisme affectataire de la taxe et l'État (Ministres chargés respectivement des transports et du budget).

Au regard de l'importance de ce dispositif pour financer les actions de formation et les dépenses y afférentes définies dans ladite convention (coûts pédagogiques, dépenses d'investissements, -12- d'acquisition ou de fonctionnement, mission de coopération et de développement de la formation, coûts d'actions innovantes, spécifiques ou qualifiantes), les partenaires sociaux réaffirment qu'il est indispensable à l'accompagnement des entreprises et des salariés dans leurs réflexions en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

Compte tenu de la destination même de la taxe fiscale, l'organisme qui en est affectataire participe aux travaux de la CPNE.

Article 5. Les organismes professionnels dispensateurs de formation

Les partenaires sociaux confirment leur attachement aux organismes dispensateurs de formation mis en place par et dans la profession (AIFC et Promotrans).

Par la politique d'implantation territoriale qu'ils ont développée, ils offrent un service de proximité répondant aux besoins spécifiques des entreprises et de leurs salariés.

Leur expertise est reconnue dans leurs domaines de compétences, pour l'ensemble des métiers et activités entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Partenaires indispensables à la poursuite du développement de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport, ils participent aux travaux de la CPNE afin d'adapter au mieux leur offre de formation, tant quantitative que qualitative, aux exigences de la Profession.

Article 6. Les commissions professionnelles consultatives

Les partenaires sociaux sont consultés sur la création, l'actualisation et la suppression des titres ou diplômes professionnels dans le cadre des commissions professionnelles consultatives (CPC) instituées auprès du ministère chargé de l'emploi (CPC « Transport et Logistique ») et du ministère de l'éducation nationale (CPC « Transport, Logistique, Sécurité et autres services »). La mission de ces instances est essentielle dans l'adaptation des référentiels, des titres et diplômes aux contenus des emplois.

Les partenaires sociaux sont régulièrement informés, dans le cadre de la CPNE, de l'état d'avancement des travaux menés par les CPC ; ils rappellent l'intérêt qu'ils portent à l'accès aux titres et diplômes

professionnels par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

Article 7. Coordination entre les différents acteurs

La démarche initiée de coordination entre les différents acteurs impliqués dans les questions d'emploi, de qualification et de formation professionnelle dans la branche doit être poursuivie et approfondie, renforçant ainsi leur complémentarité.

Dans cette perspective, des conventions sont conclues entre ces acteurs conformément aux dispositions du présent chapitre. Chaque année, la CPNE réunit les représentants de l'ensemble de ces acteurs afin qu'ils présentent le bilan de l'application desdites conventions lui permettant de proposer les ajustements qui pourraient s'avérer nécessaires à la meilleure adéquation entre les orientations et les priorités retenues dans la branche en matière de formation professionnelle et les capacités de financement de l'ensemble de l'édifice de formation professionnelle.

Sans interférer sur les prérogatives des instances décisionnelles des différentes structures concernées, la CPNE, par cette démarche structurante tient un rôle essentiel dans la coordination de leurs actions.

CHAPITRE 2 – LES DISPOSITIFS DE PROFESSIONNALISATION

Les fonds de professionnalisation sont, par leur caractère

mutualisé, les fonds sollicités prioritairement pour certaines formations définies par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPNE. A ce titre, ils doivent être dévolus prioritairement :

- au financement des contrats et périodes de professionnalisation et plus largement des formations initiales notamment l'apprentissage dès lors que cette voie ne peut se financer de manière autonome
- à la réponse des demandes exprimées par les salariés dans le cadre du DIF. La part consacré au financement des contrats et périodes de professionnalisation doit être au minimum de 50% du montant de la collecte.

Article 8 – Le rôle des institutions représentatives du personnel

A l'occasion de l'examen annuel du plan de formation, les représentants du personnel sont informés et consultés sur les conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation dans l'entreprise.

Cette mission s'inscrit plus largement dans le cadre des missions dévolues aux représentants du personnel dans le cadre de la formation professionnelle.

Article 9 - Le socle de compétences et de connaissances

Au-delà du socle général s'appuyant sur les savoirs mentionnés à l'article L 122-1-1 du code de l'Education, les partenaires sociaux souhaitent que ce socle intègre les formations obligatoires d'accès aux métiers de conduite.

Pour accéder à un certains emplois dans le transport, il convient, en plus de ces savoirs de base, et sur la base de la réglementation en vigueur de disposer de formations spécifiques d'accès à l'emploi.

Ces formations font partie du socle conventionnel de compétences et de connaissances. La liste en est établie et tenue à jour par la CPNE. Elle est annexée au présent accord.

• d'un permis de conduire adapté et d'une formation initiale minimale obligatoire pour la conduite de véhicules de plus de 3,5T ou de plus de 9 places en transport routier de marchandises et de voyageurs

- d'une formation pour les coursiers
- d'une formation pour les conducteurs accompagnateurs de personnes à mobilité réduite,
- d'une formation de premier secours pour les ambulanciers,
- d'un CQP pour les personnels des entreprises de transport de fonds et valeurs

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE), qui permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée à Pôle emploi, doit reposer sur ce socle de compétences qui sont celles requises, conventionnellement ou règlementairement pour accéder à un emploi reconnu dans la branche du transport routier.

Article 10 - Le Fonds Paritaire de Sécurisation des

Parcours Professionnels (FPSPP) et son financement

Ce fonds créé par la loi du 24 novembre 2009 a vocation, par une mutualisation entre les différents branches, de contribuer au financement d'actions de formation en faveur de salariés et demandeurs d'emplois dont il définit les caractéristiques.

Compte tenu de la typologie des entreprises du secteur et des forts besoins liés aux formations obligatoires nécessaires pour exercer certains métiers du transport et de la logistique. Compte tenu également des contraintes réglementaires pour la conduite ou pour l'exercice de certains métiers, les partenaires sociaux agiront agissent auprès du FPSPP pour une meilleure prise en compte des spécificités et des besoins de la branche sur la base des priorités définies pour chaque dispositif et le cas échéant pour chaque public, conformément aux articles 33 et 36 et développées en annexe du présent accord.

Mise en forme : Puces et numéros -14-

La CNPECPNE, seraest, en lien avec l'OPCA, chargée de faire remonter régulièrement au FPSPP les besoins en fonction des prévisions de l'OPTL et des conclusions des réunions de concertation prévues à l'article 7 du présent accord.

