UTPF Union des Transports Publics et Ferroviaires

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

du 11 avril 1986

RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS

N° IDCC : 1424

Editée par l'Union des Transports Publics et Ferroviaires

AVIS AUX LECTEURS

La convention collective des transports publics urbains de voyageurs présentée dans le présent document est annotée de plusieurs types d'observations (en italique) :

- Lorsqu'un article ou un accord de branche a fait l'objet d'une explication détaillée par une note juridique de l'UTPF, sa référence est indiquée en fin d'article ou sous le titre de l'accord. Nous vous rappelons que **ces notes juridiques, ainsi que toutes celles qui ne traitent pas de la convention collective en particulier, peuvent être téléchargées par les adhérents de l'UTPF sur le site** .

- Lorsqu'un article ou un accord a été modifié, la date de modification est indiquée en fin d'article ou sous le titre de l'accord.

- Lorsque le thème d'un article est abordé par d'autres dispositions de la convention collective, les références de ces dispositions sont indiquées en fin d'article.

- Il est indiqué, sous le titre de chaque accord de branche, la date de l'arrêté d'extension ainsi que sa date de publication au Journal Officiel.

- Les éventuelles réserves et exclusions contenues dans les arrêtés d'extension de la convention collective ou des accords de branche sont indiquées en fin d'article.

Nous attirons votre attention sur le fait que ces annotations ne font pas partie de la convention collective et qu'elles ont été insérées à titre d'information.

Par ailleurs, les annexes de la convention collective sont **séparées par des pages cartonnées** de couleur. Pour une meilleure lisibilité, la **numérotation figurant en bas de page repart de la page 1 à partir de chaque nouvelle annexe**.

Mise à jour – Juillet 2025

SOMMAIRE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES RESEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS

ANNEXE I – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

ANNEXE II – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET DESSINATEURS

ANNEXE III – DEFINITION ET CLASSEMENT HIERARCHIQUE DES EMPLOIS (PROTOCOLE D'ACCORD DU 30 JANVIER 1975)

ANNEXE IV – RETRAITE COMPLEMENTAIRE – C.R.I.TA.

ANNEXE V – FORMATION PROFESSIONNELLE

ANNEXE VI – SALAIRE NATIONAL MINIMAL

ANNEXE VII – RECUEIL DE DIFFERENTS TEXTES NON INTEGRES A LA CONVENTION

ANNEXE VIII - ORGANISATION, AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

ANNEXE IX – SECURITE DES PERSONNES ET DES BIENS

ANNEXE X - INTERPRETATIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE

INDEX ALPHABÉTIQUE

LISTE CHRONOLOGIQUE DES PRINCIPAUX ACCORDS ET AVENANTS A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES RESEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS

TABLE DES MATIERES

Rappel : la numérotation n'est pas continue : elle repart de la page 1 à partir de chaque nouvelle annexe.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES RESEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS 1

TITRE I – Dispositions générales 2

Chapitre I – Champ d'application, objet de la convention 2

Article 1 : Champ d'application 2
Article 2 : Définition du salarié 2

Chapitre II – Application de la convention 2

Article 3 : Durée 2
Article 4 : Missions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains 3
Article 5 : Procédure de révision et de dénonciation 5
Article 6 : Accord d'entreprise 5
Article 7 : Nouvelle convention et avantages acquis 5
Article 8 : Publicité 5
Article 9 : Date d'effet 6

Chapitre III – Liberté d'opinion, libre exercice du droit syndical 6

Article 10 : Liberté d'opinion et droit syndical 6
Article 11 : Exercice de l'action syndicale 6
Article 12 : Congé pour fonctions syndicales 6
Article 13 : Mise en disponibilité à titre permanent des organisations syndicales 7

Chapitre IV – Représentation du personnel 7

Article 14 : Délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 7
Article 14 bis : Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) 8

TITRE II – Conditions générales de travail 9

Chapitre I – Embauchage 9

Article 15 : Conditions d'admission 9
Article 16 : Stagiaires 9
Article 17 : Titulaires 10
Article 18 : Egalité professionnelle 10
Article 19 : Apprentissage 10

Chapitre II – Salaires et classifications 11

Article 20 : Salaires 11
Article 21 : Majoration de salaires pour ancienneté 11

Article 22 : Changement de classification 11
Article 23 : Habillement 12
Article 24 : Cartes de service 12
Article 25 : Cartes de circulation 12
Article 26 : Facilités de circulation 12

Chapitre III – Conditions de travail 12

Article 27 : Durée du travail 13
Article 28 : Conditions de travail 13

Chapitre IV – Congés, fêtes légales, service national et périodes militaires 13

Article 29 : Congé annuel 13
Article 30 : Congé des agents originaires de Corse ou des Départements et Territoires d'Outre-Mer 14
Article 31 : Congés exceptionnels 14
Article 32 : Fêtes légales 14
Article 33 : Congé sans solde 15
Article 34 : Journée d'élection 15
Article 35 : Service national 15
Article 36 : Périodes militaires obligatoires 15

Chapitre V – Maladie, maternité, accident et inaptitude 16

Section I- Maladie 16

Article 37 : Bénéficiaires de l'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour maladie 16
Article 38 : Indemnisation en cas d'arrêt de travail 16
Article 39 : Contrôle des absences pour maladie 17
Article 40 : Congé pour affections de longue durée 17

Section II – Maternité 17

Article 41 : Congé de maternité, congé d'adoption 17
Article 42 : Congé pour élever son enfant 17
Article 43 : Congé postnatal, congé parental d'éducation 18
Section III – Accident du travail mutilés de guerre 18
Article 44 : Accidentés du travail, mutilés de guerre 18
Article 45 : Agents en service victimes d'accidents occasionnés par des tiers 18

Section IV – Inaptitude 18

Article 46 : Inaptitude à la conduite 18

Chapitre VI – Discipline générale 19

Article 47 : Règlement intérieur 19
Article 48 : Absence irrégulière 19
Article 49 : Sanctions 19
Article 50 : Recommandations 20
Article 51 : Conseil de discipline 20
Article 52 : Instruction des affaire disciplinaires 21
Article 53 : Défense de l'agent déféré au conseil de discipline 22
Article 54 : Procédure devant le conseil de discipline 22
Article 55 : Notification de la sanction 22

Chapitre VII – Conditions de rupture du contrat de travail 22

Article 56 : Modification des conditions d'exploitation 22
Article 57 : Démission 23
Article 58 : Licenciement collectif 23
Article 59 : Préavis 23
Article 60 : Indemnités de licenciement en cas de licenciement collectif 23
Article 61 : Indemnités de licenciement en cas de licenciement autre que collectif 24
Article 62 : Indemnités de départ à la retraite 24

Chapitre VIII – Retraite complémentaire 25

Article 63 : Caisse complémentaire inter-réseaux des tramways et assimilés 25

ANNEXE I – DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES 1

Article 1 : Personnel concerné 1
Article 2 : Avancement 1
Article 3 : Primes 1
Article 4 : Préavis 1
Article 5 : Indemnité de licenciement 2
Article 6 : Congé annuel 2
Article 7 : Périodes militaires 2
Article 8 : Cartes de circulation 2
Article 9 : Maladie 2
Article 10 : Retraite des cadres 3
Article 11 : Départ à la retraite pour cause de réforme ou pour cause d'invalidité 3
Article 12 : Assurance groupe – prévoyance 3
Article 13 : Avantages acquis 4

ANNEXE II – DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET DESSINATEURS 1

Article 1 : Personnel concerné 1
Article 2 : Majorations de salaires pour ancienneté 1
Article 3 : Primes 1
Article 4 : Indemnité de remplacement 1
Article 5 : Préavis 1
Article 6 : Indemnité de licenciement 2
Article 7 : Périodes militaires 2
Article 8 : Carte de circulation 2
Article 9 : Maladie 2
Article 10 : Départ à la retraite pour cause de réforme ou pour cause d'invalidité 2
Article 11 : Avantages acquis 3

ANNEXE III – DEFINITION ET CLASSEMENT HIERARCHIQUE DES EMPLOIS (PROTOCOLE D'ACCORD DU 30 JANVIER 1975) 1

Annexe n° 1 – définition et équivalence des emplois 2

Chapitre I^{er} : Personnel des ateliers et des services techniques 3
Chapitre II : Personnel du mouvement 4
Chapitre III : Personnel administratif et de gestion 6
Chapitre IV : Personnel de maitrise des ateliers et des services techniques 10
Chapitre V : Personnel de maitrise mouvement 13
Chapitre VI : Personnel de maitrise administratif et de gestion 15
Chapitre VII : Personnel technicien et dessinateurs 17
Chapitre VIII : Personnel des ingénieurs et cadres 19

Annexe n° 2 – Grille des coefficients hiérarchiques des emplois 28

Recommandations du Conseil d'administration de l'UTPF du 19 septembre 1985 29

ANNEXE IV – RETRAITE COMPLEMENTAIRE – C.R.I.T.A 1

Accord du 17 avril 1951 modifié par accords des 25 janvier 1963 et 22 juin 1964 Caisse complémentaire de Retraites Inter-réseaux des Tramways et Assimilés (C.R.I.T.A) 1

ANNEXE V – FORMATION PROFESSIONNELLE 1

1°) Accord du 20 mai 2025 relatif à l'accès à l'emploi, l'alternance et à la formation professionnelle dans la branche du transport urbain de voyageurs 2

Article 1 : Champ d'application 3
Article 2 : Durée et entrée en vigueur de l'accord 4
Article 3 : Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application de l'accord 4
Article 4 : Dispositions abrogées 4
Article 5 : Extension 4
Article 6 : Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés 4
Article 7 : Formalités de publicité et de dépôt 4

Titre I : Priorités, politique de la branche et besoins du secteur 4
Titre II : Mise en œuvre et gouvernance 10
Titre III : Formation professionnelle initiale des salariés 15
Titre IV : Formation professionnelle continue tout au long de la vie 20
Titre V : Sécuriser et valoriser la transmission des savoirs 30
Titre VI : Faciliter et sécuriser la transition et la reconversion professionnelle 30
Titre VII : Dispositions diverses 33

2°) Accord du 6 février 2024 relatif au financement de la formation professionnelle 34

Article 1 : Champ d'application 34
Article 2 : Taux de la contribution conventionnelle 34
Article 3 : Collecte de la contribution conventionnelle 34
Article 4 : Orientations prioritaires pour l'utilisation des fonds conventionnels 35
Article 5 : Natures de frais pouvant être prises en charge par la contribution conventionnelle 35
Article 6 : Suivi et gestion de la contribution conventionnelle 35
Article 7 : Dispositions générales 36

3°) Accord du 13 novembre 2019 fixant la liste des certifications éligibles à la « ProA » et identifiant les métiers concernés 38

Article 1 : Les métiers concernés par le dispositif de la « ProA » 38
Article 2 : Les certifications professionnelles éligible à la « ProA » 40
Article 3 : Clause de revoyure 42

4°) Accord du 4 novembre 2019 portant mise en place de la reconversion ou promotion par alternance (« ProA ») 43

Article 1 : Les bénéficiaires 43
Article 2 : Mobilisation de la « ProA » 43
Article 3 : Durée du contrat 44
Article 4 : Durée de la formation 44
Article 5 : Les certifications professionnelles éligibles à la « ProA » 44
Article 6 : Financement de la « ProA » 44
Article 7 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés 44

Article 8 : Entrée en application de l'accord 44
Article 9 : Durée de l'accord 44
Article 10 : Publicité et dépôt 45

5°) Accord du 7 juillet 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs 46

TITRE I – Orientations et actions prioritaires de la branche en matière de formation professionnelle 48

Article 1 : Les orientations et actions prioritaires de la branche 48
Article 2 : Modalités de mise en œuvre des orientations et actions prioritaires de la branche 50
Article 3 : Reconnaissance des titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle 50

TITRE II – La formation professionnelle initiale 52

Chapitre I – Accueil et insertion professionnelle des salariés dans le cadre de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation 52

Article 4 : Cadre législatif, réglementaire et conventionnel 52
Article 5 : Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation 52
Article 6 : Maître d'apprentissage et tuteur 53

Chapitre II - Accueil et insertion professionnelle des salariés ayant été recrutés hors apprentissage ou professionnalisation 54

Article 7 54

TITRE III - La formation professionnelle continue tout au long de la vie 54

Chapitre I – Les outils d'aide à l'élaboration du parcours de formation professionnelle tout au long de la vie 54

Article 8 : Le plan de formation 54
Article 9 : L'entretien professionnel 56
Article 10 : Le bilan de compétences 57
Article 11 : Le conseil en évolution professionnelle 58

Chapitre II – Les outils de la formation professionnelle tout au long de la vie 58

Article 12 : La validation des acquis de l'expérience 58
Article 13 : Les périodes de professionnalisation 59
Article 14 : Le compte personnel de formation 59
Article 15 : Le congé individuel de formation 61

Chapitre III – Encadrement 62

Article 16 : Accès de l'encadrement à la formation 62
Article 17 : Rôle de l'encadrement en matière de formation 62
Article 18 : Tutorat et enseignement 62

Chapitre IV – Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 63

Article 19 63

TITRE IV – Disposition diverses 63

Chapitre I – Modalités de prise en compte de la dimension européenne de la formation 63

Article 20 63

Chapitre II – Contribution des entreprises 64

Article 21 64

Chapitre III – Mise en œuvre de l'accord de branche 64

Article 22 : Entrée en application de l'accord 64
Article 23 : Force obligatoire de l'accord 65
Article 24 : Durée de l'accord 65
Article 25 : Prise en compte des évolutions législatives et réglementaires 65
Article 26 : Annexe financières 65

6°) Avenant n° 3 à l'accord d'adhésion à l'OPCA Transports du 26 mai 2011 portant adhésion du secteur de la propreté et services associés 89

Article 1 : Choix de l'OPCA pour les entreprises de propreté et services associés 89
Article 2 : Champ d'application 89
Article 3 : Adhésion à l'accord du 26 mai 2011 d'adhésion à l'OPCA Transports 89
Article 4 : Versements des entreprises adhérentes 89
Article 5 : Extension 89

7°) Accord du 26 mai 2011 relatif à l'organisme collecteur OPCA Transports 90

Article 1 : Champ d'intervention professionnel et géographique de l'OPCA Transports 90
Article 2 : Principes généraux de fonctionnement 91
Article 3 : Principes généraux de gestion financière 92
Article 4 : Principes généraux d'organisation 92
Article 5 : Principes généraux de gouvernance 93
Article 6 : Entrée en vigueur de l'accord 94

Annexe 95

ANNEXE VI – SALAIRE NATIONAL MINIMAL 1

Article 1 2
Article 2 2

1°) Accord de branche du 25 mai 2023 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés dans les transports urbains de voyageurs 3

Article 1 : Valeur du point conventionnel de branche 3
Article 2 : Fixation des salaires minima mensuels forfaitisés de branche 3
Article 3 : Barème du salaire national minimum de branche 4
Article 4 : Egalité de rémunération femmes / hommes 4
Article 5 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés 4
Article 6 : Entrée en vigueur de l'accord 4
Article 7 : Durée de l'accord 4
Article 8 : Publicité et dépôt 4

ANNEXE VII – RECUEIL DE DIFFERENTS TEXTES NON INTEGRES A LA CONVENTION 1

1°) Avenant n° 1 du 3 décembre 2024 à l'accord de méthode du 25 mai 2022 relatif aux classifications et rémunérations dans la branche du transport public urbain de voyageurs 3

Article 1 : Prorogation des dispositions de l'accord de méthode du 25 mai 2022 relatif aux classifications et rémunérations dans la branche du transport public urbain de voyageurs 3
Article 2 : Entrée en vigueur et durée de l'avenant 3
Article 3 : Dépôt 3

2°) Avenant n° 9 du 3 décembre 2024 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs 4

Article 1 : Prorogation des dispositions de l'avenant n° 7 du 15 février 2023 à l'accord de l'accord de branche du 3 décembre 2007 « sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs » 4
Article 2 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés 5
Article 3 : Entrée en vigueur et durée de l'avenant 5
Article 4 : Dépôt 5

3°) Avenant n° 7 du 15 février 2023 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs 6
Article 1 : Prorogation des dispositions de l'avenant n° 5 du 1er décembre 2020 à l'accord de l'accord de branche du 3 décembre 2007 « sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs 6
Article 2 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés 7
Article 3 : Entrée en vigueur et durée de l'avenant 7
Article 4 : Publicité et dépôt 7

4°) Accord de méthode relatif aux classifications et rémunérations dans la branche du transport public urbain de voyageurs du 25 mai 2022 8

Article 1 : Les thèmes de la négociation 8
Article 2 : Méthode et calendrier 9
Article 3 : Recours à un tiers facilitateur 9
Article 4 : Organisation matérielle des réunions 9
Article 5 : Dispositions diverses 9
Article 6 : Entrée en vigueur et durée de l'accord 9
Article 7 : Dépôt de l'accord et demande d'extension 10

5°) Avenant n° 1 du 17 décembre 2021 à l'accord du 10 novembre 2017 « relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs » portant évolution du dispositif de temps partiel de fin de carrière 11

Article 1 : Temps partiel de fin de carrière – toutes catégories de salariés – Bénéficiaires 11
Article 2 : Temps partiel de fin de carrière – toutes catégories de salariés – Obligations des parties 12
Article 3 : Temps partiel de fin de carrière – toutes catégories – Procédure 13
Article 4 : Temps partiel de fin de carrière « travailleurs de nuit » - Bénéficiaires 14
Article 5 : Temps partiel de fin de carrière « travailleurs de nuit » - Obligations réciproques des parties 14
Article 6 : Temps partiel de fin de carrière « travailleurs de nuit » - Procédure 15
Article 7 : Procédure en cas d'utilisation du Compte Professionnel de Prévention pour passer à temps partiel 16
Article 8 : Procédure en cas d'utilisation du Cmpte Professionnel de Prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ en retraite avant l'âge légal 17
Article 9 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés 19
Article 10 : Entrée en application de l'accord 19
Article 11 : Durée de l'accord 19
Article 12 : Publicité et dépôt 19

6°) Avenant n° 6 du 17 décembre 2021 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs portant évolution de la contribution conventionnelle de branche 20

Article 1 : Modification de l'article 10 de l'accord de branche du 3 décembre 2007 20
Article 2 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés 21
Article 3 : Entrée en vigueur et durée de l'avenant 22
Article 4 : Publicité et dépôt 22

7°) Avenant du n° 3 du 17 mars 2021 à l'accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet du 20 avril 2016 23

Article 1 : Modification de la durée prévue par l'article 6 de l'avenant 2 du 15 février 2019 23
Article 2 : Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés 23
Article 3 : Date d'effet 23
Article 4 : Durée et révision 24
Article 5 : Dépôt et extension 24

8°) Avenant n° 5 du 1er décembre 2020 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs 25

Article 1 : Modification de l'article 5 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 25
Article 2 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés 26
Article 3 : Entrée en vigueur et durée de l'avenant 26
Article 4 : Dépôt de publicité 26

9°) Accord du 21 octobre 2020 relatif au transfert des contrats de travail des salariés en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public, en Ile-de-France, relevant de la convention collective des réseaux de transports public urbain de voyageurs 27

Article 1 : Champ d'application 28
Article 2 : Détermination des salariés à transférer dans le cadre d'un changement de prestataire 28
Article 3 : Durée et entrée en application 33
Article 4 : Dépôt de publicité 33

10°) Accord du 21 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable dans la branche des réseaux de transport public urbain de voyageurs 34

Article 1 : Champ d'application 35
Article 2 : Durée de l'accord 35
Article 3 : Date d'entrée en vigueur 35
Article 4 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés 35
Article 5 : Publicité et dépôt 35

TITRE I – Les conditions de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité partielle 36

Article 6 : Réduction maximale de l'horaire de travail 36
Article 7 : Engagements en matière de maintien dans l'emploi 36
Article 8 : Engagements en matière de formation professionnelle 36
Article 9 : Mobilisation des congés payés et du compte personnel de formation (CPF) 37
Article 10 : Efforts proportionnés des instances dirigeantes et actionnaires 37
Article 11 : Modalités et moyens de suivi de l'accord 37

Article 12 : Principe de non-cumul entre l'activité partielle spécifique et l'activité partielle 37

TITRE II – Contenu et conditions de validité du document élaboré par l'employeur 38

Article 13 : Diagnostic de la situation économique et les perspectives d'activité 38
Article 14 : Champ d'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable 38
Article 15 : Réduction maximale de l'horaire 38
Article 16 : Indemnisation du salarié 38
Article 17 : Engagements complémentaires 39
Article 18 : Engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle 39
Article 19 : Date de début et durée d'application du dispositif 39
Article 20 : Modalités d'information des personnels et des instances représentatives du personnel 39

11°) Avenant n° 4 du 3 décembre 2019 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs 40

Article 1 : Prorogation de l'avenant n° 3 du 14 septembre 2018 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 40
Article 2 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés 45
Article 3 : Entrée en vigueur et durée de l'avenant 45
Article 4 : Publicité et dépôt 45

12°) Avenant n° 2 du 15 février 2019 à l'accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet du 20 avril 2016 46

Article 1 : Elargissement du champ des actions du compte à points 46
Article 2 : Adaptation des dispositions de l'article 14 47
Article 3 : Déploiement de la politique de prévention professionnelle 47
Article 4 : Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés 48
Article 5 : Date d'effet 48
Article 6 : Durée et révision 48
Article 7 : Dépôt et extension 48

13°) Accord du 10 décembre 2018 concernant la primauté des accords de branche sur les accords d'entreprise conclus postérieurement dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs 49

Article 1 : Primauté des stipulations de l'accord de branche du 12 novembre 2014 relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap 49
Article 2 : Primauté des stipulations de l'accord de branche du 10 novembre 2017 relatives au temps partiel de fin de carrière des travailleurs de nuit 49
Article 3 : Primauté des stipulations de l'accord de branche du 2 février 2010 relatives au travail de nuit . 50
Article 4 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés 50
Article 5 : Date d'effet et durée de l'accord 50
Article 6 : Publicité et dépôt 50

14°) Accord du 28 novembre 2018 portant création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains 51

Article 1 : Mise en place de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains 51
Article 2 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés 53
Article 3 : Effets de l'accord 53
Article 4 : Entrée en application de l'accord 53
Article 5 : Durée de l'accord 54

Article 6 : Publicité et dépôt 54

15°) Avenant n° 3 du 14 septembre 2018 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs 55

Article 1 : Modification de l'article 3-2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 55
Article 2 : Modification de l'article 5 de l'annexe « Finance du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 58
Article 3 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés 60
Article 4 : Entrée en vigueur et durée de l'avenant 60
Article 5 : Publicité et dépôt 60

16°) Accord de branche du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs 61

PREMIERE PARTIE – FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES DU TRANSPORT URBAIN TOUT AU LONG DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE 63

TITRE I – Sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle 63

Chapitre I – La phase de recrutement 64

Article 1 : Intégrer le recrutement dans la démarche anticipative de l'évolution des parcours professionnels 64
Article 2 : Mettre en œuvre les outils permettant un recrutement pertinent 64

Chapitre II – Les outils de pilotage et de diagnostic 66

Article 3 : Développer les possibilités de bilans tout au long de la carrière 66

Chapitre III – Le rôle préventif de la formation professionnelle 67

Article 4 : Le plan de formation 68
Article 5 : Les périodes de professionnalisation 68
Article 6 : La validation des acquis de l'expérience 68
Article 7 : Le compte personnel de formation 69
Chapitre IV – La prévention des facteurs de risques professionnels 69
Article 8 : Moyens de protection et de prévention des facteurs de risques professionnels 71

TITRE II – Accompagner la fin de carrière 72

Article 9 : Développer la transmission des savoirs dans l'entreprise 72
Article 10 : Les mesures de transition entre activité et retraite 72
Article 11 : La préparation à la retraite 80
Article 12 : L'éventuelle poursuite de l'activité 80

DEUXIEME PARTIE – ACCOMPAGNER LES SALARIES EN SITUATION D'INAPTITUDE 81

TITRE I – Favoriser le reclassement des salariés déclarés inaptes 81

Article 13 : Priorité à l'obligation de reclassement 81

TITRE II – La prévoyance en cas d'inaptitude professionnelle 82

Article 14 : L'attachement au régime de prévoyance inaptitude à la conduite (IPRIAC) 82

Article 15 : Inaptitude d'autres catégories professionnelles du transport urbain 83

TROISIEME PARTIE – DISPOSITIONS DIVERSES ET DE SUIVI 83

TITRE I – Le suivi de l'accord au niveau de la branche 83

Article 16 : Le suivi de l'application de l'accord 83

TITRE II – Dispositions diverses 83

Article 17 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés 83
Article 18 : Entrée en application de l'accord 83
Article 19 : Durée de l'accord 83
Article 20 : Publicité et dépôt 84

17°) Avenant n° 1 du 12 avril 2017 à l'accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet du 20 avril 2016 85
Article 1 : Répartition des sièges au sien de la Commission Paritaire de gestion des régimes de prévoyance 86
Article 2 : Gouvernance de la Commission Paritaire de gestion 87
Article 3 : Date d'effet 88
Article 4 : Durée et révision 88
Article 5 : Dépôt et extension 88

18°) Avenant n° 1 du 7 mars 2017 à l'accord collectif portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport du 20 avril 2016 89

Article 1 : Champ d'application 89
Article 2 : Date d'effet 90
Article 3 : Durée et révision 90
Article 4 : Dépôt et extension 90

19°) Accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet du 20 avril 2016 91

TITRE I – Dispositions générales 93

Article 1 : Objet 93
Article 2 : Champ d'application 93
Article 3 : Respect de l'intégralité de l'accord 93

TITRE II – Dispositions relatives au compte individuel de points 94

Article 4 : Compte Personnel de Points 94
Article 5 : Composition du compte de points 94
Article 6 : Modalités d'attribution des points d'activité 95
Article 7 : Information des assurés 97
Article 8 : Transmission d'informations en cas de changement d'organisme assureur 96

TITRE III – Dispositions relatives aux garanties 97

Article 9 : Garantie inaptitude à la conduite 97
Article 10 : Invalidité 97
Article 11 : Capital décès 97
Article 12 : Bénéficiaires 97
Article 13 : Assiette et taux des cotisations 97

TITRE IV – Dispositions relatives au haut degré de solidarité 99

Article 14 : Création d'un fonds dédié au haut degré de solidarité 99
Article 15 : Actions de prévention et points de solidarité 99

TITRE V – Dispositions relatives à la gestion de l'accord 101

Article 16 : Commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance 101
Article 17 : Missions de la Commission paritaire de gestion 101

TITRE VI – Prochaine étape 102

Article 18 : Etape 2 102

TITRE VII – Dispositions finales 103

Article 19 : Date d'effet 103
Article 20 : Dépôt et extension 103
Article 21 : Révision 103
Article 22 : Dénonciation 103
Article 23 : Procédure de sortie du champ de l'accord-cadre 103
Article 24 : Règlement des litiges 104

20°) Accord de branche du 12 novembre 2014 portant mise en œuvre du pacte de responsabilité dans la branche du transport urbain de voyageurs 105

TITRE I – Déclinaison du pacte de responsabilité au sein de la branche des transports urbains 105

Article 1 : Engagements en termes d'emploi 105
Article 2 : Développement du recours à la formation en alternance 105
Article 3 : Engagements pour la mixité et l'égalité professionnelle hommes-femmes 106
Article 4 : Emploi des travailleurs en situation de handicap 106
Article 5 : Etude de la mise en place d'un contrat d'études prospectives 106
Article 6 : Négociation sur les sécurisations des parcours professionnels des salariés 107

TITRE II – Dispositions diverses et de suivi 107

Article 7 : Suivi de l'application du pacte de responsabilité au sein de la branche 107
Article 8 : Durée de l'accord 107
Article 9 : Publicité et dépôt 107

21°) Accord de branche du 26 mai 2014 sur la création d'une Commission Paritaire Nationale de Validation des accords 108

Article 1 : Création et objet de la Commission Paritaire de validation des Accords Transports Urbains .. 108
Article 2 : Composition 108
Article 3 : Fonctionnement 109
Article 4 : Entrée en vigueur et durée de l'accord 110
Article 5 : Révision et dénonciation de l'accord 110
Article 6 : Publicité et dépôt 110

22°) Accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention de conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs 111

TITRE I – Application de l'accord de branche 113

Article 1 : Le caractère impératif de l'accord de branche 113

TITRE II – développer le dialogue social et prévenir les conflits 114

Chapitre I – Développer et améliorer le dialogue social dans la branche 114

Article 2 : Le rôle de la branche 114
Article 3 : Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social 114
Article 4 : Prévenir les conflits en renforçant les moyens du dialogue social de branche : création d'un fond de financement du dialogue social de branche 116
Article 5 : Moyens des organisations syndicales pour la préparation et la participation aux réunions de la Commission Paritaire Nationale (CPN), Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la formation professionnelle (CPNE), de la Commission Nationale Paritaire de suivi des problèmes de sécurité 117

Chapitre II – Développer et améliorer le dialogue social dans les entreprises 118

Article 6 : Les grands axes de l'amélioration du dialogue social au sien des entreprises 118
Article 7 : Améliorer la circulation et le contenu de l'information 118
Article 8 : Améliorer le fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel 118
Article 9 : Développer la proximité de l'encadrement 119
Article 10 : Mettre l'accent sur la formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité 119
Article 11 : Mettre en place une veille sociale 120

Chapitre III – Prévenir les conflits par la négociation préalable 121

Article 12 : La notification des motifs de la demande de négociation préalable 121
Article 13 : La négociation préalable 121
Article 14 : L'issue de la négociation préalable 122
Article 15 : Les suites d la négociation préalable 123

TITRE III – Concilier la continuité du service et l'exercice du droit de grève ou autres perturbations prévisibles du trafic 124

Article 16 : Le maintien du dialogue social en toutes circonstances 124
Article 17 : L'information des voyageurs 124
Article 18 : La prévisibilité du service 125
Article 19 : Le déroulement de la grève 127
Article 20 : Consultation 128
Article 21 : Reprendre et poursuivre le dialogue social dans l'entreprise à l'issue du conflit 128

TITRE IV – Dispositions diverses 129

Article 22 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés 129
Article 23 : Entrée en vigueur 129
Article 24 : Durée et dénonciation de l'accord 129
Article 25 : Publicité et dépôt 129

ANNEXE – Financement du dialogue social de branche 130

Article 1 : Fonds de financement du dialogue social de branche 130
Article 2 : Gestion du fonds du dialogue social de branche 130
Article 3 : Règles d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche 130
Article 4 : Collecte de la contribution financière des entreprises 133
Article 5 : Répartition du fonds du dialogue social 136
Article 6 : Statuts de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche 138

23°) Accord de branche du 18 septembre 2006 portant changement de dénomination d'un emploi dans la convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs 139

Article 1 : Modification du chapitre II de l'annexe I de l'annexe III de la Convention collective nationale de réseaux de transport public urbain de voyageurs..... 139
Article 2 : Changement de dénomination dans la Convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs et ses avenants 139
Article 3 : Changement de dénomination dans les entreprises et établissements soumis à la Convention collective nationale des réseaux de transport urbain de voyageurs 139
Article 4 : Entrée en vigueur 140
Article 5 : Publicité et dépôt 140

24°) Accord du 15 mars 2006 relatif à la durée du mandat des représentants du personnel..... 141

Article 1 : Durée du mandat des représentants du personnel 141
Article 2 : Modification de l'article 51 « Conseil de discipline » de la Convention collective nationale de réseaux de transport public urbain de voyageurs..... 141
Article 3 : Bilan d'application 141
Article 4 : Entrée en vigueur 141
Article 5 : Publicité et dépôt 141

25°) Avenant n° 7 à la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 21 octobre 1998 relatif à la visite médicale du permis de conduire transport en commun 142

Article 1 : Frais de la visite médicale 142
Article 2 : Temps passé à la visite médicale..... 142
Article 3 : Articulation avec les accords d'entreprise 142
Article 4 : Entrée en application 142
Article 5 : Publicité et dépôt 142

26°) Accord du 28 juin 1993 relatif aux diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points 143

Article 1 : Reconstitution partielle des points 143
Article 2 : Conséquences de la suspension, de l'invalidation ou de l'annulation du permis de conduire sur le contrat de travail 143
Article 3 : Financement des mesures et création d'un fonds spécial 145
Article 4 : Dispositions diverses 145
Article 5 : Application 145
Article 6 : Publicité et dépôt 146

27°) Protocole d'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise ne place d'un régime de prévoyance « Inaptitude à la conduite » - IPRIAC 147

Article 1 : Catégories de personnel concernées 147
Article 2 : Risques couverts..... 148
Article 3 : Bénéficiaires..... 149
Article 4 : Durée du versement des prestations 149
Article 5 : Montant des prestations..... 149
Article 6 : Reclassement dans l'entreprise 150
Article 7 : Financement du régime..... 151
Article 8 : Portabilité..... 151
Article 9 : Dispositions diverses 151
Article 10 : Date d'application et durée..... 151
Article 11 : Publicité 152

Annexe n° 1 153

Annexe n° 2 153

28°) Décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 fixant les conditions de fonctionnement du régime complémentaire de retraite institué par le n° 54-953 du 14 septembre 1954 modifié par le n° 54- 1061 du 3 octobre 1954..... 154

TITRE I – Prestations complémentaire de retraite et de prévoyance par répartition..... 154

Chapitre I – Organisation 154
Chapitre II – Bénéficiaires 155
Chapitre III – Ressources et dépenses de la caisse..... 157
Chapitre IV – Allocations de retraite..... 158
Chapitre V – Déclarations – Paiement..... 163
Chapitre VI – Prestations complémentaires de prévoyance : garanties invalidité et décès..... 164
Chapitre VII – Dispositions transitoires et diverses 170

TITRE II – Prestations complémentaires de retraite 171
TITRE III – Prestations complémentaires de retraite en faveur des bénéficiaires du congé de fin d'activité 172

29°) Accord du 29 juin 2009 relatif au maintien des garanties de prévoyance obligatoires décès / invalidité de la Carcept Prévoyance 173

Article 1 : Portabilité de la couverture prévoyance obligatoire décès / invalidité..... 173
Article 2 : Financement du mécanisme de portabilité par mutualisation 174
Article 3 : Modification des statuts et du règlement intérieur de la Carcept Prévoyance 174
Article 4 : Entrée en application 174
Article 5 : Dépôt et publicité..... 174

30°) Protocole d'accord du 28 décembre 1972 relatif à la mensualisation..... 175

31°) Arrêté du 26 décembre 1947 relatif au reclassement du personnel des ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et dessinateurs des réseaux de tramways..... 175

ANNEXE VIII – ORGANISATION, AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL 1

1°) Accord-cadre de branche du 22 décembre 1998 sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail 2

TITRE I – Création d'emplois par la révision de l'organisation, l'aménagement du travail, la réduction de la durée du travail.....4

Chapitre I – Durée du travail.....4

Article 1 : Réduction de la durée du travail 4
Article 2 : Négociation d'entreprises.....4

Chapitre II – Organisation et aménagement du travail.....5

Section 1 : Organisation du travail.....5

Article 3 : Organisation du travail en l'absence d'accord d'entreprise.....5
Article 4 : Organisation du travail dans le cadre des accords d'entreprise 6

Section 2 : Aménagement du temps de travail 6

Article 5 : Durée hebdomadaire maximale 6

Article 6 : Durée journalière maximale 6
Article 7 : Amplitude de la journée de travail 7
Article 8 : Repos journalier 7
Article 9 : Repos périodique 8
Article 10 : Coupures 8
Article 11 : Heures supplémentaires 9
Article 12 : Travail de nuit 10
Article 13 : Définition 10
Article 14 : Identité de droits 10
Article 15 : Répartition de l'horaire de travail 10
Article 16 : Coupures 11
Article 17 : Heures complémentaires 11
Article 18 : Lissage du salaire 11
Article 19 : Demande de passage à temps partiel ou à temps complet 11
Article 20 : Contrats à durée déterminée et travail temporaire 12
Article 21 : Définition 13
Article 22 : Accords d'entreprise et thèmes de négociation 13
Article 23 : Garanties 13
Article 24 : Bilan 13

Chapitre III – Dispositions spécifiques au personnel cadres et assimilés 14

Article 25 : Personnels effectuant l'horaire conventionnel 14
Article 26 : Personnel au forfait avec référence horaire 14
Article 27 : Forfait tout horaire 15
Article 28 : Durée maximale du travail 15
Article 29 : Disposition particulière 15

TITRE II – Emploi et renouvellement accéléré des effectifs par la mise en œuvre et l'amélioration de dispositifs existants de cessation anticipée d'activité 16

Chapitre I – L'élargissement du dispositif de cessation anticipée d'activité (ARPE) Dispositif pré ARPE 16

Article 30 : Principales caractéristiques 16
Article 31 : Bénéficiaires du préARPE 16
Article 32 : Allocation de remplacement dans le cadre du préARPE 17
Article 33 : Mise en œuvre et nature de la cessation d'activité 17
Article 34 : Nature de la rupture 17
Article 35 : Indemnité de cessation d'activité 18
Article 36 : Contreparties d'embauches 18
Article 37 : Financement du préARPE 18
Article 38 : Conséquences sur le préARPE de la révision ou de la disparition de l'ARPE 18
Article 39 : Entrée en application 19

Chapitre II – Les préretraites progressives (PRP) 19

Article 40 : Généralisation du dispositif PRP 19
Article 41 : Maintien des droits à retraite complémentaire 19

Chapitre III – Dispositions diverses 19

Article 42 : Droits à retraite complémentaire en cas de non-reconduction de l'ASF 19
Article 43 : Mise en œuvre dans la branche des accords interprofessionnels 20

TITRE III – Mise en place d'un observatoire paritaire sur l'aménagement, l'organisation et la durée du travail dans la branche 20

Article 44 : Observatoire paritaire sur l'aménagement, l'organisation et la durée du travail 20

TITRE IV – Dispositions diverses 20

Article 45 : Entrée en application de l'accord 20
Article 46 : Durée et révision de l'accord 20
Article 47 : Publicité et dépôt 21

2°) Décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs 22

Chapitre I – Champ d'application 22
Chapitre II – Durée du travail et organisation du travail 23
Chapitre III – Durée maximale du travail et amplitude maximale de la journée de travail 24
Chapitre IV – Repos et coupures 25
Chapitre V – Heures supplémentaires 27
Chapitre VI – Travail de nuit 27
Chapitre VII – Temps partiel, contrats à durée déterminée, travail temporaire et compte épargne-temps . 28
Chapitre VIII – Dispositions spécifiques au personnel cadres et assimilés 29
Chapitre IX – Dispositions relatives au contrôle et aux sanctions 29
Chapitre X – Dispositions finales 29

3°) Accord de branche du 2 février 2010 sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs ... 31

Article 1 : Définition du travail de nuit 31
Article 2 : Compensation au travail de nuit 31
Article 3 : Travailleurs de nuit 32
Article 4 : Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 33
Article 5 : Entrée en vigueur de l'accord 33
Article 6 : Durée de l'accord 33
Article 7 : Publicité et dépôt 33

ANNEXE IX – SECURITE DES PERSONNES ET DES BIENS 1

1°) Accord-cadre du 17 avril 2007 relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les entreprises de transport public urbain 1

Chapitre I – L'application de l'accord de branche dans les entreprises 4

Article 1 : Accords d'entreprise ou d'établissement 4
Article 2 : Bilan annuel sur la sécurité 4

Chapitre II – Le rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise 4

Article 3 : Rôle du CHSCT 4
Article 4 : Commission locale de suivi des questions de sécurité 5
Article 5 : Rôle des délégués du personnel 5

Chapitre III – Les mesures de prévention 5

Article 6 : La formation des salariés 5
Article 7 : Une organisation adaptée 6
Article 8 : Partenariat et coopération 7

Chapitre IV – Les mesures d'accompagnement 8

Article 9 : Accompagnement du salarié 8

Article 10 : Constitution de partie civile de l'entreprise 10

Chapitre V – La communication 10

Article 11 : La communication « préventive » 10
Article 12 : La communication en cas d'agression 10
Article 13 : La communication post-agression 11

Chapitre VI – Le suivi et l'action sur le plan national 11

Article 14 : Commission Nationale Paritaire de suivi 11
Article 15 : Les actions nationales 12

Chapitre VII – Application et durée de l'accord 12

Article 16 : Force obligatoire de l'accord 12
Article 17 : Date d'effet et durée de l'accord 12
Article 18 : Publicité et dépôt 12

ANNEXE X – INTERPRETATIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE 1

INDEX ALPHABETIQUE 1

LISTE DES PRINCIPAUX ACCORDS ET AVENANTS A LA CCN 1

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES RESEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS

Conclue entre :

D'une part :

- L'Union des Transports Publics (UTPF)
  représentée par M. LE CORNEC et M. DRAUGE

D'autre part :

- La Fédération Générale des Transports et de l'Equipement (C.F.D.T.)
  représentée par M. LARRIERE-CARDOSO
- La Fédération des Syndicats Chrétiens des Transports (C.F.T.C.)
  représentée par M. DELAHAYE
- La Fédération Nationale des Cadres des Transports et du Tourisme (C.F.E. – C.G.C.)
  représentée par M. CHAUVET
- La Fédération Nationale des Syndicats de Transports (C.G.T.)
  représentée par M. STOQUERT
- La Fédération Nationale Force Ouvrière des Transports (C.G.T. – F.O.)
  représentée par M. DORIAT
- La Fédération Nationale des Chauffeurs Routiers Poids Lourds et Assimilés (F.N.C.R.)
  représentée par M. PECHIN

A Paris, le 11 avril 1986

Etendue par arrêté du 25 janvier 1993 (Journal Officiel du 30 janvier 1993)

TITRE I
DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I
CHAMP D'APPLICATION, OBJET DE LA CONVENTION

Article 1 : **Champ d'application**

La présente convention intitulée Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs s'applique avec ses annexes à l'ensemble du territoire métropolitain ainsi qu'à la Corse.