Ce fonds est alimenté par une contribution règlementaire dont le taux est arrêté chaque année par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel. Cette contribution, selon le taux en vigueur chaque année est répartie de la manière suivante pour les entreprises de plus de 10 salariés:

- X 50% sur les fonds e la professionnalisation
- X 50% sur le plan de formation
- X sur le congé individuel de formation

Cette répartition est applicable à compter du 1 er janvier 2010

Article 11 – L’accompagnement par le tutorat

Les partenaires sociaux considèrent le tutorat comme un vecteur privilégié de transmission des compétences par le maitre d’apprentissage, le tuteur d’un contrat de professionnalisation ou la personne en charge de l’accueil ou du suivi des stagiaires.

Le présent accord a pour objet de définir et d’encadrer les fonctions du seul tuteur des contrats de professionnalisation.

A ce titre, ilsLes partenaires sociaux 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 ainsi que 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) ayant suivi une formation de tuteur.

Le tuteur interne 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 interne 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 CPNE, est annexé au présent accord.

Sans être un formateur, le tuteur interne 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 quatre phases principales :

- les accueillir et les accompagner pour une bonne intégration dans l'entreprise ainsi que dans l'élaboration et la mise en oeuvre de leur projet professionnel,
- contribuer à l'acquisition de leurs connaissances, de

leurs compétences et de leurs aptitudes professionnelles,

- apprécier leurs résultats et suivre leur évolution,
- participer à l'évaluation de leurs acquis et au bilan qui en est fait.

Mise en forme : Puces et numéros -15-

Le rôle de ce tuteur interne 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. Les objectifs de cet allègement sont définis par la CPNE. L'organisation de ce temps, attribuée selon des modalités définies entre l'employeur et le tuteur et dédiée à l'exercice de la fonction est consacré par le tuteur à l'exercice de sa mission. 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 interne 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 complet au cours duquel le tuteur exerce sa fonction - ne saurait être inférieur à 5 % 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 CPNE.

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 5 – « Contribution des entreprises au financement de la formation » du présent accord.

L'OPCA peut prendre en charge, dans les conditions et limites fixées par décret et à défaut dans la limite de 5% de la durée des heures de formation en centre, une partie des dépenses des tutorat externe à l'entreprise pour Pour les publics les plus éloignés de l'emploi que sont : , après signature d'un accord entre l'entreprise, le jeune, et une structure reconnue, un tuteur externe peut être nommé pour traiter des questions qui ne sont pas du ressort du tuteur en entreprise (logement, transport, santé, etc.). Lorsque que le financement de l'OPCA est sollicité pour

la prise en charge de ces tuteurs, il se fera conformément aux modalités définies dans présent article dans la limite d'une durée ne pouvant excéder 5% de la durée des heures de formation. Cette durée est portée à 10% si le tutorat externe est effectué par le salarié d'un GEIQ.

Peuvent bénéficier du soutien d'un tuteur externe :

- les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation,
- les personnes suivies par un référent avant la signature d'un contrat de professionnalisation,
- les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à temps plein et en contrat à durée indéterminée au cours des trois ans précédant la signature d'un contrat de professionnalisation.
- les personnes visées aux points 3 et 4 de l'article L6325-1 du code du travail.
-

Article 12 – Le contrat de professionnalisation

12.1 - 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

Mis en forme : Non Surlignage

Mise en forme : Puces et numéros -16-

titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue par la convention collective sur la base du socle de compétences défini à l'article 9.

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 utilisant l'ensemble de moyens et outils en leur possession pour s'assurer tant de leur motivation que du fait qu'ils pourront atteindre les objectifs visés par la formation.

Ce contrat est ouvert :

- aux jeunes de 16 à moins de 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale,
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus,
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité active, l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ainsi qu'aux personnes bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation pour adultes handicapés,
- aux personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement supérieur et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

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.

En cas de survenance d'un événement tel que redressement ou liquidation judiciaire pouvant affecter la poursuite du contrat, les partenaires sociaux souhaitent que soient recherchées toutes les solutions permettant la poursuite de la formation.

Les activités du bénéficiaire du contrat de professionnalisation sont suivies par un tuteur conformément aux dispositions de l'article 11 – « L'accompagnement par le tutorat » du présent accord.

12.2 - 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 oeuvre est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, pour les actions visées par la CPNE, ces durées maximales peuvent être portées jusqu'à 24 mois. et laLa durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, et d'accompagnement portée à un niveau peut justifier une durée de formation supérieure à 25% de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation. Pour les personnes les plus éloignées de l'emploi visées

à l'article L6325-1-1 du code du travail, et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les durées maximales peuvent être allongées dans les limites fixées à l'alinéa précédent.

Les durées maximales des différents objectifs de formation pris en charge par l'OPCA sont fixées en annexe du présent accord et mises à jour régulièrement par la CPNE.

Les partenaires sociaux insistent sur les spécificités des contrats de professionnalisation de conduite et sur les contraintes réglementaires et économiques qui imposent un rythme particulier d'alternance. A ce titre, ils demandent aux pouvoirs publics de prendre en compte ces éléments dans l'étude des durées maximales de contrat et des modalités de réalisation des actions de formation.

12.3 - 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 minimale fixée par décret et dont les montants sont rappelés dans le tableau ci après.

Age du bénéficiaire	Si qualification < bac
professionnel	Si qualification \geq bac professionnel

En % du SMIC	En % du SMIC
Age < 21 ans	55 65
21 ans ≤ âge < 26 ans	70 80
Age ≥ 26ans	100 100

Lorsque les contrats ou actions de professionnalisation ont une durée supérieure à 12 mois, au-delà de cette durée, les pourcentages règlementaires sont majorés de 5 points dans la limite de 100%.

Une fois la qualification acquise, 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 les dispositions ci-dessus est versée au bénéficiaire à l'issue du contrat ou de l'action de professionnalisation dans un but de fidélisation.

12.4 - 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 ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants figurent dans un document annexé au présent accord. Le montant de ces forfaits doit être modulé pour tenir compte de

la réalité des coûts et notamment du coût des formations de conduite.