Elle règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, référencés par l'I.N.S.E.E. dans sa nomenclature d'activités (décret du 9 avril 1959) sous le numéro du groupe : 69.21.

Elle n'est pas applicable au personnel de la Régie autonome des transports parisiens.

Nota : Une nouvelle nomenclature d'activités françaises, dite NAF, a été adoptée par décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007. Le code désormais applicable aux entreprises de « transports urbains et suburbains de voyageurs » est le 49.31.

Article 2 : **Définition du salarié**

Par le terme « salarié », il faut entendre toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail et qui fait ainsi partie, soit du cadre permanent, soit du cadre non permanent du personnel.

1. **Le cadre permanent du personnel comprend :**

   - les agents stagiaires : agents en cours de probation qui peuvent, après la période d'essai, être admis dans le cadre du personnel titulaire de l'entreprise ;
   - les agents titulaires.

2. **Le cadre non permanent du personnel comprend :**

Les agents sous contrat à durée déterminée engagés conformément aux lois et règlements en vigueur.

Le nombre de ces agents embauchés pour des travaux ou services saisonniers ou spéciaux ne doit pas excéder 5 % de l'effectif total de l'entreprise, sauf exception pour les réseaux à caractère saisonnier après accord entre la direction et les représentants du personnel.

CHAPITRE II
APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 3 : **Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4 : Missions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains exerce les missions suivantes :

Article 4-1 : Missions générales

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du Code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 4-2 : Mission de négociation

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains a pour missions de :

- négocier sur les thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- proposer et négocier tout accord ou avenant relatif à la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Article 4-3 : Mission d'interprétation

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains :

- peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire ;
- est chargée d'étudier et résoudre les difficultés nées de l'application de la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
- est chargée de donner son avis en cas de difficulté d'interprétation de la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Dans tous les cas de différends collectifs, les membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains s'engagent à soumettre le litige à l'examen de ladite Commission pour lui permettre de donner son avis dans les quinze jours.

Article 4-4 : Liens avec l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective et du Dialogue Social

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains délègue à l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective et du Dialogue Social l'établissement du rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du Code du travail.

Ce rapport est transmis et présenté à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains pour validation. A cette occasion, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains peut formuler toute observation ou demande qu'elle juge nécessaire.

Ce rapport annuel comprend :

- un bilan des accords d'entreprise et d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative ou d'une disposition conventionnelle de branche tel que prévu par l'article 3-4 de l'accord de branche du 3 décembre 2007 « sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ». Il est rappelé que ce bilan prend particulièrement en compte les accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du Code du travail ;
- une prise en compte de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Pour l'établissement de ce rapport, les accords collectifs d'entreprise et d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative ou d'une disposition conventionnelle de branche sont transmis à l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective et du Dialogue Social, qui accuse réception de ces documents :

- soit par voie postale à l'adresse suivante : ONDS-TU - 17 rue d'Anjou- 75008 Paris ;
- soit par courriel à l'adresse suivante : onds@utpf-mobilites.fr

Les partenaires sociaux rappellent que tout changement d'adresse doit être notifié au ministère chargé du travail.

Lors de la transmission des accords collectifs visés ci-dessus, la partie à l'accord effectuant cette transmission en informe les autres signataires, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.
Ces documents seront conservés par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains pour une durée de 2 ans et sont consultables par ses membres.
Il est rappelé que le secrétariat est assuré par la ou les organisations patronales représentatives dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Article 4-5 : Composition de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains est composée :

- d'une part, de la délégation des représentants des employeurs, désignés par la ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s) dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
- d'autre part, des délégations des représentants des salariés désignées par les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, dans la limite maximale de quatre représentants par organisation syndicale.

La Commission peut être présidée par un représentant du ministère du travail qui dirige les débats.

Article 4-6 : Fonctionnement de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains est réunie au moins trois fois par an en vue notamment de mener les négociations obligatoires prévues par le Code du travail.
Elle définit son calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du Code du travail.

Elle est réunie par son président à la demande de l'une de ses délégations.

Article 5 : Procédure de révision et de dénonciation

1. Révision

a) Chaque signataire peut demander la révision d'une disposition particulière de la présente convention et de ses annexes.

b) La demande de révision par l'un des signataires doit être portée par écrit à la connaissance du président de la commission paritaire transports urbains définie à l'article 4 de la présente convention et notifiée aux autres signataires de la convention.

Cette demande doit comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

c) La commission paritaire transports urbains doit se réunir à l'initiative de son président au plus tard dans le délai de trois mois de la demande en vue de l'examen de la proposition.

d) Sauf accord des signataires, aucune demande de révision ne peut être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

Les dispositions du présent alinéa ne sont pas applicables aux négociations relatives aux rémunérations nationales professionnelles.

2. Dénonciation

La dénonciation de la convention peut et doit intervenir dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 6 : Accord d'entreprise

Des accords d'entreprise locaux peuvent être conclus ; ils ne peuvent en aucun cas comporter des dispositions moins favorables que celles prévues par la présente convention.

Les conditions de travail particulières à chaque réseau sont fixées par accord d'entreprise conclu avec les syndicats intéressés après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, des délégués du personnel.

Article 7 : Nouvelle convention et avantages acquis

La présente convention se substitue à la convention collective nationale des tramways, autobus et trolleybus du 23 juin 1948 et à ses différents avenants et annexes.
Toutefois, elle ne peut être en aucun cas la cause de restriction d'avantages acquis par les salariés résultant de contrats collectifs précédents ou de contrats individuels.

Article 8 : Publicité

Le texte de la présente convention est déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Cette convention fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 9 : Date d'effet

La présente convention est applicable à compter du 1er juillet 1986.

CHAPITRE III
LIBERTE D'OPINION, LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 10 : Liberté d'opinion et droit syndical

Les signataires reconnaissent pour tous la liberté d'opinion ainsi que la liberté syndicale.

Les origines, les opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles ainsi que le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ne peuvent être pris en considération, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, notamment pour l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de promotion, de discipline ou de congédiement.

Les signataires veillent à la stricte observation des engagements définis ci-dessus en s'employant auprès de leurs adhérents à en assurer le respect intégral.

Nota : Deuxième alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du code du travail et de l'article 416-3 du code pénal (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Article 11 : Exercice de l'action syndicale

Les délégués syndicaux exercent leurs fonctions dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Article 12 : Congé pour fonctions syndicales

1. Il est accordé aux agents désignés par les organisations syndicales, indépendamment des congés annuels, des congés de courte durée, rémunérés ou non, pour l'accomplissement de leurs fonctions syndicales. Ces congés n'entraînent aucune réduction des primes annuelles.

2. Chaque fois que des salariés des entreprises soumises à la convention collective des réseaux de transports urbains, non détachés et non permanents, sont appelés à participer en tant que représentants d'organisations syndicales représentatives dans la branche, à des réunions de la CPN, CPNE et Commission nationale paritaire de suivi des problèmes de sécurité, des autorisations d'absence leur sont accordées pour y participer.
   Ces absences sont prises en charge par l'entreprise dans la limite de deux représentants pour chaque organisation syndicale représentative dans la branche dans les conditions suivantes :
   - la journée de réunion,
   - la durée nécessaire au transport,
   - les frais de transport et de repas tels que définis dans l'avenant n° 5 du 19 avril 1991,
   - les frais d'hébergement, dans la mesure où la distance à parcourir et l'horaire de la réunion le justifient,
   - la journée de préparation précédant immédiatement la réunion, ou une autre journée de préparation hors remboursement des frais de transport.

Afin que les frais du paritarisme de branche soient partagés entre toutes les entreprises de la branche, les sommes prises en charge par l'entreprise seront remboursées sur justificatifs par l'Association de gestion du fonds du dialogue social de branche mise en place par l'accord de branche du 3 décembre 2007.

Nota : Article modifié une première fois par l'avenant n° 5 du 19 avril 1991 (étendu par l'arrêté du 25 janvier 1993, JO du 30 janvier 1993) puis par l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs (voir l'accord en annexe VII).

L'alinéa 1er de cet article fait l'objet d'une interprétation de la commission paritaire en date du 28 avril 1988 (cf. annexe X).

Article 13 : Mise en disponibilité à titre permanent des organisations syndicales

Sur demande écrite des organisations syndicales nationales représentatives, des agents peuvent être mis en disponibilité pour l'accomplissement de fonctions syndicales permanentes.

Les agents mis en disponibilité conservent leur qualification ainsi que leurs droits à l'avancement à l'ancienneté.

Les versements au titre de la sécurité sociale, des différentes caisses de retraite s'effectuent dans les conditions ci-après :

a) Agents en disponibilité dans une organisation exclusivement composée d'agents de la profession du transport : la part patronale des versements continue à rester à la charge de l'entreprise ;

b) Agents en disponibilité dans une organisation qui n'est pas exclusivement composée d'agents de la profession du transport : la part ouvrière et la part patronale des versements sont à la charge de l'agent en disponibilité.

CHAPITRE IV
REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 14 : Délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

1. Institution – Fonctionnement

L'institution, le fonctionnement et les attributions des différentes instances représentatives du personnel sont régis par la législation en vigueur.

Toutefois, pour les délégués du personnel, si cette disposition est plus favorable, leur nombre peut être calculé en appliquant l'article 4 de la loi du 16 avril 1946 à l'effectif total du réseau et en y ajoutant un délégué titulaire et un suppléant pour chaque catégorie professionnelle géographiquement séparée et comptant plus de vingt-cinq salariés.

2. Elections

Les élections des représentants titulaires et suppléants ont lieu dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des représentants.

Elles sont organisées par l'employeur.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité ainsi que les opérations électorales sont celles définies par le code du travail.

Il est constitué dans chaque établissement ou entreprise deux collèges électoraux composés comme suit :

- premier collège : catégories 1, 2 et 3 ;
- deuxième collège : catégories 4 et 5.

Les catégories sont celles précisées à l'article 51-II ci-après.

La répartition entre les collèges des sièges de titulaires et suppléants se fait par accord avec le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives intéressées.

Cas particulier :

- Délégués du personnel : dans les établissements ne dépassant pas vingt-cinq salariés et n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, il est constitué un collège unique regroupant l'ensemble des catégories.
- Comité d'entreprise : lorsque l'effectif des cadres de l'entreprise atteint au moins vingt-cinq personnes, il est constitué un troisième collège spécial cadres, c'est-à-dire catégorie 5.

Nota : Sur la durée des mandats des représentants du personnel, voir l'accord du 15 mars 2006 (annexe VII).

Article 14 BIS : Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)

Les représentants du personnel au C.H.S.C.T. bénéficient d'une formation dont l'objet est de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail, compte tenu de la spécificité de l'activité de l'entreprise.

Cette formation à caractère théorique et pratique tend à initier les bénéficiaires aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Dans les entreprises ou établissements occupant 300 salariés et plus, la formation des représentants du personnel au C.H.S.C.T. est assurée dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Dans les entreprises et établissements occupant moins de 300 salariés, cette formation est assurée dans les conditions suivantes :

- les bénéficiaires de cette formation sont les membres du C.H.S.C.T. qui n'ont jamais reçu ce type de formation dans l'entreprise ;
- le représentant au C.H.S.C.T. qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur en précisant :
  - la date à laquelle il souhaite suivre cette formation ;
  - sa durée ;
  - son prix ;
  - le nom de l'organisme qui sera chargé de l'assurer ;
- la demande de stage de formation doit être présentée deux mois avant le début de celui-ci ; dès sa présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés par le code du travail relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur ne peut reporter le stage de formation que si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise ; dans cette hypothèse, la réponse motivée de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de deux semaines à compter de la réception de la demande ; ce report ne peut en tout état de cause priver le représentant du personnel au C.H.S.C.T. du stage de formation au cours de la première année qui suit sa désignation ;

- le stage de formation est d'une durée maximale de cinq jours pris en une seule fois à moins que les bénéficiaires et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois ;
- le stage de formation peut être assuré soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le commissaire de la République de région, soit par un des organismes visés par le code du travail dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé du travail ;
- à la fin du stage, l'organisme délivre à l'intéressé une attestation d'assiduité qu'il remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail ;
- dans la limite d'un salarié par an pour les entreprises ou établissements occupant 50 à 199 salariés et de deux salariés par an pour ceux occupant 200 à 299 salariés, l'employeur prend en charge :
    - le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;
    - les frais de déplacement et de séjour, ainsi que les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation, dans les conditions et limites prévues pour les établissements de 300 salariés et plus.

Nota : Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 236-10 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

TITRE II
CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

CHAPITRE I
EMBAUCHAGE

Article 15 : **Conditions d'admission**

Tout postulant à un emploi doit remplir les conditions suivantes :

a) Etre français ou ressortissant d'un Etat membre de la Communauté économique européenne ou étranger titulaire d'un titre de travail en cours de validité ;
b) Satisfaire aux conditions physiques requises et faire preuve de l'instruction suffisante pour l'emploi sollicité.

Les postulants sont soumis à une visite médicale du médecin de l'entreprise et subissent un examen correspondant à l'emploi sollicité.
Pour certains emplois, un extrait du casier judiciaire peut être demandé par l'employeur.

Article 16 : **Stagiaires**

Tout salarié doit, avant d'être admis d'une façon définitive dans l'entreprise, effectuer un stage d'une durée de douze mois. Cette durée correspond à une prestation effective dans l'entreprise. En cas d'absence pendant le stage pour maladie ou accident du travail, le stage est prolongé d'un temps égal à la durée totale des absences. Par contre, si l'agent est titularisé à l'issue de la période de stage, son ancienneté dans l'entreprise part de la date de son embauchage.

Pendant la période d'essai, les stagiaires perçoivent le salaire mensuel de l'emploi correspondant à leur qualification ainsi que les primes afférentes.

Au cours de cette période, l'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail des stagiaires qui ne donnent pas satisfaction ou dont les aptitudes physiques sont insuffisantes après un préavis de huit jours pour ceux dont la présence dans l'entreprise est inférieure à six mois et après un préavis d'un mois pour ceux dont la présence dans l'entreprise est supérieure à six mois.

La période de stage est de douze mois. La notification de la rupture du contrat de travail d'un stagiaire, telle que prévue à l'alinéa précédent, doit intervenir au plus tard à la fin du onzième mois d'essai afin que la période de préavis s'insère dans la période de stage de douze mois. Si un ou plusieurs faits justifient la rupture du contrat de travail au cours du douzième mois d'essai, la période de préavis se poursuivra au-delà du douzième mois de stage sans que cette situation entraîne la titularisation du stagiaire.

Après douze mois de stage, tout agent doit être titularisé ou congédié. Dans ce dernier cas, il ne pourra être réembauché dans le même emploi dans les douze mois qui suivront le congédiement.

En cas de réembauchage, si celui-ci intervient dans un délai maximum de trois ans, le temps passé antérieurement dans l'entreprise compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Nota : Article modifié par l'avenant n° 6 du 16 décembre 1997 à la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs (étendu par l'arrêté du 30 avril 1998, JO du 14 mai 1998). Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter, sur le site www.utpf-mobilites.fr, la note juridique n° 1 intitulée « la période de stage » et son complément « la période d'essai », la note de jurisprudence n° 14 intitulée « respect de la procédure disciplinaire légale en cas de rupture de la période d'essai pour faute », ainsi que la note d'actualité juridique n° 7 intitulée « loi de modernisation du marché du travail : les incidences sur les dispositions de la Convention collective nationale des transports urbains ».

Article 17 : **Titulaires**

Les titulaires sont des agents qui, ayant accompli dans les conditions satisfaisantes le stage réglementaire de douze mois et subi avec succès la visite médicale pour vérification d'aptitude physique à l'emploi sollicité, sont admis dans le cadre du personnel permanent de l'entreprise.

Lors de la visite médicale de titularisation, le salarié peut sur sa demande et à ses frais se faire assister par un médecin de son choix.

Tout agent de l'entreprise titulaire avant son service militaire est réintégré dans son emploi sous réserve d'avoir formulé sa demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans le mois suivant sa libération et d'avoir satisfait à la visite médicale.
En cas de réembauchage d'un salarié dans un délai de trois ans suivant son départ de l'entreprise, le temps passé antérieurement dans l'entreprise compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.
Sauf les cas visés à l'article 58 ci-après, les agents titulaires ne peuvent être licenciés que pour faute grave et sur avis motivé du conseil de discipline.

Nota : Troisième alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-19 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Sur la visite médicale, voir également l'avenant n° 7 à la CCNTU du 21 octobre 1998 relatif à la visite médicale du permis de conduire transport en commun (annexe VII).

Article 18 : **Egalité professionnelle**

Les signataires reconnaissent le principe de non-discrimination en raison du sexe ou de la situation de famille et s'engagent à le respecter notamment en matière de recrutement, d'avancement, de promotion, de conditions de travail et de rémunération.

Article 19 : Apprentissage

Les réseaux s'efforcent d'organiser, dans la mesure du possible, l'apprentissage des jeunes dans le cadre de la réglementation en vigueur et de l'accord du 25 février 1985 annexe V à la présente convention ou de tout texte s'y substituant.

Nota : Voir également, en annexe V, l'accord du 28 janvier 2010 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et son annexe II relative à l'apprentissage.

CHAPITRE II
SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

Pour plus d'information, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter la note juridique n° 8 intitulée « règles relatives aux salaires minimums conventionnels », ainsi que la note de jurisprudence n° 15 intitulée « rappel des jurisprudences relatives aux minima conventionnels » sur le site www.utpf-mobilites.fr.

Sur les salaires, voir également l'annexe VI à la présente convention.

Sur les classifications, voir également l'annexe III à la présente convention.

Article 20 : Salaires

a) La rémunération est la contrepartie du travail effectué par le salarié.
b) La rémunération ne peut être inférieure au montant du salaire minimum national professionnel de l'emploi occupé tel que défini à l'annexe VI à la présente convention.
c) Ces dispositions s'appliquent indistinctement aux salariés des deux sexes à ancienneté et catégories d'emplois identiques.
d) La rémunération est versée une fois par mois. Un acompte est versé à ceux qui en font la demande, correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 21 : Majoration de salaires pour ancienneté

Des majorations de salaires pour ancienneté appliquées au salaire de base à l'embauche de l'emploi occupé sont accordées au personnel d'après le tableau suivant :

- 3 % après 6 mois de stage ;
- porté à 7 % après 1 an (5e classe) ;
- porté à 10 % après 3 ans (4e classe) ;
- porté à 12 % après 5 ans (3e classe) ;
- porté à 14 % après 10 ans (2e classe) ;
- porté à 17 % après 15 ans (1ère classe) ;
- porté à 20 % après 20 ans (hors classe) ;
- porté à 23 % après 25 ans (hors classe exceptionnelle).

Les majorations de salaires pour les cadres, d'une part, et les agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs, d'autre part, font l'objet des dispositions particulières prévues par les annexes I et II à la présente convention.

Article 22 : Changement de classification

A l'intérieur des ensembles professionnels : « agents d'exécution », « agents de maîtrise » et « cadres », les agents qui changent de classification conservent leur ancienneté.

Quand un « agent d'exécution » est promu « agent de maîtrise » ou quand un « agent de maîtrise » est promu « cadre », il est placé au début de la classe d'ancienneté de la nouvelle classification située immédiatement au-dessus de celle lui donnant une rémunération supérieure à la rémunération qu'il avait dans sa classification antérieure.

Article 23 : **Habillement**

Les conditions d'habillement font l'objet d'accord d'entreprise.

Dans les entreprises qui exigent des agents le port d'un uniforme partiel ou total, une contribution correspondante de ces entreprises est obligatoire et se fait sous forme d'une masse d'habillement ou sous toute autre forme.

Les entreprises participent à l'acquisition des vêtements de travail des agents des services techniques et administratifs dans la mesure où l'entreprise exige le port de vêtements particuliers.

Article 24 : **Cartes de service**

Une carte personnelle de service est remise aux agents titulaires ainsi qu'aux agents stagiaires et aux agents sous contrat à durée déterminée.

Article 25 : **Cartes de circulation**

Il est remis, à leur demande, aux conjoints des agents titulaires, aux agents retraités, aux préretraités ou aux invalides ne travaillant pas et ayant une ancienneté de quinze ans dans l'entreprise une carte de circulation leur permettant de se déplacer gratuitement sur le réseau de l'entreprise.

Nota : Voir également l'article 8 des annexes I (dispositions particulières aux cadres) et II (dispositions particulières aux agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs).

Article 26 : **Facilités de circulation**

1. Il est accordé des facilités de circulation :
   a) aux conjoints d'agents de retraités ou invalides ;
   b) aux veufs ou veuves d'agents.

2. Les enfants des agents poursuivant leurs études ou en apprentissage et ouvrant droit aux prestations familiales bénéficient jusqu'à dix-huit ans d'une réduction de 75 % sur le tarif normal.

CHAPITRE III
CONDITIONS DE TRAVAIL

Nota : La réglementation relative au temps de travail a été modifiée par l'accord-cadre de branche du 22 décembre 1998 sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail dont le texte intégral est reproduit à l'annexe VIII.

En outre, nous attirons votre attention sur le fait que la validité de certaines dispositions de cet accord de branche a été modifiée par le décret n° 2000-118 du 14 février 2000 dont vous trouverez copie en annexe VIII (décret qui a été annulé partiellement par l'arrêt du Conseil d'Etat du 27 juillet 2001, n° 220067), lui-même modifié par le décret n° 2006-925 du 19 juillet 2006. Seules les dispositions qui ne sont pas contraires au décret du 14 février 2000, tel que modifié par le décret du 19 juillet 2006, restent valables.

Pour plus d'information, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter sur le site www.utpf-mobilites.fr le dossier relatif à « la durée du travail, l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans le transport urbain de voyageurs : articulation entre le droit commun du travail et les textes spécifiques applicables à la branche », ainsi que la note d'actualité juridique n° 10 intitulée « loi sur la démocratie sociale et le temps de travail : le volet temps de travail ».

Article 27 : **Durée du travail**

Voir l'accord-cadre de branche du 22 décembre 1998, le décret n° 2000-118 du 14 février 2000 et l'accord de branche du 2 février 2010 sur le travail de nuit publiés à l'annexe VIII.

Article 28 : **Conditions de travail**

Voir l'accord-cadre de branche du 22 décembre 1998, le décret n° 2000-118 du 14 février 2000 et l'accord de branche du 2 février 2010 sur le travail de publiés à l'annexe VIII.

CHAPITRE IV
CONGES, FETES LEGALES, SERVICE NATIONAL ET PERIODES MILITAIRES

Article 29 : **Congé annuel**

1. Tout agent stagiaire ou titulaire présent du 1er janvier au 31 décembre a droit pour l'année considérée à un congé payé dont la durée est fixée à trente jours ouvrables.

Pour les agents stagiaires, la durée de congés payés est calculée conformément au code du travail prorata temporis.

Ce congé est à prendre dans l'année selon un roulement établi du 1er avril au 31 octobre. Il pourra toutefois être dérogé à cette règle d'étalement par les réseaux à trafic saisonnier dans lesquels les congés pourront être répartis sur toute l'année, sous réserve du respect du repos hebdomadaire et de l'accord des délégués du personnel.

Une semaine au moins est à prendre en dehors de la période normale des congés payés définie ci-dessus.

Le cumul du congé annuel et des repos compensateurs éventuels ou congés provenant d'une autre source ne peut entraîner une absence continue supérieure à un mois, sauf accord préalable entre les parties intéressées.

Si dans certaines entreprises l'insuffisance des effectifs ne permet pas d'accorder tout ou partie du congé supplémentaire prévu au-delà de la durée légale, il est payé aux intéressés.

La durée du congé des agents âgés de moins de vingt et un ans est celle qui résulte des dispositions légales en vigueur si celles-ci sont plus favorables.

La période servant au calcul de l'indemnité de congés payés est celle qui s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle le congé est pris.

2. Lorsqu'un agent n'a été présent qu'une partie de l'année, la durée de son congé est calculée proportionnellement à son temps de présence.

Lorsqu'un agent quitte l'entreprise en ayant bénéficié d'un congé supérieur à celui auquel il a droit, les jours pris en excédent sont retenus lors du règlement de son compte. Par contre, les jours de congé annuel auxquels il a droit et qu'il n'a pas pris lui sont payés. Il en est de même pour les journées de compensation de fêtes légales.

Toutefois, il n'est effectué aucune retenue à l'agent retraité ou réformé qui a bénéficié de son congé annuel, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, avant la mise à la retraite ou sa réforme. Aucune retenue n'est également effectuée aux ayants droit d'un agent décédé.

Nota : Premier alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 223-1 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter la note juridique n° 10 intitulée « les congés payés » sur le site www.utpf-mobilites.fr.

Voir également l'article 6 de l'annexe I (dispositions particulières aux cadres).

Article 30 : Congé des agents originaires de Corse ou des Départements et Territoires d'Outre-Mer

Sur demande écrite, les agents originaires du département de la Corse ou des Départements et Territoires d'Outre-Mer devant se rendre dans leur pays peuvent être autorisés à retarder d'une année leur congé annuel et le joindre à celui de l'année suivante.
Sur présentation des titres de transports, un délai de route équivalent à la durée effective de chacun des trajets aller et retour leur est accordé en sus du congé légal. La durée minimum de ce délai est fixée à un jour par trajet.

Article 31 : Congés exceptionnels

Il est accordé aux agents stagiaires et titulaires des congés payés dans les circonstances suivantes :

- naissance ou adoption d'un enfant : trois jours ;
- décès d'un ascendant ou d'un descendant direct au premier degré : trois jours ;
- décès d'un conjoint :
  - sans enfant à charge au sens de la Sécurité sociale : trois jours ;
  - avec enfant à charge au sens de la Sécurité sociale : quatre jours ;
- décès d'un grand-père ou grand-mère, frère ou sœur, beau-père ou belle-mère y compris pour conjoint d'un ascendant, gendre ou bru, beau-fils ou belle-fille, petit-fils ou petite-fille, beau-frère ou belle-sœur : un jour.

Sous réserve des dispositions plus favorables au code du travail, les agents titulaires et les agents stagiaires justifiant de six mois de stage bénéficient en outre de congés payés pour les événements familiaux suivants :

- mariage de l'agent : cinq jours ;
- mariage d'un enfant : deux jours.

Dans tous les cas, ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements de famille.

En cas d'événements familiaux multiples, tels que naissances gémellaires, mariages d'enfants, les congés exceptionnels se cumulent.

Article 32 : Fêtes légales

Les agents ont droit, en plus du congé annuel, à un nombre de journées payées correspondant aux fêtes légales actuellement au nombre de dix, à savoir :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 8 mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- le 15 août ;
- la Toussaint ;
- le 11 Novembre ;
- Noël.

Les agents qui, en raison des nécessités du service, travaillent un de ces jours de fêtes, ou dont le jour de repos hebdomadaire coïncide d'après le roulement établi avec un de ces jours de fête, sont crédités d'un jour de congé supplémentaire ou reçoivent, en sus du salaire habituel, le salaire d'une journée.

Les agents bénéficiant du repos régulier le dimanche ne peuvent demander ni paiement ni congés supplémentaires lorsqu'un des jours fériés énumérés ci-dessus tombe un dimanche.

Nota : Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTPFF sont invités à consulter la note juridique n° 13 intitulée « à propos des fêtes légales : alinéas 2 et 3 de l'article 32 », ainsi que la note d'actualité juridique n° 3 relative à la « journée de solidarité dans le transport public urbain » sur le site www.utpf-mobilites.fr.

Article 33 : Congé sans solde

Des autorisations d'absence sans solde peuvent être accordées aux agents pour des cas d'urgence justifiés dans la limite de trente jours par an.

Article 34 : Journée d'élection

Lors des journées d'élection, les horaires de travail des agents en service sont aménagés de façon à leur permettre de remplir leur devoir électoral sans qu'il puisse en résulter aucune réduction de leur rémunération.

Article 35 : Service national

Le service national légal compte comme service effectif. Le temps passé dans l'entreprise avant l'incorporation compte pour l'ancienneté et l'avancement sous réserve du respect des dispositions du troisième alinéa de l'article 17.

Article 36 : Périodes militaires obligatoires

Les périodes militaires obligatoires des agents titulaires et stagiaires sont payées après déduction des sommes versées par les autorités militaires :

a) pour les agents mariés : salaire entier ;
b) pour les célibataires : demi-salaire.

Les périodes militaires obligatoires ne peuvent avoir pour effet de réduire la durée des congés annuels.

Les tests préliminaires obligatoires des agents stagiaires ou titulaires sont payés après déduction des sommes versées par les autorités militaires, sur la base du salaire entier, dans la limite de trois jours.

Nota : Voir également l'article 7 des annexes I (dispositions particulières aux cadres) et II (dispositions particulières aux agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs).

CHAPITRE V
MALADIE, MATERNITE, ACCIDENT ET INAPTITUDE

SECTION I : MALADIE

Article 37 : Bénéficiaires de l'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour maladie

Les agents justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident autre que l'accident de travail dûment constaté par certificat médical, des dispositions du présent chapitre V (sections I et II) à condition d'être pris en charge par la sécurité sociale pour ce qui concerne les indemnités journalières et de se conformer à la réglementation de cet organisme et à celle de l'entreprise telle qu'elle existe ou pourrait intervenir.

Article 38 : Indemnisation en cas d'arrêt de travail

Une indemnisation est versée pendant quatre-vingt-dix jours calendaires en cas d'arrêt de travail continu ou non pour maladie et par période de référence de douze mois précédant le premier jour d'arrêt de travail.

Cette indemnisation est telle que la somme des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, les mutuelles ou caisses de secours et l'entreprise représente un montant équivalent à la rémunération totale correspondant à l'horaire normal du travail de l'entreprise, à l'exclusion des primes de non-accident et des majorations inhérentes à des conditions particulières de travail au sens du code du travail.

En cas d'épuisement du crédit d'indemnisation de quatre-vingt-dix jours calendaires, un nouveau crédit n'est ouvert, à l'expiration des douze mois, qu'après une reprise de travail par l'intéressé pour une période d'au moins trente jours calendaires consécutifs.

Un délai de carence de trois jours calendaires non indemnisé est observé pour chaque arrêt de travail à partir du premier jour de celui-ci.

En cas d'arrêt de travail continu pour maladie de plus de quatre-vingt-dix jours, une indemnisation au taux de 100 %, calculée sur les mêmes bases, est attribuée du 91ème au 180ème jour d'arrêt de travail continu pour maladie décompté à partir de l'expiration du délai de carence.

Un même arrêt de travail continu pour maladie ne peut être indemnisé au-delà de 180 jours.

En cas d'accident causé par un tiers, l'indemnisation est versée à titre d'avance sur les indemnités du par le tiers responsable ou son assurance. (1)

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux absences pour cures thermales.

Les périodes indemnisées ne sont pas assimilées à des périodes de travail pour le calcul des droits aux primes annuelles et congés payés.

Nota : Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

1. *Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).*

Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter, sur le site www.utpf-mobilites.fr, la note juridique n° 4 intitulée « interprétation des articles 38, 9 annexe I et 9 annexe II de la convention collective des transports urbains : indemnisation en cas d'arrêt de travail », ainsi que la note d'actualité juridique n° 7 intitulée « loi de modernisation du marché du travail : les incidences sur les dispositions de la Convention collective nationale des transports urbains ».
Voir également l'article 9 des annexes I (dispositions particulières aux cadres) et II (dispositions particulières aux agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs)

Article 39 : **Contrôle des absences pour maladie**

Les absences pour maladie peuvent donner lieu à des vérifications par les organismes de contrôle déjà existants dans l'entreprise, ou pouvant être créés par accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise et approuvé par le comité d'entreprise.

L'entreprise peut procéder à des contrôles administratifs quant à l'observation des prescriptions et des autorisations de sortie.

Lorsqu'un de ces contrôles fait apparaître que les prescriptions ou le régime des autorisations de sortie ne sont pas respectés, l'indemnisation peut être partiellement ou totalement supprimée par décision du directeur du réseau après avis d'une commission paritaire.

Nota : Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Article 40 : **Congé pour affections de longue durée**

Des congés spéciaux sont accordés aux agents titulaires atteints d'affections reconnues comme étant de longue durée par la législation sociale ou la réglementation de la caisse spéciale instituée au sein de l'entreprise.

Pendant tout le temps où les agents perçoivent les indemnités journalières versées à ce titre, les congés spéciaux comptent pour l'avancement à l'ancienneté.

Il en est de même au point de vue retraite si les bénéficiaires effectuent pendant la durée de leur absence leurs versements propres, l'entreprise continuant dans ce cas à effectuer les versements patronaux correspondants.

SECTION II : MATERNITE

Article 41 : **Congé de maternité, congé d'adoption**

La prise de ces congés s'effectue conformément à la réglementation en vigueur.

L'intéressée reçoit une allocation telle que la somme des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, les mutuelles ou caisses de secours et l'entreprise représente le montant de la rémunération qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler.

Article 42 : **Congé pour élever son enfant (1)**

La durée du congé sans solde que peuvent obtenir les femmes élevant elles-mêmes leur enfant est fixée à douze mois au maximum faisant suite à la période visée à l'article précédent.

Les bénéficiaires de ce congé doivent faire connaître, au plus tard six semaines avant l'expiration de celui-ci, par lettre recommandée, leur volonté de reprendre leur emploi, faute de quoi elles sont considérées comme démissionnaires.

La durée de ces congés compte comme temps de présence pour les droits d'avancement à l'ancienneté et pour le décompte de la pension de retraite si les bénéficiaires continuent d'effectuer la totalité des versements pendant cette durée.

Article exclu de l'extension (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Article 43 : Congé postnatal, congé parental d'éducation

La prise de ces congés s'effectue conformément à la réglementation en vigueur.

SECTION III : ACCIDENT DU TRAVAIL, MUTILES DE GUERRE

Article 44 : Accidentés du travail, mutilés de guerre

Indépendamment des dispositions légales, les agents victimes d'un accident du travail, survenu dans les établissements ou autres lieux du travail, reçoivent le complément de leur solde pendant leur incapacité de travail jusqu'au moment de la consolidation.

Les accidentés du travail et les mutilés de guerre en service sont maintenus dans l'entreprise aux conditions suivantes :

a) Dans leur emploi et avec le salaire de leur catégorie, lorsque leurs blessures ne les mettent pas en état d'infériorité manifeste pour l'occuper ;
b) Dans un emploi de moindre fatigue dans la limite des places disponibles et compte tenu de leur capacité professionnelle, mais avec priorité pour leur affectation à des places lorsque leurs blessures les empêchent de reprendre leur emploi précédent. Leur salaire est celui des agents de la catégorie dans laquelle ils entrent avec le maintien de leur ancienneté.

En ce qui concerne la retraite, si l'intéressé continue à accepter la même retenue que précédemment, l'entreprise verse la part patronale correspondante.

Nota : Paragraphe b étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-32-5 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter la note juridique n° 7 intitulée « article 44 de la convention collective des transports urbains : les accidents du travail » sur le site www.utpf-mobilites.fr.

Article 45 : Agents en service victimes d'accidents occasionnés par des tiers

Les agents en service victimes d'accidents occasionnés par des tiers peuvent bénéficier à titre gratuit du concours du service du contentieux de l'entreprise dans leurs recours contre le tiers responsable.

SECTION IV : INAPTITUDE

Article 46 : Inaptitude à la conduite

Le risque inaptitude à la conduite est couvert selon les modalités fixées par l'accord du 24 septembre 1980 instituant un régime de prévoyance « inaptitude à la conduite » (I.P.R.I.A.C.) étendu par arrêté du 30 mai 1984.

Nota : L'accord du 24 septembre 1980 a été modifié par plusieurs avenants. Voir la version consolidée de l'accord à l'annexe VII.

Pour plus d'information sur le thème de l'inaptitude, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter la note juridique n° 5 intitulée « l'inaptitude physique » sur le site www.utpf-mobilites.fr.

CHAPITRE VI
DISCIPLINE GENERALE

Article 47 : **Règlement intérieur**

Le règlement intérieur est rédigé par l'employeur qui doit le soumettre pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, à celui des délégués du personnel et à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les domaines de sa compétence.

Le règlement doit être limité :

- aux mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ;
- aux règles générales et permanentes relatives à la discipline ;
- à l'énoncé des dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.

Nota : Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-36 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter la note juridique n° 14 intitulée « article 47 de la convention collective des transports urbains : le règlement intérieur » sur le site www.utpf-mobilites.fr.

Article 48 : **Absence irrégulière**

Est en absence irrégulière l'agent qui, sans autorisation préalable ou sans motif justifié, ne s'est pas présenté à son travail aux jours et heures prescrits par les règlements ou tableaux de service.

Toute absence irrégulière de plus de cinq jours est considérée comme une cause de rupture du contrat de travail, sauf si le salarié fournit une justification écrite valable avec preuve à l'appui.

Nota : Deuxième alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-4 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Article 49 : **Sanctions**

Sanctions du premier degré :

1. Avertissement donné pour infraction légère au règlement ;
2. Réprimande infligée pour infraction légère après avertissement ;
3. Blâme infligé pour faute sérieuse ou pour récidive de fautes légères ayant donné lieu à des avertissements ;
4. Mise à pied d'un à deux jours ne pouvant être prononcée que par le directeur du réseau, cette sanction ne pouvant être infligée que pour une faute équivalente ayant déjà donné lieu à un blâme dans les douze mois précédents.

Sanctions du deuxième degré :

5. Suspension temporaire sans solde ;
6. Mutation ou changement d'emploi par mesure disciplinaire ;
7. Rétrogradation ;
8. Licenciement avec indemnité (conforme aux textes en vigueur) ;
9. Révocation (ou licenciement sans indemnité).

Entraînent la révocation de plein droit, le flagrant délit de vol qualifié, les délits de droit commun et crimes ayant entraîné une condamnation sans sursis.
Sauf révocation de plein droit, les sanctions du deuxième degré doivent être prises après avis motivé du conseil de discipline.

Nota : Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter la note juridique n° 12 intitulée « à propos de la révocation visée à l'article 49 de la convention collective transports urbains », ainsi que la note de jurisprudence n° 9 intitulée « procédure disciplinaire » sur le site www.utpf-mobilites.fr.

Article 50 : Recommandations

Il est interdit, sous peine de sanctions disciplinaires :

a) à tout agent en service de se faire recommander, à quelque occasion que ce soit ;
b) de répondre à des recommandations ;
c) de faire figurer des recommandations sous quelque forme que ce soit dans les dossiers des candidats ou des agents en fonction.

Les références professionnelles produites avant l'entrée au réseau ne sont pas considérées comme des recommandations.

Article 51 : Conseil de discipline

I. Composition du conseil de discipline

Le conseil de discipline comprend :

a) Trois membres faisant partie du personnel dirigeant (exception faite du chef de service de l'agent) de l'entreprise et désignés par celle-ci ;
b) Trois membres d'une des catégories du personnel indiqué ci-dessous, élus par les agents de leur catégorie et siégeant pour les affaires concernant lesdits agents. Ils sont élus pour la même durée que les représentants du personnel dans l'entreprise. Les élections de membres du conseil de discipline ont lieu à la même date que celle des représentants du personnel dans l'entreprise.
c) Un président représentant la direction de l'entreprise.

Toutefois, à titre exceptionnel, si pour des raisons d'effectifs du réseau il n'est pas possible de répondre aux conditions ci-dessus :

1° La composition peut être ramenée à deux unités pour l'application des paragraphes a et b susvisés.

2° La composition peut être ramenée à une seule unité en cas d'inapplication du 1°.

Etant entendu, dans les cas prévus aux 1° et 2°, que s'il n'existe pas un membre dans la catégorie déférée au conseil de discipline, celui-ci est complété par un membre de la catégorie professionnelle la plus voisine.

3° Si les dispositions prévues aux 1° et 2° sont encore inapplicables, le chef d'entreprise peut, par dérogation au paragraphe c du présent article, présider lui-même le conseil de discipline mais exclusivement en vue de satisfaire les 1° et 2° ci-dessus.

4° Si la composition résultant des 1°, 2° et 3° n'est pas encore possible, la décision appartient directement au directeur du réseau sous réserve des dispositions du 5° ci-dessous.

5° Dans les cas examinés suivant la procédure prévue aux 2°, 3° et 4° ci-dessus, tout agent frappé d'une des sanctions visées aux 8° et 9° de l'article 49 peut présenter un recours à l'inspecteur général du travail et de la main-d'œuvre des transports au ministère chargé des transports.

II. Catégories

Les catégories comprennent :

1. le personnel du mouvement ;
2. le personnel ouvrier ;
3. le personnel administratif ;
4. la maîtrise technique du mouvement et administrative, les techniciens et dessinateurs ;
5. les ingénieurs et cadres.