Ces forfaits peuvent être révisés par décision de l'OPCA après consultation de la CPNE

Article 13 – La période de professionnalisation

13.1 - Principes généraux

La période de professionnalisation a pour objet, en accord avec l'entreprise, de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, en permettant au bénéficiaire d'acquérir une qualification ou de suivre une action de formation nécessaire à l'adaptation de son poste ou à l'évolution de son emploi

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés visés à l'article L.6324-2 du Code du Travail :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux orientations définies par la CPNE,
- salariés qui disposent d'une ancienneté minimale d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, sauf dérogation prévue par la CPNE,
- salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans, -18-
- 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.
- salariés demandant une formation dans le cadre d'un entretien professionnel, un bilan de compétences ou un bilan d'étape professionnelle, après accord de l'entreprise.

Pour être éligibles à un financement sur les fonds de professionnalisation, les périodes de professionnalisation doivent permettre d'acquérir un niveau reconnu par un titre, un diplôme ou un certificat (CQP, Caces, permis, etc.). Leur durée minimale est fixée à 70 heures dans les limites prévues ci-dessus, sauf si la période est utilisée pour suivre une formation prioritaire listée en annexe.

Les durées minimales d'ancienneté et de durée pourront être supprimées, à titre temporaire, pour certaines formations dont la liste est dressée par la CPNE. Il s'agira principalement de formations obligatoires nouvelles ou de formations spécifiques.

13.2 - 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
- permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue par la convention collective
- reconnues par la CPNE comme objectif de professionnalisation prioritaire.

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 CPNE.

13.3 - Mise en oeuvre 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.

13.4 - 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 après consultation de la CPNE.

Article 14 - Priorité d'emploi pour les bénéficiaires de formation initiale transport

Les jeunes et/ou stagiaires et/ou demandeurs d'emploi 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 15 – Les reversements au bénéfice des centres de formation d'apprentis

Les partenaires sociaux souhaitent encourager le développement de l'apprentissage et décident, dans le respect des dispositions légales, de prévoir une possibilité d'affectation d'une part de la collecte des fonds de professionnalisation au financement de centres de formation d'apprentis conformément aux dispositions des articles 34 et 37 du présent accord.

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 fonds de la professionnalisation selon les dispositions réglementaires en vigueur.

15. 1 - Principes

Les partenaires sociaux confirment l'intérêt qu'ils portent au développement de l'apprentissage comme dispositif complémentaire des mesures relatives à la professionnalisation et décident, dans le respect des dispositions légales et réglementaires et dans les conditions fixées par le présent accord, d'affecter au financement de centres de formation d'apprentis une part de la

collecte des fonds de la professionnalisation réalisée par l'OPCA Transports.

Le reversement de fonds de la professionnalisation à destination de l'apprentissage doit s'inscrire dans le respect de règles permettant :

- aux centres de formation d'apprentis de disposer de la lisibilité nécessaire au maintien ou au développement de sections d'apprentis répondant aux besoins de la Profession en leur garantissant les financements sur la totalité du cursus des apprentis concernés,
- à l'OPCA Transports de disposer en toute transparence des informations sur l'utilisation par les centres de formation d'apprentis des fonds reversés,
- à la CPNE d'estimer, en fonction des besoins exprimés par la Profession en matière de sections d'apprentissage, l'enveloppe budgétaire annuelle à dégager sur les fonds de la professionnalisation pour un reversement au bénéfice de l'apprentissage, en complément des autres ressources disponibles ayant le même objet.

La part des contributions versée s'effectue selon les modalités définies aux articles 34 et 37 du présent accord et le versement est effectué au plus tard le 15 octobre de chaque année et conformément aux modalités définies dans le cadre d'une convention signée entre la CPNE et l'OPCA Transports.

15. 2 - Montant des reversements

Le montant des reversements est fixé en accord entre l'OPCA Transports et la CPNE dans le respect des principes fixés aux articles 34 et 37 du présent accord.

Mis en forme : Retrait : Gauche : 0 cm, Suspendu : 0,5 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0,63 cm + Retrait : 1,27 cm -20-

Il appartient à la CPNE procède à une estimation des reversements à opérer, au vu des demandes exprimées au titre des formations initiales soutenues par la profession, des besoins des sections d'apprentissage et des prévisions de contrats de professionnalisation d'établir chaque année le quantum des fonds réservés sur la professionnalisation à l'apprentissage.

Sont pris en compte, pour l'établissement de ce quantum cette estimation, les seuls 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,
- et suivant leur formation dans un centre de formation d'apprentis répondant remplissant les conditions d'un au cahier des charges fixés établi par la CPNE et remplissant les conditions fixées par elle annexé au présent accord.

La décision d'affectation de répartition des fonds reversés entre les centres de formation d'apprentis est de la compétence de la CPNE, ; laquelle se prononce :

- sur la base d'une demande établie par les centres de formation d'apprentis, accompagnée 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 des prévisions budgétaires d'utilisation des différents fonds établis par l'OPCA.

15. 3 - Convention de mise en oeuvre

Une convention est passée entre l'OPCA Transports et la CPNE portant modalités de mise en oeuvre du reversement des fonds de la professionnalisation au bénéfice des centres de formation d'apprentis.

Afin de respecter les règles précédemment définies, la convention :

- rappelle les éléments d'information retenus pour procéder aux estimations et les renseigne,
- établit le calendrier précis des échanges d'informations ou documents, ainsi que celui des reversements et leurs modalités,
- fixe les conditions de reversement des fonds non utilisés par l'OPCA Transports en fin d'exercice.

15. 4 - Suivi et bilan de l'application du dispositif

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

Un bilan de l'application des dispositions du présent article sera réalisé par la CPNE à intervalle régulier 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.

Article 16 - La certification professionnelle

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre leur démarche de valorisation et de professionnalisation des métiers. A cet effet, ils conviennent de développer leur politique de certification professionnelle notamment par la voie du Certificat du Qualification Professionnelle (CQP).

Ils conviennent également, dans le cadre des instances décrites au chapitre 1 du présent accord de continuer leurs efforts pour la construction de dispositifs de formation (diplômes ou titres professionnels) adaptés aux spécificités des secteurs du transport et de la logistique.

Mis en forme : Retrait : Gauche : 0
cm, Suspendu : 0,5 cm, Avec puces +
Niveau : 1 + Alignement : 0,63 cm +
Retrait : 1,27 cm -21-

L'ensemble de ces travaux sera est mené dans un objectif de transversalité inter-branches et de construction de parcours individuels laissant toute sa place à des démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les demandes de CQP sont examinées par la CPNE. La CPNE détermine le contenu des CQP et leurs modalités de fonctionnement et de financement, au vu d'un dossier comprenant notamment un référentiel d'activité et de certification.

Article 17 – Le financement d'actions collectives

Les fonds de la professionnalisation ont vocation à financer, dans les limites des dispositions légales et réglementaires en vigueur, non seulement les dispositifs visés dans le présent chapitre, mais également ceux imputables sur ces fonds comme :

- les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen pour les salaires charges et frais annexes, dans les limites applicables à la prise en charge des actions de formation,
- le fonctionnement et la promotion de l'Observatoire Prospectif des Métiers et de ses antennes représentations régionales avec l'organisme gestionnaire de la ressource affectée,
- le soutien à l'apprentissage,
- le tutorat
- l'ensemble des missions qui lui sont attribuées par voie législative ou réglementaire ou législative.

Article 18 – Fixation des modalités de prise en charge par l'OPCA

Au-delà des forfaits définis aux articles 12.4, 13.4 et 23.4 et de leurs modalités d'adaptations prévues par ces mêmes articles, les partenaires sociaux souhaitent, dans le strict respect des prérogatives du Conseil d'Administration de l'OPCA Transports, que les modalités de prise en charge par ce dernier accompagnent les axes prioritaires définis par le présent et adaptés selon les modalités prévues pour chaque dispositif ou action. Les partenaires sociaux conscients des contraintes pouvant peser sur l'OPCA adapteront en tant que de besoin ces priorités pour permettre le maintien d'un financement adapté des priorités qu'ils ont définies.

Est annexé au présent accord un tableau récapitulatif des montants de prise en charge pour les différents dispositifs et cas de figure. Ces montants seront revus régulièrement par la CPNE peuvent être révisés par décision de l'OPCA Transports en concertation avec l'OPCA après consultation de la CPNE.

CHAPITRE 3 - LE PLAN DE FORMATION

Article 19 – 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 du Code du Travail.

Elles contribuent notamment à informer les salariés sur l'évolution prévisible de l'emploi et des qualifications dans les transports routiers 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 CPNE.

Les institutions représentatives du personnel contribuent aussi à informer les salariés des dispositifs de formation auxquels ils peuvent prétendre ainsi que des modalités d'accès, y compris en matière de prise en charge financière. -22-

Le comité d'entreprise, ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent ou les institutions représentatives du personnel qui en exercent les missions en matière de formation, 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 oeuvre 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 20 – Les actions du 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, dans le respect de l'ensemble des principes fixés par la sixième partie du Code du Travail : « la formation professionnelle tout au long de la vie », la nature des actions de formation, telle qu'elle est rappelée ci-dessous, en distinguant les actions :

- d'adaptation des salariés aux postes de travail, et celles liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien des salariés dans l'emploi
- de développement des compétences,

Les actions pour assurer l'adaptation au poste de travail, ainsi que celles liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise pendant leur réalisation.

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 21 – L'égalité dans l'accès à la formation professionnelle

21.1 - 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 de retrouver 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.

21.2 - L'égalité entre les salariés

Les entreprises doivent 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.

Les salariés travaillant selon des horaires décalés doivent avoir un droit égal d'accès à la formation. Pour ce faire, les entreprises doivent rechercher, notamment par un aménagement temporaire de leur activité, les solutions le permettant.

Enfin, tout doit être mis en oeuvre 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.

21.3 - 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 CPNE 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 oeuvre 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

« Coordination entre les instances » du présent accord.

Plus généralement, les partenaires sociaux soulignent l'importance d'une bonne information des entreprises visées par le présent article par une attention particulière des organismes visés aux articles 3 et 4 du présent accord. Ils demandent à la CPNE et à l'OPCA Transports de réaliser des outils spécifiques en direction de ces entreprises et de leurs salariés.

Article 22 – Le renforcement des missions de l'encadrement

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 suivre des actions de formation professionnelle et de remplir desElles doivent également rechercher les moyens permettant au personnel d'encadrement 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 11 du présent accord.

CHAPITRE 4 : LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 23 – Le Droit Individuel à la Formation

23.1 - 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 peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans dans la limite maximale de 120 heures ; . pour Pour les salariés à temps partiel, ce plafond s'applique au prorata de leur durée de travail.

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. 1

Dans les deux mois suivant la fin de chaque exercice civil, tout 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. Si l'information est portée sur un document annexe, ce dernier doit informer le salarié sur les conditions d'utilisation de ce droit.

Le comité d'entreprise, ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent ou les institutions représentatives du personnel qui en exercent les missions en matière de formation, sont consultés sur la mise en oeuvre 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.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur Les les droits à DIF sont «portables» dans les limites et conditions définies par la loi du 24 novembre 2009 et sous réserve des priorités définies aux articles 32 et 35 du présent accorden cas de rupture du contrat non consécutive à une faute grave ou lourde ou à l'échéance du terme du contrat. Les droits ainsi acquis peuvent être mobilisés par l'intéressé :

- Lorsqu'il est demandeur d'emploi
- Dans les deux ans suivants la reprise d'un nouvel emploi.

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de l'information des salariés sur ce droit afin d'en permettre l'exercice.

23.2 - Définition des actions 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 des chapitres 6 et 7 du présent accord.

23.3 - Mise en oeuvre du droit individuel à la formation

La mise en oeuvre 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.

1 L'accord du 25 novembre 2004, abrogé par le présent accord, a prévu, pour les salariés en remplissant les conditions, une application prorata temporis pour l'année 2004.

Pour 2004, les droits à DIF sur la base d'une activité complète ont été fixés à 14 heures.

Mise en forme : Puces et numéros -26-

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 du Code du Travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée est automatiquement déduite par l'employeur des droits à DIF du salarié.

23.4 - 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 due au titre de la professionnalisation sont précisées au chapitre 5 – « Contribution des entreprises au financement de la formation » du présent accord.

Article 24 – Validation des Acquis de l'Expérience

Les partenaires sociaux marquent leur volonté de placer la validation des acquis de l'expérience au coeur des dispositifs de formation et de l'encourager par tous les moyens. A ce titre, ils demanderont tant à l'OPCA transports qu'au gestionnaire de la ressource affectée de promouvoir dans leur communication et dans leurs actions de terrain cette voie.