III. Procédure d'élection des membres du conseil de discipline

Chaque catégorie élit trois représentants titulaires et trois représentants suppléants. L'élection des représentants du personnel pour chacune des catégories définies au II précédent se fait dans les mêmes conditions que les élections des délégués du personnel.

IV. Rôle du conseil de discipline

Les questions soumises au conseil de discipline sont relatives à l'examen des fautes des agents de l'entreprise susceptibles de comporter une sanction du deuxième degré.

Le conseil de discipline émet des avis sur les questions de sa compétence portée à l'ordre du jour des séances.

V. Rémunération des membres du conseil et du défenseur

Les représentants du personnel ont droit au paiement du temps pendant lequel ils assistent aux séances du conseil de discipline.

L'agent qui assiste son collègue déféré au conseil de discipline a également droit au paiement du temps nécessaire à l'enquête, à l'audience du chef de service chargé de l'instruction et à la séance du conseil.

Nota : Pour plus d'information, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter la note juridique n° 11 intitulée « l'articulation des procédures disciplinaires légales et conventionnelles et autres questions relatives à la procédure devant le conseil de discipline : articles 51 à 55 de la convention collective des transports urbains » et son complément « aléa intervenant dans la composition du conseil de discipline » sur le site www.utpf-mobilites.fr.

Article modifié par l'accord relatif à la durée du mandat des représentants du personnel du 15 mars 2006 (voir l'accord à l'annexe VII).

Cet article fait l'objet d'une interprétation de la commission paritaire en date du 22 octobre 1987 (cf. annexe X).

Article 52 : Instruction des affaires disciplinaires

Lorsqu'un agent titulaire doit être déféré devant le conseil de discipline, son dossier ainsi que les pièces relatives aux faits qui lui sont reprochés sont transmis au chef de service qui est chargé de l'instruction. Celui-ci examine le dossier, avise l'intéressé, fait les enquêtes complémentaires qu'il juge nécessaires, réunit tous les documents susceptibles d'éclairer le conseil de discipline et fait un rapport.

Le chef de service chargé de l'instruction entend l'intéressé et lui donne communication de son dossier et des pièces relatives aux faits reprochés. Le chef de service dresse, séance tenante, un procès-verbal de l'audience qu'il fait signer par l'agent et par l'assistant de celui-ci, après leur en avoir donné lecture.

L'agent est autorisé à prendre des notes en vue de sa défense.

Tout agent déféré au conseil de discipline peut, avant de comparaître devant le conseil, demander à être entendu par le directeur du réseau ou son représentant ; celui-ci fixe le jour et l'heure de l'audience à laquelle peut assister le chef de service de l'agent.

Article 53 : Défense de l'agent déférer au conseil de discipline

L'agent peut, s'il le désire, se faire assister par un collègue de son choix en activité de service ou par le secrétaire de son organisation syndicale, à la condition de désigner son assistant dans sa demande d'audience.

Article 54 : Procédure devant le conseil de discipline

Le conseil de discipline est convoqué par le directeur du réseau qui en fixe l'ordre du jour. Il est réuni au jour indiqué dans la convocation et, dans le cas de suspension de service, six jours au plus tard après la date de mise en suspension de l'agent.

Dans le cas où l'agent n'est pas suspendu, il doit être avisé de sa comparution devant le conseil huit jours au moins avant la réunion de ce conseil.

Le président dirige les débats. Le chef de service chargé de l'instruction est rapporteur et communique au conseil de discipline son rapport et toutes les pièces de l'enquête.

L'agent et son assistant sont convoqués pour être entendus par le conseil de discipline. Après délibération, le conseil émet son avis sur la sanction disciplinaire à appliquer à l'agent qui lui est déféré.

La délibération et le vote du conseil ont lieu hors de la présence de toutes personnes étrangères à ce conseil. Le président peut néanmoins faire appeler avant le vote le chef de service chargé de l'instruction et le chef de service dont dépend l'agent pour leur demander tous renseignements utiles, sous réserve d'avertir l'agent et son assistant qu'ils sont libres de se présenter en même temps devant le conseil afin de produire leurs observations.

Le vote a lieu au scrutin secret si un membre du conseil en fait la demande.
Le président recueille les voix sans voter lui-même et transmet l'avis du conseil de discipline au directeur du réseau qui détermine la sanction à appliquer

Article 55 : Notification de la sanction

La notification à l'agent de la mesure disciplinaire décidée à son égard est faite par écrit et motivée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

CHAPITRE VII
CONDITIONS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 56 : Modification des conditions d'exploitation

En cas de modifications des conditions d'exploitation, les agents concernés par ces modifications sont conservés dans toute la mesure du possible à l'exception de ceux reconnus inaptes aux nouvelles conditions d'exploitation soit physiquement, soit professionnellement.

L'entreprise donne toute facilité aux agents pour permettre leur adaptation aux nouveaux modes d'exploitation ou les mute dans d'autres emplois compatibles avec leurs aptitudes.

Les agents ainsi mutés conservent leurs droits d'ancienneté et d'avancement.

Article 57 : **Démission**

Toute démission est soumise aux dispositions de la présente convention collective en ce qui concerne notamment les délais de préavis fixés à l'article 59 ci-après.

Article 58 : **Licenciement collectif**

Si par suite de modification des conditions d'exploitation une réduction du personnel devient indispensable, l'ordre de licenciement collectif du personnel est établi, compte tenu des priorités légales, en commençant :

1. par la mise à la retraite des agents qui en remplissent les conditions ;
2. par les stagiaires ;
3. au-delà, les licenciements collectifs d'agents titulaires ne peuvent avoir lieu qu'après avis des services de contrôle et du service de la main-d'œuvre des transports.

L'ordre de licenciement dans chaque catégorie est établi en tenant compte :

a) de l'ancienneté dans l'entreprise, majorée de deux années par enfant à charge au sens de la sécurité sociale ;
b) des qualités professionnelles.

Les titulaires ainsi licenciés ont priorité pour être réintégrés dans leur ancien emploi ou dans un emploi conforme à leurs aptitudes avec les mêmes avantages qu'à leur départ. Ils bénéficient alors de l'ancienneté qu'ils avaient au moment de leur licenciement.

L'employeur doit convoquer par lettre recommandée les anciens agents jouissant de la priorité d'embauchage. Ceux-ci sont tenus de répondre affirmativement dans un délai de dix jours francs après réception de la lettre, sinon ils sont considérés comme renonçant à l'exercice de leur droit de priorité.

Article 59 : **Préavis**

Après la période de stage pendant laquelle le préavis réciproque est fixé à l'article 16 de la présente convention, les parties observent réciproquement un préavis d'un mois ou d'une durée supérieure lorsqu'elle est prévue par la loi.

Les salariés sont autorisés à s'absenter deux heures chaque jour pendant la durée du préavis pour chercher du travail. Ces heures rémunérées au taux normal sont fixées chaque jour alternativement par chacune des parties, mais elles peuvent être bloquées par accord entre les parties en demi-journée ou en journée.

L'inobservation du préavis entraîne, pour la partie qui rompt le contrat, le paiement à l'autre partie du salaire normal correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Nota : Voir également l'article 4 de l'annexe I (dispositions particulières aux cadres) et l'article 5 de l'annexe II (dispositions particulières aux agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs).

Article 60 : **Indemnités de licenciement en cas de licenciement collectif**

Sous réserve des droits plus favorables que le personnel titulaire tient de statuts antérieurs ou de décisions prises ou approuvées antérieurement par le pouvoir concédant, les parties sont d'accord pour demander le versement par le pouvoir concédant d'indemnités de licenciement dont la quotité est déterminée, à la majorité, par le comité d'entreprise s'il en existe ou, à défaut, par accord entre le chef d'entreprise et les délégués du personnel.

En tout état de cause, le personnel titulaire licencié dans les conditions fixées à l'article 58 ne peut recevoir une indemnité inférieure à celle qui résulterait de l'application des textes légaux et réglementaires.

Article 61 : Indemnités de licenciement en cas de licenciement autre que collectif

Les indemnités de licenciement sont déterminées comme suit :

- après 2 ans d'ancienneté : 1/10ème de mois de salaire par année de service dans l'entreprise ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10ème de mois pour toutes les années d'ancienneté plus 1/15ème de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des trois derniers mois ou le salaire brut moyen des douze derniers mois lorsqu'il se révèle plus avantageux.

Lorsque le licenciement se produit à la suite d'une période à temps partiel et que le salarié en cause a occupé à temps complet dans l'entreprise des fonctions pendant une durée au moins égale à quinze ans, cette indemnité est calculée sur la base du salaire correspondant à l'emploi occupé à temps complet.

Nota : Article modifié par l'avenant n° 1 du 25 juin 1987 à la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs (étendu par l'arrêté du 25 janvier 1993, JO du 30 janvier 1993).
Voir également l'article 5 de l'annexe I (dispositions particulières aux cadres) et l'article 6 de l'annexe II (dispositions particulières aux agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs).
Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter la note d'actualité juridique n° 7 intitulée « loi de modernisation du marché du travail : les incidences sur les dispositions de la Convention collective nationale des transports urbains » sur le site www.utpf-mobilites.fr.

Article 62 : Indemnité de départ à la retraite

Une indemnité égale à la rémunération d'une journée par année de présence dans l'entreprise est versée à tout agent ayant moins de dix ans d'ancienneté partant à la retraite ou quittant l'entreprise par suite de réforme (régime C.A.M.R.), d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou d'inaptitude à la conduite reconnue.

Cette indemnité est portée à :

- 3/4 de mois de son dernier traitement après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois 1/4 de son dernier traitement après 15 ans d'ancienneté ;
- un mois 3/4 de son dernier traitement après 20 ans d'ancienneté ;
- deux mois 1/4 de son dernier traitement après 25 ans d'ancienneté ;
- deux mois 3/4 de son dernier traitement après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis. Pour le calcul de cette indemnité, l'agent en position de maladie est considéré comme en activité.

Toutefois, lorsque le départ à la retraite se produit à la suite d'une période à temps partiel et que le salarié en cause a occupé à temps complet dans l'entreprise des fonctions pendant une durée au moins égale à dix ans, cette indemnité est calculée sur la base du salaire correspondant à l'emploi occupé à temps complet.

Les dispositions de cet article s'appliquent sous réserve des dispositions plus favorables des annexes I et II à la présente convention collective.

Nota : Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6 et suivants du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

CHAPITRE VIII
RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Article 63 : **Caisse complémentaire inter-réseaux des tramways et assimilés**

L'accord du 17 avril 1951 modifié instituant une caisse complémentaire de retraites inter-réseaux des tramways et assimilés (C.R.I.T.A.) est partie intégrante de la présente convention dont il constitue l'annexe IV.

ANNEXE I – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

Article 1 : Personnel concerné

La présente annexe règle les conditions particulières applicables aux cadres tels qu'ils sont définis par le protocole du 30 juin 1975 portant définition et classement hiérarchique des emplois de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs figurant en annexe III à la présente convention.

Article 2 : Avancement

L'avancement dans un même grade est réglé par l'article 10 de l'arrêté du 26 décembre 1947. Toutefois, pendant les dix premières années, des majorations de salaire pour ancienneté seront accordées sur la base de 5 % tous les deux ans et demi.

Cependant l'employeur peut, pour reconnaître les bons services d'un cadre, procéder à un avancement au choix.

Nota : L'article 10 de l'arrêté du 26 décembre 1947 est reproduit dans l'annexe VII à la présente convention.

Article 3 : Primes

Si des modifications sont apportées aux primes existantes ayant un caractère général ou si des primes nouvelles de même caractère sont accordées à l'ensemble du personnel subalterne de l'entreprise, des primes correspondantes sont accordées aux cadres en tenant compte de la hiérarchie.

Dans le cas de remplacement d'un cadre, en dehors des congés réguliers ou des absences ne dépassant pas un mois, le cadre remplaçant, désigné par la direction, bénéficie d'une indemnité proportionnée aux services rendus et tenant compte des coefficients hiérarchiques de base intéressés.

Article 4 : Préavis

Après la période de stage d'une durée d'un an, pendant laquelle le préavis réciproque est fixé à un mois, les parties observent réciproquement, sauf accord amiable, les délais suivants avant de rompre le contrat de travail :

- cadres : trois mois ;
- cadres supérieurs : six mois.

Sauf accord contraire des parties, la partie qui n'observe pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale au traitement correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements effectifs normaux perçus par l'intéressé durant les trois derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat individuel de travail.

Les autres avantages pécuniaires sont calculés au prorata du préavis restant à courir.

Pendant la période du préavis, et quelle que soit la partie qui a pris l'initiative de la rupture, le cadre est autorisé à s'absenter en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction, pour recherche d'emploi, pendant cinquante heures par mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements.

Nota : Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter la note d'actualité juridique n° 7 intitulée « loi de modernisation du marché du travail : les incidences sur les dispositions de la Convention collective nationale des transports urbains » sur le site www.utpf-mobilites.fr.

Article 5 : Indemnité de licenciement

L'employeur qui rompt le contrat de travail verse au cadre licencié une indemnité de licenciement à raison d'un mois de traitement par année de présence dans l'entreprise.

Toutefois, cette indemnité n'est pas due :

a) en cas de faute lourde, ayant entraîné la révocation de l'intéressé, après avis du conseil de discipline ;
b) lorsque l'intéressé remplit les conditions d'âge et d'affiliation lui permettant de bénéficier d'une retraite immédiate.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des appointements effectifs perçus par l'intéressé durant les six derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat.

Nota : Paragraphe b étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 21 janvier 1993, art. 1er).
Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter la note d'actualité juridique n° 7 intitulée « loi de modernisation du marché du travail : les incidences sur les dispositions de la Convention collective nationale des transports urbains » sur le site www.utpf-mobilites.fr.

Article 6 : Congé annuel

En complément à l'article 29 de la convention collective nationale, les absences pour maladie constatée et les permissions exceptionnelles de courte durée ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

Article 7 : Périodes militaires

En complément à l'article 36 de la convention collective nationale, pour les cadres célibataires, la rémunération est maintenue intégralement dans la limite de vingt et un jours par an après déduction des sommes versées par les autorités militaires.

Article 8 : Cartes de circulation

Par dérogation à l'article 25 de la convention collective nationale, la carte de circulation est remise à leur demande aux conjoints des cadres dès leur entrée au réseau.

Article 9 : Maladie

Sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application de l'article 38 de la convention collective nationale en cas d'arrêt de travail pour maladie, le traitement mensuel, y compris les avantages pécuniaires annuels, est versé aux cadres, dans les conditions suivantes :

- avant quinze ans de service : traitement intégral jusqu'à concurrence de trois mois, plus demi-traitement jusqu'à concurrence de trois autres mois ;
- après quinze ans de service : traitement intégral jusqu'à concurrence de six mois, plus demi-traitement jusqu'à concurrence de six autres mois.

Toutefois, les sommes ainsi versées seront réduites de la valeur des prestations en espèces perçues par l'intéressé soit au titre de la sécurité sociale pendant toute la période d'indemnisation, soit au titre du régime de prévoyance des cadres pendant la seule période d'indemnisation à plein tarif.

Nota : Dernier alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter la note juridique n° 4 intitulée « interprétation des articles 38, 9 annexe I et 9 annexe II de la convention collective des transports urbains : indemnisation en cas d'arrêt de travail » sur le site www.utpf-mobilites.fr.

Article 10 : Retraite des cadres

A. Les cadres engagés postérieurement au 1er octobre 1954 relèvent de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et sont en conséquence affiliés, en complément du régime général de la sécurité sociale, à une caisse admise par l'association générale des institutions de retraite des cadres (A.G.I.R.C.).

B. Les anciens cadres (dont la date d'embauche se situe avant le 2 octobre 1954) restent, quant à eux, assujettis, pour la retraite, à la C.A.M.R. ainsi qu'à la caisse complémentaire de retraite inter-réseaux des tramways et assimilés (C.R.I.T.A.) instituée par avenant du 17 avril 1951, annexe IV à la convention collective nationale.

Article 11 : Départ à la retraite pour cause de réforme ou pour cause d'invalidité

Une indemnité de départ à la retraite, égale à la rémunération totale mensuelle, est versée à tout cadre partant à la retraite ou quittant l'entreprise à la suite de la mise à la réforme (régime C.A.M.R.) ou par suite d'invalidité reconnue par la sécurité sociale :

- à quinze ans de présence dans l'entreprise : un mois ;
- à vingt ans de présence dans l'entreprise : deux mois ;
- à vingt-cinq ans de présence dans l'entreprise : trois mois ;
- à trente ans et au-dessus de présence dans l'entreprise : quatre mois.

Les dispositions de cet article s'appliquent sous réserve des dispositions plus favorables prévues à l'article 62 de la convention collective nationale.

Article 12 : Assurance groupe – prévoyance

A. Le personnel cadre relevant de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 bénéficie du régime de prévoyance obligatoire prévu par cette convention.

B. Le personnel cadre affilié à la C.A.M.R. est doté d'une assurance groupe garantissant un risque principal et un risque secondaire dans les conditions minima suivantes :

- Risque principal : en cas de décès, quelle que soit la cause, paiement au bénéficiaire désigné par l'assuré et sur présentation de l'acte de décès d'un capital égale à :
  - pour les célibataires : 50 % du dernier traitement annuel ;
  - pour les mariés sans enfant : 100 % dudit traitement ;
  - pour les chefs de famille : 100 % dudit traitement avec, par enfant mineur ou continuant ses études, une majoration de 25 % du traitement ;

- Risque secondaire : en cas d'infirmité permanente et totale de l'assuré avant l'âge de soixante ans, le capital défini ci-dessus pour les diverses catégories lui est payé par anticipation sous forme de mensualités.

Le nombre des mensualités ne peut être inférieur à vingt-quatre.

Si l'assuré décède avant d'avoir touché la totalité desdites mensualités, le solde à régler est versé en une seule fois au bénéficiaire de l'assurance en cas de décès.

Article 13 : **Avantages acquis**

Les dispositions de la présente annexe ne peuvent, en aucun cas, restreindre les avantages acquis antérieurement soit à titre personnel, soit du fait des usages ou en application de contrats individuels ou collectifs ainsi que des dispositions de la convention collective nationale du 23 juin 1948.

ANNEXE II – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET DESSINATEURS

Article 1 : Personnel concerné

La présente annexe règle les conditions particulières applicables aux agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs tels qu'ils sont définis par le protocole d'accord du 30 janvier 1975 portant définition et classement hiérarchique des emplois de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs figurant en annexe III à la présente convention.

Article 2 : Majorations de salaires pour ancienneté

Les majorations de salaires pour ancienneté sont réglées par l'article 21 de la convention collective nationale modifiée pour les agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs comme suit :

- 25 % après vingt-cinq ans (hors classe exceptionnelle A) ;
- 30 % après trente ans (hors classe exceptionnelle B).

Article 3 : Primes

Si des primes nouvelles sont accordées à l'ensemble du personnel d'exécution de l'entreprise, des primes correspondantes sont également accordées aux agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs dans les mêmes conditions de hiérarchisation.

Article 4 : Indemnité de remplacement

Lorsqu'un agent de maîtrise, technicien et dessinateur remplace, par décision de la direction, un supérieur temporairement absent, il lui est alloué une indemnité de remplacement dont le montant est fondé sur le surcroît de travail et de responsabilité réellement assumé en tenant compte du coefficient hiérarchique correspondant au poste qui fait l'objet du remplacement.

Cette indemnité n'est due que lorsque la somme annuelle des durées de remplacement est au moins égale à trente jours et s'il ne s'agit ni du congé annuel ni des repos réguliers du supérieur absent.

Article 5 : Préavis

Après la période de stage, les parties observent réciproquement, avant de rompre le contrat de travail, un délai de préavis de trois mois.

Sauf accord contraire des parties, la partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre le paiement du salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculé sur la base de l'horaire normal de travail de l'entreprise et du taux de salaire de l'intéressé en application au moment du licenciement : lorsque la rémunération comporte des primes mensuelles ou annuelles de montant variable, la valeur de ces primes à prendre en considération est la valeur moyenne au cours des douze derniers mois.

Pendant la durée du préavis, et quelle que soit la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'agent est autorisé à s'absenter pendant cinquante heures par mois pour recherche d'emploi ; ces heures sont prises en accord avec la direction et ces absences n'entraînent pas de réduction sur les salaires en cours.

Le licenciement ou la révocation pour faute grave n'ouvre pas droit au délai de préavis.

Article 6 : Indemnité de licenciement

Sous réserve des dispositions de l'article 61 de la convention collective nationale, en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur entraînant le droit au préavis, l'employeur verse à l'agent de maîtrise, technicien et dessinateur titulaire une indemnité de licenciement à raison de trois dixièmes de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise (ensemble des réseaux ayant une même administration centrale) et majorée de 50 % pour les agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs dont le coefficient d'emploi est au moins égal à 250.