Les salariés désignés par les organisations représentatives de salariés bénéficient selon les conditions légales et réglementaires d'une autorisation d'absence pour la durée de ces jurys (dans la limite de X jours et du maintien de leur rémunération et de la prise en charge de leurs frais de déplacement selon les conditions prévues par l'article 6.1.3 de la CCNP. Le remboursement de ces frais, salaires et charges peut être demandé à l'OPCA Transports sur les fonds de la professionnalisation selon les conditions de l'article 15 du présent accord.

La participation des salariés aux jurys d'examen de tous les CQP établis par la CPNE est prise en charge dans les conditions et limites de l'article 6.1.3 de la CCNP.

Article 25 – L'entretien professionnel

25.1 L'entretien professionnel biennal

L'entretien professionnel porte sur le projet professionnel du salarié et ne doit pas se confondre avec un entretien annuel d'évaluation dont la finalité est l'évaluation de la prestation de travail du salarié dans l'entreprise.

Pour autant, un même entretien peut distinctement porter sur les deux finalités. Cet entretien doit être distinct de tous autres entretiens comme les entretiens d'évaluation, même s'ils peuvent être réalisés conjointement.

REGLES GENERALES

a) Objectif / Finalités

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre au salarié d'élaborer son parcours professionnel et d'être l'acteur de son évolution professionnelle en lui permettant de faire connaître ses souhaits à son employeur ou à son représentant en la matière au regard de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise. -27-

Il doit également permettre à l'employeur de faire connaître au salarié ses propres attentes et sa perception des souhaits exprimés au regard des mêmes éléments.

b) Public concerné

Tout salarié, après deux ans d'ancienneté dans la même entreprise, bénéficie d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, le cas échéant avec un concours technique extérieur. Cet entretien doit être renouvelé tous les deux ans.

c) Initiative et périodicité

L'entretien professionnel est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, au plus tard dans les deux mois suivants l'acquisition de l'ancienneté ou le deuxième

anniversaire de la réalisation du précédent entretien.

MISE EN OEUVRE

a) Préparation et déroulement

Afin d'aider le salarié à se préparer à l'entretien professionnel, une fiche d'information rappelant quelles en sont les finalités, les modalités de mise en oeuvre et la portée lui est adressée en même temps que la convocation audit entretien professionnel.

Le salarié doit également être informé de l'identité de l'(des)du ou des interlocuteur(s) qu'il aura au cours de l'entretien professionnel. étant rappelé que l'entreprise peut, le cas échéant se faire assister d'un conseiller extérieur pour faciliter la tenue et le déroulement de cet entretien.

Lorsqu'il n'est pas réalisé par l'employeur lui-même, l'entretien doit être assuré en priorité par le responsable hiérarchique direct du salarié, ou le supérieur immédiat de celui-ci. Il peut être également réalisé par un autre représentant de l'employeur ou toute autre personne mandatée à cet effet.

Le temps passé par le salarié à l'entretien professionnel est pris en compte au titre du temps de travail effectif. L'entretien professionnel doit, dans la mesure du possible, se dérouler pendant les horaires habituels de travail.

Les modalités précises de déroulement de l'entretien professionnel sont définies dans les entreprises, par l'employeur ou son représentant, afin de prendre en compte leurs spécificités ou impératifs d'organisation.

Concernant certaines catégories de personnels comme par exemple les conducteurs, les temps partiels, les salariés en horaire décalé ou les personnes employées aux services de régulation ou planification, l'employeur pourra, après consultation des représentants du personnel, prévoir des modalités particulières de déroulement de l'entretien, sous réserve de respecter la réglementation et les accords collectifs en matière de durée du travail ou de prise des repos. De la même façon, la formalisation des échanges et du déroulement de l'entretien professionnel est définie par l'entreprise.

L'entretien professionnel doit avoir une durée suffisante minimale de 30 minutes pour permettre un véritable débat contradictoire sur les différents thèmes abordés. Le support de formalisation doit faire apparaître ce caractère contradictoire et les positions exprimées par les participants à l'entretien.

b) Thèmes abordés

Lors de cet entretien, au regard des dispositions de l'Accord national relatif à la formation professionnelle et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport du 25 novembre 2004 (plus particulièrement celles figurant dans le Titre I – "Dispositions générales" – -28- Chapitre 2 – "Les dispositifs d'accès à la formation professionnelle"), seront notamment abordés les points suivants :

- l'information du salarié sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la

vie professionnelle,

- l'identification des objectifs de professionnalisation pouvant permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification et de développer ses compétences,
- l'identification des dispositifs de formation permettant de satisfaire ces objectifs,
- les conditions de réalisation de la formation pendant ou en dehors du temps de travail et, dans le deuxième cas, les engagements réciproques de l'employeur et du salarié,
- les possibilités et conditions pour le salarié de mobilisation de son droit individuel à la formation.

Cette démarche est menée en tenant compte des perspectives d'évolution du salarié à court et à moyen termes.

c) Conclusion et propositions d'actions de formation

A l'issue de l'entretien, l'employeur ou son représentant peut, en tenant compte des souhaits exprimés par le salarié, de ses aptitudes, de ses besoins constatés en matière de formation, des formations dont il a antérieurement bénéficié, des priorités fixées par le plan de formation de l'entreprise et des aspirations dont il a fait part, faire une ou des propositions d'action de formation au salarié accompagnées le cas échéant de leurs voies de financement possibles.

A cette occasion, il peut être proposé au salarié d'utiliser tout ou partie de son droit individuel à la formation pour compléter la ou les actions proposées.

En cas de désaccord du salarié, soit du fait de l'absence de

propositions, soit sur les propositions qui lui sont faites en matière d'actions de formation professionnelle, les observations des différentes parties sont consignées dans le compte rendu d'entretien, afin de servir de base de travail lors de l'entretien professionnel suivant.

Les propositions d'actions de formation éventuellement faites au salarié au cours ou à l'issue de l'entretien professionnel, de même que les formations souhaitées ou réalisées à la suite de l'entretien professionnel, qu'elles soient diplômantes ou non, peuvent figurer dans le passeport formation du salarié, s'il le souhaite.

Dans tous les cas, l'employeur est invité à tirer les conclusions de l'entretien professionnel pour alimenter une démarche d'anticipation sur les évolutions des emplois et des compétences dans l'entreprise.

INFORMATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des conditions dans lesquelles sont organisés et se déroulent les entretiens professionnels.