Cette indemnité est calculée prorata temporis sur la base du salaire tel qu'il est défini au deuxième alinéa de l'article 5 précédent.

L'indemnité n'est pas due lorsque l'intéressé remplit les conditions d'âge et d'affiliation lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite immédiate.

Nota : Dernier alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).
Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter la note d'actualité juridique n° 7 intitulée « loi de modernisation du marché du travail : les incidences sur les dispositions de la Convention collective nationale des transports urbains » sur le site www.utpf-mobilites.fr.

Article 7 : Périodes militaires

En complément de l'article 36 de la convention collective nationale, pour les agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs célibataires, la rémunération est maintenue intégralement dans la limite des vingt et un jour par an après déduction des sommes versées par les autorités militaires.

Article 8 : Carte de circulation

Par dérogation à l'article 25 de la convention collective nationale, la carte de circulation est remise à leur demande aux conjoints des agents de maîtrise, des techniciens et des dessinateurs ayant six mois de présence.

Article 9 : Maladie

Sous réserve des dispositions plus favorables résultant de l'application de l'article 38, les agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs titulaires reçoivent, en cas de maladie dûment justifiée et prise en charge par la sécurité sociale, une indemnité spéciale de maladie telle que la somme des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, les mutuelles ou caisses de secours et l'entreprise représente un montant total équivalent à 100 % pendant une durée de trois mois et à 50 % pendant une durée de trois autres mois de la rémunération totale.

Nota : Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).
Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter la note juridique n° 4 intitulée « interprétation des articles 38, 9 annexe I et 9 annexe II de la convention collective des transports urbains : indemnisation en cas d'arrêt de travail » sur le site www.utpf-mobilites.fr.

Article 10 : Départ à la retraite pour cause de réforme ou pour cause d'invalidité

Les agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs partant à la retraite ou quittant l'entreprise à la suite de la mise à la réforme (régime C.A.M.R.) ou par suite d'invalidité reconnue par la sécurité sociale reçoivent une indemnité de départ calculée sur la base de un quinzième de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise (ensemble des réseaux ayant une même administration centrale).

Les bases de calcul de cette indemnité sont les mêmes que celles énoncées à l'article 6 ci-dessus (indemnité de licenciement).

Les dispositions de cet article s'appliquent sous réserve des dispositions plus favorables prévues à l'article 62 de la présente convention collective.

Article 11 : **Avantages acquis**

La présente annexe ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages acquis, soit du fait des usages antérieurement en vigueur dans l'entreprise, soit en application de contrats individuels.

Chaque fois que, dans une entreprise, les dispositions d'un article de la présente annexe ne sont supérieures qu'en partie seulement aux avantages tels qu'ils résultent des usages ou de contrats individuels, il est fait choix, pour l'article en cause, de celui des deux systèmes qui s'avère globalement le plus avantageux pour le salarié : ce choix intervient en commun accord entre la direction et les représentants syndicaux du personnel « Maîtrise, techniciens et dessinateurs » de l'entreprise ou, le cas échéant, par entente directe entre la direction et l'agent intéressé.

ANNEXE III – DEFINITION ET CLASSEMENT HIERARCHIQUE DES EMPLOIS (PROTOCOLE D'ACCORD DU 30 JANVIER 1975)

Article 1

Les salariés des deux sexes de toutes catégorie du cadre permanent des réseaux de transports publics urbains de voyageurs tels qu'ils sont définis à l'article 2 de la convention collective nationale sont classés conformément à la grille de classement des emplois jointe au présent protocole, qui est constituée par l'annexe n° 1 relative à la définition et à l'équivalence des emplois.

Cette classification est également applicable aux agents sous contrat à durée déterminée.

Article 2

Le classement hiérarchique des emplois définis à l'annexe n° 1 tient compte des connaissances générales et professionnelles ainsi que de la qualification exigées, des aptitudes physiques requises, des sujétions de l'emploi, du rendement obtenu et de la responsabilité.

Article 3

Les emplois ne figurant pas dans l'annexe sont classés comme les emplois définis auxquels ils peuvent être assimilés ou dont ils se rapprochent le plus, compte tenu des critères d'appréciation qui sont énumérés à l'article 2 du présent protocole et sur lesquels a été fondé le classement desdits emplois.

Article 4

Les coefficients hiérarchiques des emplois sont définis par l'annexe n° 2 au présent protocole.

Article 5

Les salaires minima nationaux des emplois sont obtenus en appliquant au salaire national minimum mensuel les coefficients hiérarchiques nationaux définis à l'annexe n° 3 au présent protocole.

Nota : la référence à « l'annexe n° 3 » citée à l'article 5 ci-dessus semble incorrecte. Selon l'UTPF, l'article 5 fait référence à l'annexe n° 2 (cf. p. 25 de la présente annexe III).

ANNEXE N° 1
DEFINITION ET EQUIVALENCE DES EMPLOIS

NIVEAU DE FORMATION
(Circulaire Éducation nationale du 11 juillet 1967)

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

CHAPITRE Ier :
PERSONNEL DES ATELIERS ET DES SERVICES TECHNIQUES

GROUPE 1

Niveaux de connaissances : niveaux VI et V b de l'éducation nationale ; ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

11.Ouvrier O1 (manœuvre)

D'après les consignes précises, exécute un ensemble de travaux manuels simples n'exigeant aucune formation professionnelle.

La mise au courant de l'emploi est au maximum de quelques jours.

12. Ouvrier O2

D'après les consignes détaillées données oralement ou par documents simples, exécute dans un ordre défini, soit à la main, soit à l'aide de machines et d'autres moyens, des travaux simples mais variés et procède aux opérations de vérifications prévues.

Les travaux effectués ne nécessitent pas la connaissance d'un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle.

GROUPE 2

Niveaux de connaissances : niveaux V et V b de l'éducation nationale ; ces connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par expérience professionnelle.

21 a) Ouvrier professionnel OP 1

Le personnel occupant cet emploi doit satisfaire à l'une des deux définitions suivantes :

- Possède une excellente connaissance pratique des modes opératoires ; exécute suivant les consignes reçues un ensemble de tâches dont la réalisation présente des difficultés du fait de leur variété, du choix des modes opératoires en fonction des situations rencontrées et du contrôle attentif requis par ces tâches ;

- Réalise un travail qualifié comportant des opérations classiques d'un métier : exploite les dessins et schémas, utilise au mieux les moyens d'exécution, contrôle les résultats des opérations.

L'agent non titulaire du C.A.P. ou du B.E.P. du métier correspondant n'est classé dans cet emploi qu'après avoir satisfait à un essai professionnel.

21 b) Aide-magasinier

Est capable de reconnaître les pièces détachées en magasin d'après leur nomenclature, effectue le classement et la distribution des pièces, ingrédients et matières conformément aux indications qu'il reçoit, tient à jour les documents d'entrée et de sortie.

22 a) Ouvrier professionnel confirmé OP 2

Réalise un travail qualifié comportant toutes les opérations du métier : prend les initiatives nécessaires pour exploiter les dessins, schémas, établir la suite des opérations, aménager les moyens d'exécution, contrôler les résultats des opérations.

L'emploi requiert la connaissance approfondie du métier et une expérience professionnelle valable des travaux à accomplir : elles sont vérifiées par un essai professionnel.

22 b) Magasinier

Est capable de reconnaître les pièces détachées en magasin d'après leur nomenclature, effectue le classement et la distribution des pièces, ingrédients et matières conformément aux indications qu'il reçoit, tient à jour les documents d'entrée et de sortie ; assure la réception et la vérification des pièces et marchandises, surveille le niveau des stocks et établit la liste des articles à réapprovisionner.

GROUPE 3

Niveaux de connaissances : niveau V de l'éducation nationale ; ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

31. Ouvrier professionnel hautement qualifié OP 3

Réalise dans son métier un travail hautement qualifié comportant des questions particulièrement délicates et complexes et nécessitant un sens prononcé des responsabilités ; prend les initiatives nécessaires pour compléter les dessins et schémas, définir les modes opératoires, aménager les moyens d'exécution, contrôler les résultats.

L'emploi requiert la maîtrise totale du métier acquise par une formation complétée par une expérience prolongée vérifiée par un essai professionnel.

CHAPITRE II : PERSONNEL DU MOUVEMENT

GROUPE 2

Niveaux de connaissances : les connaissances sont acquises par une formation professionnelle adaptée ; elles sont réputées équivalentes des niveaux V et V b de l'éducation nationale.

21 a) Receveur

Agent chargé de la perception à bord des véhicules ou, le cas échéant, à un guichet.

21 b) Personnel de conduite des téléphériques et des funiculaires

Agent des voitures des téléphériques et funiculaires.

21 c) Guichetier

Agent effectuant la vente des titres de transport et apte à donner au public des informations relatives au réseau.

22 a) Wattman avec receveur

Agent de conduite des tramways ayant un receveur à bord.

L'agent qui, pendant la journée, a été employé à temps partiel comme wattman agent unique bénéficie pour toute ladite journée de la rémunération de cette catégorie.

L'agent qui, pendant le mois, a été employé au moins la moitié de son temps de travail effectif comme wattman agent unique bénéficie pour tout ledit mois de la rémunération de cette catégorie.

22 b) Chauffeur poids lourd ou chauffeur voiture de service

Personnel de conduite des véhicules autres que les véhicules de transport en commun : camion, camionnette, voiture de tourisme.

22 c) Encaisseur itinérant

Agent qui recueille et contrôle à domicile les recettes des dépositaires et les réapprovisionne en titres de transport.

23 a) Conducteur autobus, trolleybus

Personnel de conduite des autobus et trolleybus ayant un receveur à bord.

L'agent qui, pendant la journée, a été employé à temps partiel comme conducteur-receveur ou conducteur agent seul bénéficie pour toute ladite journée de la rémunération de cette catégorie.

L'agent qui, pendant le mois, a été employé au moins la moitié de son temps de travail effectif comme conducteur-receveur ou conducteur agent seul bénéficiera pour tout le mois de la rémunération de cette catégorie.

23 b) Wattman (titulaire du permis D) avec receveur

Même définition que l'emploi n° 22 a – Wattman avec receveur, l'agent étant, en outre, titulaire du permis de conduire D (transport en commun).

L'agent qui, pendant la journée, a été employé à temps partiel comme wattman agent unique, titulaire du permis D, bénéficie pour toute ladite journée de la rémunération de cette catégorie.

L'agent qui, pendant le mois, a été employé au moins la moitié de son temps de travail effectif comme conducteur-receveur ou conducteur agent seul bénéficie pour tout le mois de la rémunération de cette catégorie.

23 c) Agent d'information et de vente

Agent assurant la vente des titres de transport et l'information du public dans les locaux du réseau ou à l'extérieur de ceux-ci et appelé en raison de sa polyvalence à participer à des opérations ou manifestations de caractère promotionnel ou commercial.
Article modifié par l'accord de branche du 18 septembre 2006 portant changement de dénomination dans la Convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs (v. l'accord à l'annexe VII de la présente convention).

24 a) Wattman agent unique

Personnel des tramways assurant la conduite, la recette (quel que soit le mode de perception utilisé) ou la vérification des titres de transport autres que ceux visés ci-dessus.

Les agents assurant la conduite de tramways exploités avec un système de perception entièrement automatisé bénéficient de la rémunération de wattman agent unique.

24 b) Vérificateur de perception

Agent ayant la connaissance approfondie de la tarification du réseau, chargé de la vérification de la perception, de l'encaissement des indemnités forfaitaires et de la rédaction des procès-verbaux d'infraction ; n'exerce pas la surveillance de l'exécution du service par le personnel roulant, mais lui apporte son aide en cas d'incident d'exploitation.

24 c) Agent de station de métro à poste fixe

Personnel chargé, dans le cadre de consignes de service, d'assurer la mise en œuvre, le fonctionnement et la surveillance générale des installations et du service d'une station de métro ; assure l'information du public ; peut être chargé de la vente de titres de transport et est responsable de la recette correspondante.

24 d) Agent de station de métro itinérant

Personnel chargé, dans le cadre de consignes de service, d'assurer la mise en œuvre et le contrôle des installations et la surveillance générale d'un groupe de stations de métro.

GROUPE 3

Niveaux de connaissances : les connaissances sont acquises par une formation professionnelle adaptée ; elles sont réputées équivalentes au niveau V de l'éducation nationale.

25 a) Conducteur-receveur

Agent des lignes ou services réguliers assurant, seul à bord du véhicule autobus ou trolleybus, à la fois la conduite et la recette (quel que soit le mode de perception utilisé) ou la vérification de certains titres de transport.

Les agents assurant sur les lignes ou services réguliers la conduite de véhicules exploités avec un système de perception entièrement automatisé bénéficient de la rémunération de conducteur-receveur.

25 b) Conducteur agent seul

Agent des services occasionnels spéciaux ou scolaires assurant seul à bord du véhicule autobus ou trolleybus à la fois la conduite et la recette (quel que soit le mode de perception utilisé) ou la vérification de certains titres de transport.

Les agents qui effectuent des transports de groupes sur les services occasionnels, spéciaux ou scolaires sans que soit effectuée d'opération de perception à bord du véhicule bénéficient de la rémunération de conducteur agent seul.

25 c) Wattman agent unique, titulaire du permis D

Même définition que l'emploi n° 24 – Wattman agent unique, l'agent étant titulaire du permis de conduire D (transport en commun) ; lorsque le système de perception est entièrement automatisé, la rémunération attribuée est celle de wattman agent unique titulaire du permis D.

25 d) Conducteur de métro

Agent seul à bord assurant, dans le cadre de consignes de service, la conduite d'une rame de métro en pilotage annuel ou en pilotage automatique ; en cas d'incident, il met en œuvre les dispositions de sécurité et de secours immédiat aux voyageurs transportés.

CHAPITRE III : PERSONNEL ADMINISTRATIF ET DE GESTION

GROUPE 1

Niveaux de connaissances : niveaux VI et V b de l'éducation nationale ; ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

11. Employé E 1

D'après des consignes précises, exécute un ensemble de tâches simples n'exigeant aucune formation professionnelle.

La mise au courant de l'emploi est au maximum de quelques jours.

11 a) Garçon de bureau, planton, garçon de courses

Employés qui distribuent le courrier, font attendre les visiteurs, assurent la liaison entre les bureaux et portent les plis à l'extérieur.

11 b) Gardien, veilleur de nuit, surveillant aux portes

Employés qui assurent la garde et la surveillance de l'établissement et veillent à l'application des consignes de sécurité.

11 c) Concierge

Employé logé dans l'établissement ou à proximité immédiate, assure de jour et de nuit la surveillance de l'établissement, reçoit le courrier, donne des renseignements sommaires, effectue le nettoyage coutumier des accès de l'établissement, ainsi que divers travaux permanents compatibles avec ses fonctions.

11 d) Personnel de nettoyage

Personnel de nettoyage des bureaux exécutant de gros travaux tels que lessivage, lavage, frottage, cirage.

12. Employé E 2

D'après des consignes détaillées données oralement ou par documents simples, exécute des travaux simples mais variés répondant à des consignes définies de qualité et de rapidité.

12 a) Huissier

Employé éventuellement en uniforme, chargé de recevoir le public, de le renseigner et de l'orienter avec tact et discrétion.

12 b) Employé de bureau 1er échelon

Employé qui effectue des travaux de copie et de transcription (mais pas de travaux comptables) ; classe suivant les consignes reçues les documents qui lui sont remis ; peut utiliser les machines à reproduire les documents, d'usage simple telles que photocopieur, duplicateur, adressographe.

12 c) Dactylographe 1er échelon

Employé ne remplissant pas les conditions exigées du dactylographe 2e échelon.

GROUPE 2

Niveaux de connaissances : niveaux V et V b de l'éducation nationale ; ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

21. Employé E 3

Réalise un travail constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente ; l'obtention de la conformité ne comporte pas de difficultés particulières, le travail étant caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.

21 a) Dactylographe 2e échelon

Employé sur machine à écrire, capable de quarante mots par minute, ne faisant pas de faute d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante son travail.

21 b) Téléphoniste standardiste

Employé occupé exclusivement à établir des communications téléphoniques par la manœuvre de commutateurs.

21 c) Sténodactylographe 1er échelon

Employé ne remplissant pas les conditions exigées du sténodactylographe 2e échelon.

21 d) Sténotypiste 1er échelon

Employé ne remplissant pas les conditions exigées du sténotypiste 2e échelon.

21 e) Employé de comptabilité

Employé exécutant dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

21 f) Employé de bureau 2e échelon

Même définition que l'employé de bureau 1er échelon ; effectue, en outre, des travaux de chiffrage simples tels que tenue de fichiers ou vérification de factures.

22. Employé E 4

Réalise un travail constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente ; l'obtention de la conformité nécessite l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.

22 a) Sténodactylographe 2e échelon

Employé capable de 100 mots sténo, 40 mots minute à la machine, sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

22 b) Sténotypiste 2e échelon

Employé capable de 140 mots minute et de traduire correctement ses notes.

22 c) Employé administratif 1er échelon

Employé chargé, suivant des directives précises, d'effectuer divers travaux administratifs relevant de son service tels que la correspondance, le dépouillement et la tenue de dossiers simples ; la correspondance doit se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies.

22 d) Aide-comptable-teneur de livres 1er échelon

Employé ayant les connaissances comptables et l'expérience nécessaire pour tenir les livres comptables suivant les directives reçues.

22 e) Perforateur-vérificateur

Employé capable d'assurer une cadence de 11 000 perforations à l'heure (1,50 % d'erreur).

23. Employé E 5

Réalise un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses qu'il faut combiner en fonction du résultat à atteindre ; l'obtention du résultat fait appel à l'expérience personnelle résultant d'une pratique professionnelle valable et d'une connaissance approfondie des modes opératoires et de leurs variantes ; le contrôle en fin de travail est difficile ; les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

23 a) Secrétaire d'atelier ou de garage 1er échelon

Etablit les documents de pointage nécessaires à l'établissement de la paie ; prépare les bons de travaux conformément aux instructions reçues, les centralise et les complète en fin de travail ; tient les relevés des kilométrages et des pleins de carburants et lubrifiants.

23 b) Sténodactylographe correspondancier ou sténotypiste correspondancier

Employé répondant à la définition du sténodactylographe 2e échelon ou du sténotypiste 2e échelon et chargé de répondre seul à des lettres simples.

23 c) Caissier

Employé chargé exclusivement des opérations de la caisse qui lui est confiée ; est placé sous la responsabilité d'un caissier-comptable ou d'un chef de service.

23 d) Employé administratif 2e échelon

Employé chargé d'effectuer, suivant les directives reçues, les divers travaux administratifs relevant de la marche habituelle du service.

23 e) Mécanographe-comptable 1er échelon

Employé ayant les connaissances de l'aide-comptable-teneur de livres 1er échelon et effectuant son travail sur machines comptables automatiques ou semi-automatiques.

23 f) Aide-comptable-teneur de livres 2ème échelon

Employé chargé de tenir les journaux auxiliaires, avec ou sans ventilation, de poser ou d'ajuster les balances de vérification et faire tous travaux analogues, de tenir, arrêter ou surveiller les comptes tels que clients, fournisseurs, banques, chèques-postaux, stocks, etc.

GROUPE 3

Niveaux de connaissances : niveaux V et IV de l'éducation nationale, mais ne tenant pas un emploi de maîtrise. Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

31. Employé E 6

Réalise des travaux hautement qualifiés nécessitant un sens prononcé des responsabilités ; prend les initiatives nécessaires pour analyser et compléter les informations, déterminer la suite des actions à accomplir et contrôler la conformité des travaux exécutés.

31 a) Secrétaire sténodactylographe

Employé ayant les connaissances du sténodactylographe 2e échelon ou du sténotypiste 2e échelon ; collabore particulièrement avec le directeur ou le chef d'un service commercial, administratif ou technique ; rédige la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales ; prend à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par la personne à laquelle il est attaché ; peut être chargé du classement de certains dossiers.

31 b) Mécanographe-comptable 2e échelon

Employé ayant les connaissances de l'aide-comptable-teneur de livres 2e échelon et effectuant son travail sur machines mécanographiques.

31 c) Comptable 1er échelon

Traduit en comptabilité toutes les opérations financières et comptables, les compose, les assemble pour pouvoir en tirer prix de revient, balance, bilan, statistiques, prévisions de trésorerie.

31 d) Secrétaire d'atelier ou de garage 2e échelon

Même définition que le secrétaire d'atelier ou de garage 1er échelon ; tient, en outre, les documents, statistiques et graphiques relatifs aux consommations, à l'entretien et aux réparations de matériel roulant.

31 e) Employé qualifié de service administratif ou d'exploitation

Employé remplissant, sous les ordres du directeur ou d'un chef de service ou d'un chef de bureau, certaines fonctions relevant des services administratifs ou contentieux d'un réseau, comportant une part d'initiative ou de responsabilité ; peut être appelé, dans les mêmes conditions, à mener à bien des questions administratives relatives à l'exploitation de l'entreprise ; suivant les cas, rédige la correspondance ou la fait rédiger.