Dans les entreprises dont le comité d'entreprise a constitué une commission de la formation, celle-ci est, en outre, conformément aux dispositions de l'article L.2325-26 du Code du travail, chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même

domaine. Dans ce cadre, cette commission est informée des éléments quantitatifs et statistiques relatifs à la tenue des entretiens, et notamment des formations proposées à l'issue des entretiens.

25.2 L'entretien de milieu de carrière

REGLES GENERALES

a) Objectif / Finalités

L'entretien de milieu de carrière a pour objet d'informer les salariés sur leurs droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, un bilan de compétences ou une action de professionnalisation. -29-

b) Public concerné

Les salariés des entreprises ou groupe d'entreprises employant au moins cinquante salariés, dans l'année qui suit leur quarante-cinquième anniversaire.

c) Initiative

L'entretien de milieu de carrière est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, au plus tard dans les 10 mois suivant son 45^{ème} anniversaire.

MISE EN OEUVRE

a) Préparation et déroulement

Afin d'aider le salarié à se préparer à l'entretien de milieu de carrière, une fiche d'information rappelant quelles en sont les finalités, les modalités de mise en oeuvre et la portée lui est adressée en

même temps que la convocation audit entretien.

Le salarié doit également être informé de l'identité du ou des interlocuteur(s) qu'il aura au cours de l'entretien de milieu de carrière.

Lorsqu'il n'est pas réalisé par l'employeur lui-même, l'entretien doit être assuré en priorité par le responsable hiérarchique direct du salarié, ou le supérieur immédiat de celui-ci. Il peut être également réalisé par un autre représentant de l'employeur ou toute autre personne mandatée à cet effet.

Le temps passé par le salarié à l'entretien de milieu de carrière est pris en compte au titre du temps de travail effectif. L'entretien de milieu de carrière doit, dans la mesure du possible, se dérouler pendant les horaires habituels de travail.

Les modalités précises de déroulement de l'entretien sont définies dans les entreprises, par l'employeur ou son représentant, afin de prendre en compte leurs spécificités ou impératifs d'organisation.

Concernant certaines catégories de personnels comme les conducteurs, les temps partiels ou les personnes employées aux services de régulation ou planification, l'employeur pourra, après consultation des représentants du personnel, prévoir des modalités particulières de déroulement de l'entretien, sous réserve de respecter la réglementation et les accords collectifs en matière de durée du travail ou de prise des repos.

De la même façon, la formalisation des échanges et du déroulement de l'entretien est définie par l'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

L'entretien doit avoir une durée suffisante minimale de 30

minutes pour permettre un véritable débat contradictoire sur les différents thèmes abordés. Le support de formalisation doit faire apparaître ce caractère contradictoire et les positions exprimées par les participants à l'entretien.

Cet entretien peut, le cas échéant, être réalisé à l'occasion d'un entretien professionnel. Il devra cependant constituer une étape distincte de cet entretien.

b) Conclusion et propositions d'actions de formation

Conformément aux objectifs de ce dispositif, l'entretien de milieu de carrière peut déboucher, dans les conditions propres à chaque dispositif sur un bilan d'étape professionnelle, un bilan de compétences ou une action de professionnalisation.

INFORMATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des conditions dans lesquelles sont organisés et se déroulent les entretiens de milieu de carrière.

-30-

Dans les entreprises dont le comité d'entreprise a constitué une commission de la formation, celle-ci est, en outre, conformément aux dispositions de l'article L.2325-26 du Code du travail, chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine. Dans ce cadre, cette commission est informée des éléments quantitatifs et statistiques relatifs à la

tenue des entretiens, et notamment des formations proposées à l'issue des entretiens.

Article 26 - Le bilan d'étape professionnel

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour adapter, s'il y a lieu, ce dispositif au regard des dispositions qui résulteront d'un futur accord national interprofessionnel sur ce point.

Article 27 – Le bilan de compétences

REGLES GENERALES

a) Objectif / Finalités

Le bilan de compétences doit permettre aux salariés en contrat à durée indéterminée concerné d'élaborer un projet professionnel notamment par la réalisation d'actions de formation au titre de la période de professionnalisation.

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation, y compris dans une perspective de

réorientation professionnelle.

b) Public prioritaire

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié bénéfice, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétence. En outre, un bilan de compétences pourra être proposé aux salariés remplissant cette même condition d'ancienneté dans l'entreprise, menacés dans leur emploi en raison d'une inaptitude physique ou d'une procédure pour licenciement économique.

c) Initiative

L'accès au bilan de compétences est une démarche individuelle, à l'initiative du salarié. Néanmoins, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences. Dans ce cas, le salarié est libre de refuser la proposition sans que ce refus soit constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement.

MISE EN OEUVRE

a) Déroulement

Le bilan de compétences peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'un congé de bilan de compétences, du droit individuel à la formation -31- ou s'inscrire dans une action de formation notamment

dans le cadre d'un parcours individuel de formation.

Le bilan de compétences est réalisé par un prestataire spécialisé extérieur agréé. Une convention tripartite doit être signée par le salarié concerné, l'organisme prestataire et soit l'employeur –lorsque le bilan est réalisé dans le cadre du plan de formation, soit l'organisme paritaire agréé (FONGECIF) - lorsque le bilan est réalisé dans le cadre du congé du bilan de compétences.

Ces conventions tripartites sont établies conformément aux conventions types définies par arrêté ministériel.

L'organisme prestataire de bilans de compétences est tenu d'utiliser, pour les réaliser, des méthodes et des techniques fiables mises en oeuvre par des personnels qualifiés dans le respect des dispositions du code du travail.

Le bilan de compétences doit comporter trois phases :

- une phase préliminaire ou d'information au cours de laquelle le déroulement et les méthodes et techniques utilisées au cours du bilan de compétences doivent être expliqués au salarié de façon à lui permettre de confirmer son engagement dans la démarche et d'identifier ses besoins en matière de formation professionnelle ;
- une phase d'investigation ou de diagnostic au cours de laquelle le salarié peut analyser ses motivations et intérêts (professionnels et personnels) et identifier l'ensemble de ses compétences et aptitudes (professionnelles ou personnelles) afin d'envisager ses possibilités d'évolution

professionnelle ;

- une phase de conclusions au cours de laquelle le salarié prend connaissance des résultats de la phase précédente ; on lui communique notamment les facteurs lui permettant de favoriser, ou non, un projet professionnel que celui-ci passe par la réalisation d'actions de formation, ou non. Cette phase de conclusions permet, enfin, au bénéficiaire de prévoir les principales étapes de la mise en oeuvre de son projet.

b) Synthèse et suite du bilan de compétences

A l'issue du bilan de compétences, outre les résultats détaillés qui lui ont été communiqués au cours de la troisième phase, le salarié doit se voir remettre par l'organisme prestataire du bilan de compétences un document de synthèse.