32. Employé E 7

Réalise un ensemble de travaux hautement qualifiés nécessitant un sens profond des responsabilités ; prend les initiatives nécessaires pour analyser le contenu des problèmes posés et en tirer les informations utiles ; établit par approches successives, en fonction de la variété des situations rencontrées, les actions à accomplir : contrôle la conformité des travaux exécutés.

32. Caissier-comptable

Employé ayant les connaissances de l'aide-comptable-teneur de livres 2e échelon ; a la responsabilité des espèces en caisse et passe les écritures comptables correspondantes.

CHAPITRE IV : PERSONNEL DE MAITRISE DES ATELIERS ET DES SERVICES TECHNIQUES

GROUPE 4

Niveaux de connaissances : niveaux V et IV de l'éducation nationale ; les connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Agent de maîtrise qui, d'après des instructions définissant le programme de travail, les délais d'exécution, les moyens à mettre en œuvre et les exigences techniques de qualité, est responsable du groupe d'agents placés sous son autorité.

Ces responsabilités impliquent l'obligation de :

- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;
- répartir les tâches et les affecter aux exécutants, compte tenu de leurs compétences ;
- donner les ordres d'exécution ;
- contrôler la réalisation (conformité, rendement) ;
- veiller au respect des règles et normes établies (sécurité, présence au travail, règlement intérieur) ;
- faire au personnel toutes observations justifiées par son travail ;
- apprécier les compétences manifestées au travail et aider au perfectionnement individuel ;
- recevoir, expliquer et transmettre les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de qualification supérieure.

41. Chef d'équipe d'ouvriers O 1 et O 2

Agent de maîtrise responsable de l'activité d'une équipe de manœuvres ou d'ouvriers spécialisés effectuant des travaux ne comportant pas d'exigence technique particulière.

42. Chef d'équipe d'ouvriers professionnels

Agent de maîtrise assurant la conduite de travaux d'exécution ou de travaux d'entretien qualifiés comportant des exigences définies de conformité.

43. Contremaître, surveillant de travaux

Agent de maîtrise assurant la conduite de travaux d'exécution ou de travaux d'entretien comportant des exigences variables de conformité et nécessitant de sa part et sous sa responsabilité des interventions techniques fréquentes portant sur les modes opératoires, les procédures à appliquer et sur la vérification de la qualité et de la conformité des résultats obtenus ; il peut avoir au maximum deux chefs d'équipe sous son autorité ou, dans le cas du surveillant de travaux, être appelé à surveiller les travaux effectués par des entreprises extérieures.

44. Sous-chef de garage, sous-chef de dépôt, chef de remise, contremaître principal, surveillant principal des travaux

Agent de maîtrise répondant à la définition du contremaître et dont la responsabilité s'exerce sur trois équipes au maximum ; il peut avoir au maximum sous son autorité trois agents de maîtrise de grade inférieur ou, dans le cas du surveillant principal de travaux, être appelé à diriger et à contrôler les travaux effectués par des entreprises extérieures.

GROUPE 5

Niveaux de connaissances : niveaux IV et III de l'éducation nationale ; les connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Agent de maîtrise qui, d'après les directives permanentes définissant les conditions d'organisation et de réalisation du travail et les règles de gestion du personnel et de mise en œuvre des moyens, est chargé de faire réaliser les programmes de travail définis pour le secteur d'activité qui lui est confié, cette réalisation étant effectuée conformément aux délais impartis et dans le cadre des dépenses prévues. Dirige l'ensemble des groupes d'agents affectés à son secteur en assurant leur commandement, généralement par l'intermédiaire de différents niveaux d'agents de maîtrise.

Ce commandement implique l'obligation de :

- formuler les ordres et instructions nécessaires à la réalisation des programmes de travail et contrôler leur bonne exécution ;
- assurer la cohérence des groupes ;

- proposer des actions de formation et de promotion individuelle après en avoir évalué l'opportunité ;
- assurer la discipline, c'est-à-dire : imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, proposer les sanctions individuelles, communiquer aux intéressés les décisions prises et veiller à leur application ;
- développer la circulation des informations professionnelles dans les deux sens.

51 a) Chef de garage, chef de dépôt

Agent de maîtrise chargé de faire réaliser les programmes de travail d'entretien du parc de matériel roulant dépendant du garage ou du dépôt qui lui est confié ; il participe à l'établissement de ces programmes ; il coordonne les activités des différentes équipes qui concourent à cet entretien et qui travaillent de jour et, le cas échéant, de nuit, suivant des horaires différents.
Il a délégation de pouvoir pour adapter les programmes de travail en fonction des difficultés imprévues qui se présentent.

Il peut avoir au maximum sous son autorité cinq agents de maîtrise en service journalier.

51 b) Conducteur de travaux

Agent de maîtrise chargé de faire réaliser les programmes de travail du secteur d'activité qui lui est confié ; il participe à l'établissement de ces programmes ; il coordonne l'activité des différentes équipes et/ou celle des entreprises extérieures effectuant des travaux et des chantiers sur le réseau et qui travaillent de jour et, le cas échéant, de nuit, selon des horaires qui peuvent être différents.
Il a délégation de pouvoir pour adapter les programmes de travail en fonction des difficultés imprévues qui se présentent.

Il peut avoir au maximum sous son autorité cinq agents de maîtrise en service journalier.

52 a) Chef de garage principal, chef de dépôt principal

Agent de maîtrise répondant à la définition du chef de garage et du chef de dépôt mais qui a plus de cinq agents de maîtrise placés sous son autorité en service journalier.

52 b) Chef d'atelier, chef d'entretien

Agent de maîtrise chargé de faire réaliser les programmes de travail de l'atelier ou du secteur d'entretien qui lui est confié.

Il assure, dans le cadre des directives reçues, la mise au point détaillée et le lancement des phases successives de ces programmes ; il a sous son autorité des équipes de professions différentes ; il suit la réalisation en contrôlant les résultats par rapport aux prévisions.

Il participe à l'élaboration des programmes et à la définition des dispositions d'organisation correspondantes.

52 c) Dessinateur chef de groupe, chef de bureau d'études

Agent de maîtrise ayant les connaissances d'un dessinateur-projeteur qui est chargé, sous les ordres d'un ingénieur, de conduire, en y participant, les travaux d'un bureau de dessin.

CHAPITRE V : PERSONNEL DE MAITRISE MOUVEMENT

GROUPE 4

Niveaux de connaissances : niveaux V et IV de l'éducation nationale ; les connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Agent de maîtrise qui, d'après des instructions définissant le programme de travail, les délais d'exécution, les moyens à mettre en œuvre et les exigences techniques de qualité, est responsable des agents relevant du service placé sous son autorité.

Ces responsabilités impliquent l'obligation de :

- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;
- répartir les tâches et les affecter aux exécutants, compte tenu de leurs compétences ;
- donner les ordres d'exécution ;
- contrôler la réalisation (conformité, rendement) ;
- veiller au respect des règles et normes établies (sécurité, présence au travail, règlement d'exploitation) ;
- faire au personnel toutes observations justifiées par son travail ;
- apprécier les compétences manifestées au travail et aider au perfectionnement individuel ;
- recevoir, expliquer et transmettre les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de qualification supérieure.

40. Contrôleur de recette

Agent de maîtrise chargé dans une inspection de contrôler et de recueillir les recettes effectuées par les agents du mouvement.

Observations :

1° Ce classement doit être attribué à tous les agents qui remplissent effectivement cette fonction et qui, précédemment, dans le cadre de l'arrêté de 1947, étaient classés agents du mouvement ou aide-caissiers ;

2° Les agents classés, dans le cadre de l'arrêté de 1947, « caissier de dépôt ou préposé aux recettes « conservent, à titre personnel, leur classement ;

3° Tous les nouveaux agents affectés à ce poste reçoivent le classement « contrôleur de recette «.

41 a) Contrôleur de route

Agent de maîtrise chargé de surveiller la marche du service sur une ligne, un groupe de lignes ou un secteur ; dans le cadre des directives générales reçues, il prend les dispositions nécessaires pour assurer la régularité du trafic, donne les instructions correspondantes au personnel roulant sur lequel il a autorité, contrôle la perception des recettes ; il doit connaître la conduite des véhicules en service.

41 b) Contrôleur chef de station

Agent de maîtrise responsable d'une station, ayant sous son commandement le personnel de cette station ; dans le cadre des directives générales reçues, il prend les dispositions nécessaires pour assurer la régularité du trafic sur les lignes qui partent de la station ou qui y passent et donne les instructions correspondantes au personnel roulant sur lequel il a autorité ; assure la régularité des relèves de ce personnel ; effectue des contrôles de titres de transport à la descente ; renseigne les voyageurs.

42. Contrôleur technique, chef conducteur, chef wattman

Agent de maîtrise répondant à la définition du contrôleur de route et possédant, en outre, les connaissances techniques détaillées de mise en œuvre des matériels roulants en service ; il assure le perfectionnement à la conduite du personnel roulant et son adaptation sur les matériels existants et sur les nouveaux matériels mis en service ; il surveille en ligne la bonne utilisation de ces matériels.

42 bis. Contrôleur d'exploitation

Agent de maîtrise répondant à la définition du contrôleur technique, ayant une parfaite compétence dans tous les domaines d'activité de cet emploi et ayant fait preuve de ses aptitudes d'adaptation à la mise en œuvre d'autres techniques ; il doit également avoir fait preuve de ses capacités dans le domaine du commandement et des relations avec le public.

43 a) Chef contrôleur

Agent de maîtrise chargé d'assurer l'exploitation d'un groupe de lignes ou d'un secteur avec autorité sur plusieurs contrôleurs, le personnel roulant et, le cas échéant, le personnel administratif affecté à cette exploitation.

43 b) Chef conducteur-instructeur d'école de conduite

Agent de maîtrise répondant à la définition du chef conducteur ayant les aptitudes requises pour être moniteur d'auto-école, qui est chargé d'assurer la préparation théorique et pratique des candidats aux divers permis de conduire transports en commun et poids lourds.

44. Sous-inspecteur

Agent de maîtrise pouvant être désigné pour seconder un inspecteur de mouvement 1er ou 2e échelon.

GROUPE 5

Niveaux de connaissances : niveaux IV et III de l'éducation nationale ; ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Agent de maîtrise qui, d'après des directives permanentes définissant les conditions d'organisation et de réalisation du travail et les règles de gestion du personnel et de mise en œuvre des moyens, est chargé de faire réaliser les programmes d'exploitation définis pour l'inspection dont il est chargé.

Dirige l'ensemble des agents affectés à son inspection en assurant leur commandement, généralement par l'intermédiaire de différents niveaux d'agents de maîtrise.

Ce commandement implique l'obligation de :

- formuler les ordres et instructions nécessaires à la réalisation des programmes de travail et de contrôler leur bonne exécution ;
- assurer la meilleure répartition des effectifs disponibles ;
- proposer des actions de formation et de promotion individuelle après en avoir évalué l'opportunité ;
- assurer la discipline, c'est-à-dire : imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, proposer les sanctions individuelles, communiquer aux intéressés les décisions prises et veiller à leur application ;
- développer la circulation des informations professionnelles dans les deux sens.

51. Inspecteur du mouvement 1er échelon

51 a) Agent de maîtrise chargé de faire réaliser les programmes d'exploitation des lignes et services transports attachés à son inspection : cette inspection constitue une unité administrative autonome sur le plan de l'exploitation dans laquelle quarante véhicules au maximum (non compris les véhicules immobilisés ou de réserve toute la journée) sont mis en service pour effectuer les programmes prévus.

51 b) Agent de maîtrise pouvant être désigné pour seconder un inspecteur principal du mouvement.

52. Inspecteur du mouvement 2e échelon

Même définition que l'emploi n° 51 a – Inspecteur du mouvement 1er échelon, le nombre de véhicules considéré étant supérieur à 40 et inférieur à 100.

53. Inspecteur principal du mouvement

Même définition que l'emploi n° 51 a – Inspecteur du mouvement 1er échelon, le nombre de véhicules considéré étant au moins égal à 100.

(N.B. – Il s'agit d'un emploi nouveau qui ne doit pas être confondu avec l'emploi « inspecteur principal catégorie CM 1, coefficient 330 « tel qu'il est défini dans l'arrêté du 26 décembre 1947.)

CHAPITRE VI : PERSONNEL DE MAITRISE ADMINISTRATIF ET DE GESTION

GROUPE 4

Niveaux de connaissances : niveaux V et IV de l'éducation nationale ; ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Agent de maîtrise qui, d'après des instructions définissant le programme de travail, les délais d'exécution, les moyens à mettre en œuvre et les exigences techniques de qualité, est responsable du personnel placé sous son autorité.

Ces responsabilités impliquent l'obligation de :

- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;
- répartir les tâches et les affecter aux exécutants, compte tenu de leurs compétences ;
- donner les ordres d'exécution ;
- contrôler la réalisation (conformité, rendement) ;
- veiller au respect des règles et normes établies (sécurité, présence au travail, règlement intérieur) ;
- faire au personnel toutes observations justifiées par son travail ;
- apprécier les compétences manifestées au travail et aider au perfectionnement individuel ;
- recevoir, expliquer et transmettre les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de qualification supérieure.

41 a) Comptable 2e échelon

Tient les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale ou à la comptabilité analytique ou à la gestion prévisionnelle ; est capable de dresser un bilan ou, éventuellement, d'établir les budgets, sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

41 b) Secrétaire de direction

Agent de maîtrise, secrétaire d'un directeur de réseau : prépare et réunit les éléments de son travail ; peut diriger un secrétariat.

41 c) Rédacteur principal

Agent de maîtrise, collaborateur immédiat d'un chef de service :
prépare et réunit les éléments de son travail ; il répartit les travaux administratifs à effectuer entre les employés qu'il peut avoir sous ses ordres.

42. Comptable unique

Agent de maîtrise assurant dans un petit réseau la passation des écritures comptables, sous les directives du service comptable du siège social ou d'un expert-comptable qui établit les comptes proprement dits ; il peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs aides-comptables.

43. Sous-chef de bureau

Agent de maîtrise qui seconde un chef de service dans la conduite de travaux administratifs ou qui dirige un groupe d'employés chargés d'exécuter, dans une activité déterminée, les travaux administratifs correspondants.

GROUPE 5

Niveaux de connaissances : niveaux IV et III de l'éducation nationale ; ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Agent de maîtrise qui, d'après des directives permanentes définissant les conditions d'organisation et de réalisation du travail et les règles de gestion du personnel et de mise en service des moyens, est chargé de faire réaliser les programmes de travail définis pour le secteur d'activité qui lui est confié.

Dirige l'ensemble du personnel affecté à son secteur en assurant son commandement, généralement par l'intermédiaire de différents niveaux d'agents de maîtrise.

Ce commandement implique l'obligation de :

- formuler les ordres et instructions nécessaires à la réalisation des programmes de travail et contrôler leur bonne exécution ;
- coordonner l'activité des groupes ;
- proposer des actions de formation et de promotion individuelle ;
- assurer la discipline, c'est-à-dire : imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, proposer les sanctions individuelles, communiquer aux intéressés les décisions prises et veiller à leur application ;
- développer la circulation des informations professionnelles dans les deux sens.

51 a) Chef de bureau

Agent de maîtrise chargé de diriger un bureau constituant une unité administrative ; il a pour mission de faire exécuter les programmes de travail du secteur d'activité qui lui est confié.

51 b) Comptable principal

Même définition que le chef de bureau, sa mission s'exerçant exclusivement dans le domaine des travaux comptables.

51 c) Chef magasinier

Agent de maîtrise chargé de la gestion des stocks d'un magasin constituant une unité administrative ; il a en permanence sous ses ordres les magasiniers et aides-magasiniers ainsi qu'éventuellement le personnel administratif assurant les divers travaux administratifs du magasin.

52 a) Chef des bureaux

Agent de maîtrise chargé de diriger plusieurs bureaux relevant d'un même service.

52 b) Chef magasinier principal

Agent de maîtrise chargé de la gestion des stocks d'un magasin général et des magasins annexes qui lui sont éventuellement rattachés : il a constamment sous ses ordres le personnel technique et administratif du magasin général, le personnel permanent des magasins annexes étant également placé sous son autorité sur le plan de la gestion des stocks.

52 c) Chef caissier principal

Agent de maîtrise chargé de la gestion d'une caisse centrale et de toutes les autres caisses annexes d'un réseau ; il a constamment sous ses ordres le personnel de la caisse centrale et le personnel des autres caisses ; les écritures et le contrôle de ces caisses sont directement centralisés à la caisse centrale sous sa responsabilité.

CHAPITRE VII : PERSONNEL TECHNICIEN ET DESSINATEURS

GROUPE 3

Niveaux de connaissances : niveaux V et IV de l'éducation nationale ; les connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

31. Dessinateur détaillant

A partir d'un dessin d'ensemble, exécute les dessins nécessaires à la représentation détaillée des divers éléments constituant cet ensemble, et reporte les cotes originales et celles qui peuvent être mesurées sur le dessin d'ensemble. Il sait exécuter avec soin un dessin d'après croquis.

GROUPE 4

Niveaux de connaissances : niveaux IV a et IV b de l'éducation nationale ; les connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.
Technicien qui, d'après des instructions fixant le résultant à obtenir, est chargé d'exécuter, dans le domaine de la technique où il est compétent, des travaux complexes réalisés de façon générale, dans les conditions suivantes :

- initiatives concernant le choix entre les méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés ;
- adaptation de ces méthodes, procédés ou moyen pour tenir compte des contraintes particulières aux travaux à effectuer ;
- autonomie dans l'exécution sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;
- établissement, conformément aux normes techniques et dans la forme requise par la nature des travaux effectués, des documents de présentation, des solutions étudiées et des résultats obtenus : comptes rendus, projets, dessins, gammes, programmes, nomenclatures, devis, lettres, etc.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de qualification supérieure.

41. Dessinateur d'exécution

Connaît, dans sa branche professionnelle, les possibilités et les procédés de montage et d'utilisation du matériel ; exécute le dessin de détail et effectue la cotation rationnelle de chacun des éléments faisant partie d'un ensemble donné ; vérifie les possibilités de montage de l'ensemble en effectuant les autocontrôles par reconstruction. Les dessins doivent pouvoir être utilisés directement dans un atelier ou sur un chantier pour l'exécution des pièces ou des montages prévus.

42 a) Préparateur d'entretien, agent des méthodes

Doit posséder une expérience professionnelle approfondie des travaux d'entretien dont il assure la préparation ; il établit les gammes, les bons de travail, les bons matières et fournitures, et tous documents nécessaires à la fonction préparation-méthodes ; il établit la charge de travail des équipes à partir des temps estimés ; il réunit les éléments statistiques nécessaires à l'analyse des écarts prévision-réalisation ; il assure en liaison avec la maîtrise le diagnostic d'état des matériels à entretenir.

42 b) Technicien d'atelier

Possède le brevet professionnel, le brevet d'enseignement industriel, le baccalauréat de technicien ou un diplôme réputé équivalent.

Exécute des travaux ou des études dans lesquels, outre la maîtrise totale sur les plans théorique et pratique des travaux de sa branche professionnelle, sont mises en œuvre des connaissances approfondies dans les domaines technologiques connexes (mathématiques, dessin, mesures et contrôle, laboratoire et essais, etc.).

43. Dessinateur d'études 1er échelon

Connaît la technologie de fabrication, d'usinage et de montage propre à sa branche professionnelle ; comprend le rôle et le fonctionnement des éléments entrant dans un projet ; sait appliquer des formules simples relatives à la résistance des matériaux se rapportant à son étude.

Il effectue les dessins d'études (ou les plans dans la branche électrotechnique) à partir des schémas de principe établis par un ingénieur ou un projeteur qu'il assiste directement, en faisant apparaître et en traitant les problèmes divers relatifs à la réalisation.

44. Dessinateur d'études 2e échelon

Même définition que le dessinateur d'études 1er échelon, mais exécute les calculs complets de résistance des matériaux se rapportant à son étude et effectue seul les dessins d'études qu'il établit à partir des schémas de principe qui lui sont remis par un ingénieur ou un projeteur.

GROUPE 5

Niveaux de connaissances : niveau III de l'éducation nationale ; les connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Technicien qui, d'après des directives définissant l'objectif à atteindre, est chargé d'assurer, dans le domaine de la technique où il est compétent, la réalisation de travaux comportant une part importante de conception ou de recherche au niveau de l'étude, de la mise au point, de l'exploitation ou de l'exécution ; ces travaux, qui font appel à des connaissances théoriques et pratiques de haut niveau, sont réalisés d'une manière générale de la façon suivante :

- modification et adaptation des méthodes, procédés et moyens habituellement utilisés en vue de réaliser ou d'établir les diverses solutions possibles ;
- établissement du bilan des avantages et inconvénients de ces diverses solutions avec incidence sur le coût ;

- responsabilité de réaliser les travaux et de proposer des solutions, conformément aux règles de l'art applicables dans le domaine technique considéré.