Ce document, ainsi que les résultats détaillés, ne peuvent être remis qu'au salarié, sauf si celui-ci autorise leur transmission à un tiers.

Lorsque le projet professionnel du bénéficiaire du bilan de compétences nécessite des actions de formation, celles-ci s'inscrivent dans le cadre de la réglementation générale applicable à la formation professionnelle.

Notamment, sans remettre en cause les objectifs et finalités du bilan de compétences rappelés à l'article 22 du présent accord, il peut être demandé proposé au salarié, à l'issue de son bilan de compétences et au regard de son projet professionnel, d'imputer les actions de formations nécessaires à ce projet sur son droit individuel à la formation.

Les actions de formation souhaitées ou réalisées à la suite du bilan de compétences, quelle qu'en soit la nature, peuvent figurer dans le passeport formation du salarié.

CONGE DE BILAN DE COMPETENCES

Tout salarié justifiant d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, d'activité en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, peut bénéficier d'un congé de bilan de compétences dont la durée ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non. -32-

Les modalités et conditions d'attribution du congé de bilan de compétences au salarié sont fixées par les dispositions légales et réglementaires.

INFORMATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des conditions dans lesquelles sont organisés et se déroulent les bilans de compétences dans le respect des principes de confidentialité et de secret professionnel propres à ce dispositif.

Article 28 – Le passeport orientation et formation

La loi du 24 novembre 2009 prévoit l'accès de tous à un passeport orientation et formation.

Le passeport orientation et formation tel que prévu ci dessus

ne doit pas remettre en cause l'utilisation de dispositifs de même nature antérieurement mis en place dans les entreprises.

Sans pour autant le rendre obligatoire, les parties signataires du présent avenant souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation, qui reste sa propriété et dont il a la responsabilité d'utilisation.

REGLES GENERALES

a) Objectif / Finalités

Le passeport orientation et formation permet à chaque salarié de faire jouer la mobilité interne ou externe dans les meilleures conditions en y recensant l'ensemble des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait des expériences professionnelles, associatives ou citoyennes du salarié.

b) Public concerné

Tout salarié, quels que soient son ancienneté et son statut, peut établir son passeport formation et demander à son employeur les documents et attestations joignables à ce document.

c) Initiative

Les informations figurant dans le passeport orientation et formation ou dans une annexe à celui-ci, sont

de la seule initiative du salarié, celui-ci étant libre du choix des mentions qu'il souhaite y voir figurer.

CONTENU

Le salarié peut notamment faire figurer dans son passeport orientation et formation :

- dans le cadre de sa formation initiale les diplômes et titres ainsi que les aptitudes connaissances et compétences susceptibles de l'aider dans son orientation et son évolution professionnelle ;
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'entretiens professionnels, d'un bilan de compétence ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formations prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en oeuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors de périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications, dont les titres, diplômes et CQP, obtenues par la formation ou par la validation des acquis ;
- les habilitations obtenues ; -33-
- le ou les emplois tenus dans le cadre d'un contrat de travail et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.
- les activités tutorales exercées.

Le salarié peut également faire figurer en annexe de son passeport orientation et formation :

- les décisions ou les propositions en matière de

formation professionnelle consécutives aux entretiens professionnels dont il a bénéficié,

- les décisions ou les propositions en matière de formation professionnelle consécutives à un bilan de compétences dont il a bénéficié.

MODELE-TYPE

Dès lors que le passeport orientation et formation appartient au salarié, celui-ci peut choisir de l'élaborer sur tout support de son choix.

Toutefois, afin de lui conférer un caractère plus normalisé les parties signataires préconisent de retenir par défaut le modèle établi par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel.

Ce modèle peut être adapté pour tenir compte des pratiques particulières d'un secteur d'activité ou d'une entreprise dans les différentes rubriques constitutives du passeport orientation et formation.

Les partenaires sociaux conviennent d'étudier les conditions dans lesquelles un modèle type pourrait être élaboré en CPNE.

CHAPITRE 5 – CONTRIBUTION DES ENTREPRISES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 29 – Les entreprises employant 10 salariés et plus

Les entreprises de 10 salariés et plus doivent consacrer chaque année une contribution fixée par la loi. A la date de signature du présent accord cette contribution est

fixée à 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, sur cette base, 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^{er} 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). 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 12 et 13 du présent accord
- c) au financement des centres de formation d'apprentis dans les conditions et limites définies à l'article 15 du présent accord,
- d) au financement des rémunérations, 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 23 du présent accord,

e) au financement des actions de préparation et d'exercice des fonctions tutorales visées à l'article 11 du présent accord. -34-

f) au financement du Fonds Paritaires de Sécurisation des Parcours Professionnels (préciser)

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 34 et 37 du présent accord.

g) au financement des rémunérations, des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement, liés à la réalisation d'actions de validation des acquis de l'expérience.

- 0,90 % au titre du plan de formation

Les entreprises gèrent librement leurs contributions ou peuvent en confier la gestion à l'OPCA de la branche (OPCA Transports).

Les entreprises doivent toutefois obligatoirement verser à l'OPCA de la branche (OPCA Transports) la part de financement du FPSPP assise sur cette contribution de 0,9%.

Cas des entreprises de 10 à 19 salariés

Pour ces entreprises les taux visés plus haut sont ceux fixés par les dispositions réglementaires en vigueur.

Cas des entreprises employant de 10 à 50 salariés

Pour les entreprises occupant de dix à moins de cinquante salariés, en vertu des dispositions de la loi du 24 novembre 2009, les sommes versées volontairement au titre du plan de formation sont mutualisées dès leur réception et gérées paritairement au sein d'une section particulière de l'OPCA.

Article 30 – Les entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent consacrer chaque année une contribution fixée par la loi.

A la date de signature du présent accord cette contribution est fixée à 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence au titre du financement des actions de formation professionnelle continue (1) .

Elle est versée en totalité à l'OPCA de la branche (OPCA Transports). Elle se répartit, sur cette base, 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 12 et 13 du présent accord,

c) aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les conditions définies à l'article 15 du présent accord,

d) au financement des frais de formation et des rémunérations liés à la réalisation d'actions de formation au titre du droit individuel à la formation définies à l'article 23 du présent accord,

e) au financement des actions de préparation et d'exercice des fonctions tutorales visées à l'article 11 du présent accord.

f) Au financement du Fonds Paritaires de Sécurisation des Parcours Professionnels (préciser) -35-

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 34 et 37 du présent accord.

g) au financement des rémunérations, des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement, liés à la réalisation d'actions de validation des acquis de l'expérience.

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

- 0,4% au titre du plan de formation.

Cette contribution doit servir à financer les formations

légalement et règlementairement imputables dans la limite des plafonds fixés par l'OPCA de la branche (OPCA Transports).

Article 31 – Optimisation des collectes à affectation prioritaire

Les sommes collectées par l'OPCA de la branche (OPCA Transports) au titre des contributions de professionnalisation et visées aux articles 29 et 30 du présent accord sont mutualisées dès leur réception et affectées en priorité dans l'ordre suivant :

- Au financement des prélèvements règlementaires et conventionnels
- Au financement des contrats et périodes de professionnalisation,
- Aux autres actions pour le solde disponible

CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU TRANSPORT ROUTIER DE PERSONNES

Le transport routier de personnes s'entend des activités de transport de voyageurs et des activités de transport sanitaire, selon les codes NAF visés à l'article 1 de la CCNP.

Article 32 – Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel à la formation

En application des dispositions générales de l'article 24 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. Ces actions sont reprises dans une liste établie par la CPNE qui différencie le cas échéant les priorités spécifiques aux DIF des salariés entrant dans la branche. Actions prioritaires pour les DIF exercés par des salariés entrants dans la profession : (liste à développer)

Les actions énumérées en annexe 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 du chapitre 2 du présent accord.

Article 33 – Priorités des 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.

Ce document définit pour chaque public (salariés et demandeurs d'emploi) des priorités qui peuvent être modulées selon la catégorie de public.

Article 34 – Mise en oeuvre des dispositions de l'article 15 relatif au financement de l'apprentissage

Les fonds collectés au titre de la professionnalisation non utilisés sont transférés afin de financer les

dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

-36-

CHAPITRE 7 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES ET ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT

Le transport routier de marchandises s'entend des activités de transports routiers de marchandises en tant que tels, des activités auxiliaires, de la location de camion avec conducteur, des activités de transport de déménagement, des activités de transport de fonds et de valeurs, des prestations logistiques, selon les codes NAF visés à l'article 1 de la CCNP.

Article 35 – Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel à la formation

En application des dispositions générales de l'article 23 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. Ces actions sont reprises dans une liste établie par la CPNE qui différencie le cas échéant les priorités spécifiques aux DIF des salariés entrant dans la branche.

Actions prioritaires pour les DIF exercés par des salariés entrants dans la profession : (liste à développer).

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 12. 2 du présent accord.

Article 36 – Priorités des contrats et actions de professionnalisation

Les dispositions spécifiques applicables au 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.

Ce document définit pour chaque public (salariés et demandeurs d'emploi) des priorités qui peuvent être modulées selon la catégorie de public.

Article 37 – Mise en oeuvre des dispositions de l'article 15 relatif au financement de l'apprentissage

Dans le respect des principes et modalités fixés par l'article 15 du présent Accord, une somme dont le montant maximal est fixé à 6 % des fonds collectés au titre des contributions obligatoires de professionnalisation est réservée afin de financer les formations "Transport" et "Logistique" de centres de formation d'apprentis..

Si, en fin d'exercice civil, l'OPCA Transports dispose de fonds non utilisés, ceux-ci font l'objet d'un reversement au titre du financement des centres de formation d'apprentis de la branche dans les conditions fixées par la convention de mise en oeuvre visée à l'article 15 du présent Accord.

CHAPITRE 8 - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 38 – Annexe n°7 de la Convention Collective Nationale

Le présent accord est intégré dans l'annexe 7 « Dispositions relatives à la formation professionnelle et à l'emploi. Il remplace et annule :

L'accord national sur la formation professionnelle et l'emploi du 5 février 1985 et ses avenants -37-

L'accord national professionnel relatif à la participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de 10 salariés du 21 avril 1998

L'accord national relatif à la formation professionnelle et à l'emploi dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport du 25 novembre 2004 et ses annexes

Le procès verbal de signature de l'accord du 25 novembre 2004

L'accord cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers « marchandises » et l'accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises

exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs du
7 décembre 1999

Article 39 – Portée juridique de l'accord

Les partenaires sociaux considèrent que :

- l'ensemble des dispositions du présent accord portant sur les structures institutionnelles et professionnelles doit 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 mesures en faveur de la formation tout au long de la vie et la sécurisation des parcours professionnels doivent permettre au salarié de devenir un acteur de son évolution professionnelle,
- 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,
- les dispositions du présent accord doivent être

déclinées et plus particulièrement dans l'accord portant création de l'OPCA transports.

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.

Article 40 – Entrée en vigueur de l'accord

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

Article 41 – 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 CPNE 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.

Article 42 – Dépôt et publicité

-38-

Le présent Accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail du Ministère, du travail, de la solidarité et de la fonction publique et d'une demande

d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du Code du travail.

Fait à Paris, le

L'Union des Fédérations de Transport
UFT

L'Union Nationale des Organisations Syndicales
des Transporteurs Routiers Automobiles
UNOSTRA

L'Organisation des Transports Routiers
Européens
OTRE

La Fédération des Entreprises de Transport
et Logistique de France - TLF

La Fédération Nationale des Artisans Ambulanciers
FNAA

La Fédération Nationale des Ambulanciers
Privés - FNAP

La Fédération Nationale des Transporteurs Sanitaires
FNTS

La Fédération Générale
CFTC des Transports

La Fédération Générale des Transports et de
l'Équipement - FGTE-CFDT
La Fédération nationale des chauffeurs routiers
FNCR

La Fédération nationale des syndicats
de transports - CGT

La Fédération nationale des transports et

de la logistique - FO-UNCP
Le Syndicat national des activités
du transport et du transit - CFE-CGC

Le Président de la Commission,
Hubert PERRIN

Dépôt à la Direction Générale du Travail du Ministère du
Travail, de la solidarité et de la fonction publique,
le _____, sous le n°