Il a généralement des responsabilités techniques sur du personnel de moindre qualification. Il est placé sous les ordres d'un ingénieur ou d'un cadre et assume de larges responsabilités.

51. Dessinateur-projeteur 1er échelon

Dessinateur de conception chargé d'étudier, seul, à partir d'un avant-projet ou d'un cahier des charges, un projet répondant aux conditions techniques et aux contraintes financières du problème donné.

52. Dessinateur-projeteur 2e échelon, dessinateur principal

Même définition que le dessinateur-projeteur 1er échelon, mais élabore, en outre, les dossiers complets de ces projets comprenant plans, calculs, descriptifs et notes diverses.

CHAPITRE VIII : PERSONNEL DES INGENIEURS ET CADRES

GROUPE 6

Niveaux de connaissances : niveaux I et II de l'éducation nationale ; les diplômes correspondants peuvent être acquis par la voie des écoles hautement spécialisées ou par la voie universitaire.
Les ingénieurs et cadres ne justifiant pas des diplômes énumérés ci-dessus bénéficient des dispositions du présent classement d'après les fonctions effectivement remplies.

I.– ANNEES DE DEBUT

61. Ingénieur ou cadre débutant

Les titulaires des diplômes correspondant aux niveaux I et II de l'éducation nationale qui font leurs débuts comme ingénieur ou cadre sont classés à leur entrée dans l'entreprise à un coefficient fixé au minimum à celui du palier n° 16 ; ce coefficient est revalorisé périodiquement et au minimum tous les douze mois pour tenir compte de l'adaptation des intéressés à leurs fonctions.

Les ingénieurs et cadres débutants accèdent au classement prévu pour les ingénieurs et cadres confirmés dès que leurs fonctions le justifient ; ce passage a un caractère obligatoire après trois ans de pratique professionnelle dans les transports voyageurs, dont une année au moins de travail effectif dans le réseau.

II. – INGENIEURS ET CADRES CONFIRMES

Les ingénieurs et cadres confirmés, soit par leur période en position 61, soit par promotion pour les non-diplômés, sont classés dans les positions 62, 63 et 64.

L'existence dans une entreprise d'ingénieurs ou cadres classés dans l'une des positions repères 62, 63, 64, 65 et 66 n'entraîne pas automatiquement celle d'ingénieurs ou cadres classés dans les autres positions et inversement.

L'importance, la structure de l'entreprise et la nature des responsabilités assumées dans les postes conditionnent seules l'existence des différentes positions d'ingénieurs et cadres qui suivent.

62. Ingénieur adjoint ou cadre adjoint

Ingénieur ou cadre :
- qui est affecté à un poste de commandement en vue d'aider le titulaire ;

- ou qui exerce par délégation de son supérieur hiérarchique des responsabilités délimitées dans les domaines technique, d'exploitation, administratif ou de gestion.

62 a) Ingénieur adjoint ou cadre adjoint du mouvement

62 b) Ingénieur adjoint des services techniques, chef d'entretien principal

62 c) Chef des approvisionnements

62 d) Cadre adjoint de service administratif

(N.B. – Les cadres qui, à la date de mise en application de ce classement, sont classés, dans le cadre de l'arrêté du 26 décembre 1947, en qualité d'« inspecteur principal, catégorie CM 1, coefficient 330 « prennent le classement « 62 a – Ingénieur adjoint ou cadre adjoint du mouvement « et le coefficient correspondant ; à la même date, ils ne portent plus le titre d'» inspecteur principal « , désormais réservé à l'emploi créé sous le numéro 53).

63. Ingénieur ou cadre

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales complétées par une expérience étendue dans un département d'activité.

Ses responsabilités et ses fonctions sont généralement définies par son chef qui, dans certains réseaux, peut être le directeur de l'entreprise lui-même.

Sa place dans la hiérarchie le situe au-dessus des agents de maîtrise et des ingénieurs adjoints ou cadres adjoints placés éventuellement sous son autorité ou bien comporte, dans les domaines technique, d'exploitation, administratif ou de gestion, des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative.

63 a) Ingénieur du mouvement

(N.B. – Le titre « ingénieur du mouvement « se substitue au titre « ingénieur chef du mouvement « qui était attaché à l'emploi catégorie CM.3 tel que défini par l'arrêté du 26 décembre 1947).

63 b) Ingénieur des services techniques

63 c) Sous-chef de la comptabilité

63 d) Chef du contentieux

63 e) Chef du personnel

64. Ingénieur chef de groupe, ou cadre chef de service administratif

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances théoriques et une expérience s'étendant à tous les domaines d'activité de son département.

Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes dont il oriente ou contrôle les activités ou bien comporte, dans les domaines technique, d'exploitation, administratif ou de gestion, des responsabilités exigeant une très large autonomie de jugement et d'initiative.

64 a) Ingénieur, chef du service du mouvement

(N.B. – Le titre « ingénieur, chef du service du mouvement « se substitue au titre « ingénieur chef de groupe ou sous-chef de service « qui était attaché à l'emploi catégorie CM.4 tel que défini par l'arrêté du 26 décembre 1947).

64 b) Ingénieur, chef de service technique

(N.B. – Le titre « ingénieur, chef de service technique « se substitue au titre « ingénieur, chef de groupe ou sous-chef de service « qui était attaché à l'emploi catégorie CT.4 tel que défini par l'arrêté du 26 décembre 1947).

64 c) Chef du service du personnel

64 d) – Chef du service comptabilité

64 e) – Chef du service du contentieux

64 f) – Chef du service administratif

III. – CADRES SUPÉRIEURS

65. Chef d'exploitation, ou ingénieur principal ou secrétaire général administratif ou cadre principal administratif

L'existence d'un tel poste se justifie par l'importance du service confié au cadre supérieur concerné.

La place hiérarchique d'un ingénieur ou cadre de cette position lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes.

Une telle classification résulte de l'importance particulière des responsabilités techniques, d'exploitation, administratives ou de gestion confiées à l'intéressé en raison du niveau de son expérience et de ses connaissances.

66. Ingénieur en chef ou assimilé

L'existence d'un tel poste se justifie par la nécessité de confier à l'intéressé la direction et la coordination de plusieurs services importants dans les domaines technique, d'exploitation, administratif et de gestion.

TABLEAU DES EQUIVALENCES

Equivalence n° des paliers	Coefficient	PERSONNEL OUVRIER et MAITRISE TECHNIQUE	PERSONNEL MOUVEMENT et MAITRISE MOUVEMENT	PERSONNEL ADMINISTRATIF et MAITRISE ADMINISTRATIVE	DESSINATEURS et TECHNICIENS
		Classement théorique de l'ouvrier ou de l'employé sans qualification : aucun salarié des réseaux de transports urbains ne doit être classé dans cet emploi.			
2	145	11 – Ouvrier 01 (manœuvre)		11 a – Garçon de bureau, planton, garçon de courses 11 b – Gardien, veilleur de nuit, surveillant aux portes 11 c – Concierge 11 d – Personnel de nettoyage	
3	155	12 – Ouvrier 02		12 a – Huissier 12 b – Employé de bureau 1er échelon 12 c – Dactylo 1er échelon	
4	170	21 a – Ouvrier professionnel OP. 1 21 b – Aide magasinier	21 a – Receveur 21 b – Personnel de conduite des téléphériques et des funiculaires 21 c – Guichetier	21 a – Dactylo. 2ème échelon 21 b – Téléphoniste-standardiste 21 c – Sténodactylo 1er échelon Sténotypiste 1er échelon 21 e – Employé de comptabilité 21 f – Employé de bureau 2ème échelon	
5	175		22 a – Wattman avec receveur 22 b – Chauffeur poids lourd ou chauffeur voiture de service 22 c – Encaisseur itinérant		
6	185	22 a – Ouvrier professionnel confirmé OP. 2 22 b – Magasinier	23 a – Conducteur autobus, trolleybus avec receveur 23 b – Wattman (titulaire du permis D) avec receveur 23 c – Agent d'information et de vente (dénomination modifiée par l'accord du 18 septembre 2006, reproduit à l'annexe VII)	22 b – Sténotypiste 2ème échelon 22 c – Employé admi. 1er échelon 22 d – Aide compt. – teneur de livres 1er échelon 22 e – Perforateur – vérificateur	

Equivalence n° des paliers	Coefficient	PERSONNEL OUVRIER et MAITRISE TECHNIQUE	PERSONNEL MOUVEMENT et MAITRISE MOUVEMENT	PERSONNEL ADMINISTRATIF et MAITRISE ADMINISTRATIVE	DESSINATEURS et TECHNICIENS
7	190		24 a – Wattman agent unique 24 b – Vérificateur de perception 24 c – Agent de station de métro à post fixe 24 d – Agent de station de métro itinérant		
8	200	31 – Ouvrier professionnel hautement qualifié OP. 3	25 a – Conducteur-receveur 25 b – Conducteur agent seul 25 c – Wattman agent unique (titulaire du permis D) 25 d – Conducteur de métro	23 a – Secrétaire d'atelier ou de garage 1er échelon b – Sténodactylo-correspondancier ou sténotypiste correspondancier 23 c – Caissier 23 d – Employé administratif 2ème échelon 23 e – Mécanographe comptable 1er échelon 23 f – Aide compt. Teneur de livres 2ème échelon	
9	205		40 – Contrôleur de recette		
10	210	41 – Chef d'équipe d'ouvrier 0.1 et 0.2	41 a – Contrôleur de route 41 b – Contrôleur chef de station	31 a – Secrétaire-sténodactylo 31 b – Mécanographe comptable 2ème échelon 31 c – Comptable 1er échelon 31 d – Secrétaire d'atelier ou de garage 2ème échelon 31 e – Employé qualifié de service admi. Ou d'exploi.	31 – Dessinateur détaillant
11	220		42–Contrôleur technique - Chef conducteur - Chef wattman	32 – Caissier comptable 32 – Employé E. 7	41 – Dessinateur d'exécution 42 a – Préparateur d'entretien Agent des méthodes 42 b – Technicien d'atelier
11 bis	230		42 bis – Contrôleur d'exploitation		

Equivalence n° des paliers	Coefficient	PERSONNEL OUVRIER et MAITRISE TECHNIQUE	PERSONNEL MOUVEMENT et MAITRISE MOUVEMENT	PERSONNEL ADMINISTRATIF et MAITRISE ADMINISTRATIVE	DESSINATEURS et TECHNICIENS
12	240	42 – Chef d'équipe d'ouvriers professionnels	43 a – Chef contrôleur 43 b – Chef conducteur - Instructeur d'école de conduite		
13	250			41 a – Comptable 2ème échelon 41 b – Secrétaire de direction 41 c – Rédacteur principal	43 – Dessinateur d'études 1er échelon
14	270			42 – Comptable unique	44 – Dessinateur d'études 2ème échelon
15	280	43 – Contremaître-Surveillant de travaux	44 – Sous inspecteur	43 – Sous-chef de bureau	
16	300	44 – Sous-chef de garage - Sous-chef de dépôt - Chef de remise - Contremaître principal - Surveillant principal des travaux	51 – Inspecteur du mouvement 1er échelon		51 – Dessinateur – projeteur – 1er échelon
17	310			51 a – Chef de bureau 51 b – Comptable principal 51 c – Chef magasinier	
18	320	51 a – Chef de garage - Chef de dépôt 51 b – Conducteur de travaux	52 – Inspecteur du mouvement 2ème échelon		52 – Dessinateur projeteur 2ème échelon - Dessinateur principal
19	340			52 a – Chef des bureaux 52 b – Chef magasinier principal 52 c – Chef caissier principal	
20	360	52 a – Chef de dépôt - Chef de garage principal 52 b – Chef d'atelier - Chef d'entretien 52 c – Dessinateur - Chef de groupe - Chef de bureau d'études	53 – Inspecteur principal du mouvement		

Equivalence	Coefficient	PERSONNEL DES INGENIEURS ET CADRES
21	390	62 a – Ingénieur adjoint ou cadre adjoint du mouvement 62 b – Ingénieur adjoint des services techniques – Chef d'entretien principal 62 c – Chef des approvisionnements 62 d – Cadre adjoint du service administratif
22	430	63 a – Ingénieur du mouvement 63 b – Ingénieur des services techniques 63 c – Sous-chef de la comptabilité 63 d – Chef du contentieux 63 e – Chef du personnel
23	530	64 a – Ingénieur, chef du service mouvement 64 b – Ingénieur, chef du service technique 64 c – Chef du service du personnel 64 d – Chef du service de la comptabilité 64 e – Chef du service du contentieux 64 f – Chef du service administratif
24	630	65 – Chef d'exploitation ou ingénieur principal ou secrétaire général administratif ou cadre principal administratif
25	690	66 – Ingénieur en chef ou assimilé

ANNEXE N° 2
GRILLE DES COEFFICIENTS HIERARCHIQUES DES EMPLOIS

Numéro des paliers	Coefficients hiérarchiques
1	100
2	145
3	155
4	170
5	175
6	185
7	190
8	200
9	205
10	210
11	220
11 bis	230
12	240
13	250
14	270
15	280
16	300
17	310
18	320
19	340
20	360
21	390
22	430
23	530
24	630
25	690

RECOMMANDATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UTPF DU 19 SEPTEMBRE 1985 FILIERE PERSONNEL « TECHNICIENS – DESSINATEURS »

Avertissement : la présente recommandation s'applique uniquement aux salariés des entreprises adhérentes à l'UTPF.

Ainsi que nous l'avions exposé par communiqué transports urbains des 13 juin et 19 juillet 1985, la négociation paritaire sur la révision des classifications engagée depuis plus de deux ans s'est achevée le 30 mai dernier par un accord conclu seulement entre l'UTPF et les fédérations de salariés CFDT – CGC et FNCR et limité à l'introduction dans la grille des emplois de guichetier, agent commercial de guichet[1], contrôleur d'exploitation.

Les propositions de l'UTPF tendant à renforcer la filière « personnel techniciens – dessinateurs » n'ayant pas rencontré d'écho favorable chez les partenaires sociaux alors même qu'elles avaient pour objet de faciliter l'introduction d'un certain nombre de nouveaux emplois dont notamment ceux de l'informatique, le Conseil d'Administration de l'UTPF au cours de sa réunion du 19 septembre a décidé de recommander aux adhérents de l'UTPF d'appliquer néanmoins la filière proposée par l'UTPF et ci-jointe en annexe.

Le Conseil d'administration justifie sa recommandation par souci d'éviter une trop grande dispersion dans la façon dont les réseaux classent leur personnel technicien – dessinateur.

En ce qui concerne le coefficient, le Conseil d'administration demande expressément aux adhérents de l'UTPF :

- de respecter strictement ceux attribués aux emplois déjà existants et qui font donc l'objet d'un accord paritaire,
- de considérer ceux attribués aux emplois nouveaux issus par la recommandation comme étant des maxima à ne dépasser sous aucun prétexte.

Groupe 3

Niveau de connaissances : Niveaux V et IV b de l'Education Nationale.

Ce niveau de connaissances peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition en application des règles d'une technique déterminée.

Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.

Coefficient 210

31a – Dessinateur détaillant

A partir d'un dessin d'ensemble, exécute les dessins nécessaires à la représentation détaillée des divers éléments constituant cet ensemble, et reporte les cotes originales et celles qui peuvent être mesurées sur le dessin d'ensemble. Il sait exécuter avec soin un dessin d'après un croquis.

[1] Nota : le terme « agent commercial de guichet » a été remplacé par « agent d'information et de vente » depuis l'accord du 18 septembre 2006 (voir l'accord à l'annexe VII)

31b – Agent technique

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel avec l'assistance d'un agent plus qualifié ;
- l'établissement de document soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

Groupe 4

Niveaux de connaissances : Niveaux IV a et IV b de l'Education nationale.

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Technicien qui, d'après des instructions fixant le résultant à obtenir, est chargé d'exécuter, dans le domaine de la technique où il est compétent, des travaux complexes réalisés de façon générale, dans les conditions suivantes :

- initiatives concernant le choix entre les méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés ;
- adaptation de ces méthodes, procédés ou moyen pour tenir compte des contraintes particulières aux travaux à effectuer ;
- autonomie dans l'exécution sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;
- établissement, conformément aux normes techniques et dans la forme requise par la nature des travaux effectués, des documents de présentation, des solutions étudiées et des résultats obtenus : comptes rendus, projets, dessins, gammes, programmes, nomenclatures, devis, lettres, etc.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de qualification supérieure.

Coefficient 220

41a – Dessinateur d'exécution

Connaît, dans sa branche professionnelle, les possibilités et les procédés de montage et d'utilisation du matériel ; exécute le dessin de détail et effectue la cotation rationnelle de chacun des éléments faisant partie d'un ensemble donné ; vérifie les possibilités de montage de l'ensemble en effectuant les autocontrôles par reconstruction. Les dessins doivent pouvoir être utilisés directement dans un atelier ou sur un chantier pour l'exécution des pièces ou des montages prévus.

41b – Préparateur d'entretien, agent des méthodes

Doit posséder une expérience professionnelle approfondie des travaux d'entretien dont il assure la préparation ; il établit les gammes, les bons de travail, les bons matières et fournitures, et tous documents nécessaires à la fonction préparation-méthodes ; il établit la charge de travail des équipes à partir des temps estimés ; il réunit les éléments statistiques nécessaires à l'analyse des écarts prévision-réalisation ; il assure en liaison avec la maîtrise le diagnostic d'état des matériels à entretenir.

41c – Technicien d'atelier

Possède le brevet professionnel, le brevet d'enseignement industriel, le baccalauréat de technicien ou un diplôme réputé équivalent.

Exécute des travaux ou des études dans lesquels, outre la maîtrise totale sur les plans théorique et pratique des travaux de sa branche professionnelle, sont mises en œuvre des connaissances approfondies dans les domaines technologiques connexes (mathématiques, dessin, mesures et contrôle, laboratoire et essais, etc.).

41d – Technicien T1, 1er échelon

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opération (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage…) ;
- l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc…

Cette définition s'applique notamment au programmeur 1er échelon.

Coefficient 240

42a – Technicien T1, 2ème échelon

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail.
- la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Cette définition s'applique notamment au pupitreur principal et au programmeur 2ème échelon.

Coefficient 250

43a – Dessinateur d'études 1er échelon

Connaît la technologie de fabrication, d'usinage et de montage propre à sa branche professionnelle ; comprend le rôle et le fonctionnement des éléments entrant dans un projet ; sait appliquer des formules simples relatives à la résistance des matériaux se rapportant à son étude.

Il effectue les dessins d'études (ou les plans dans la branche électrotechnique) à partir des schémas de principe établis par un ingénieur ou un projeteur qu'il assiste directement, en faisant apparaître et en traitant les problèmes divers relatifs à la réalisation.

43 – Technicien T2, 1er échelon

Le travail est généralement circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise,
- la présentation, dans les conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

Cette définition s'applique notamment à l'analyste programmeur 1er échelon.

Coefficient 270

44a – Dessinateur d'études 2ème échelon

Même définition que le dessinateur d'études 1er échelon, mais exécute les calculs complets de résistance des matériaux se rapportant à son étude et effectue seul les dessins d'études qu'il établit à partir des schémas de principe qui lui sont remis par un ingénieur ou un projeteur.

44b – Technicien T2, 2ème échelon

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant l'objet d'application similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

Cette définition s'applique notamment au programmeur 3ème échelon et l'analyste-programmeur 2ème échelon.

Coefficient 280

45 – Technicien T2, 3ème échelon

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;
- la modification importante de méthodes, procédés et moyens ;
- la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Groupe 5

Niveaux de connaissances : Niveau III de l'Education nationale

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Technicien qui, d'après des directives définissant l'objectif à atteindre, est chargé d'assurer, dans le domaine de la technique où il est compétent, la réalisation de travaux comportant une part importante de conception ou de recherche au niveau de l'étude, de la mise au point, de l'exploitation ou de l'exécution ; ces travaux, qui font appel à des connaissances théoriques et pratiques de haut niveau, sont réalisés d'une manière générale de la façon suivante :

- modification et adaptation des méthodes, procédés et moyens habituellement utilisés en vue de réaliser ou d'établir les diverses solutions possibles ;
- établissement du bilan des avantages et inconvénients de ces diverses solutions avec incidence sur le coût ;
- responsabilité de réaliser les travaux et de proposer des solutions, conformément aux règles de l'art applicables dans le domaine technique considéré.

Il a généralement des responsabilités techniques sur du personnel de moindre qualification. Il est placé sous les ordres d'un ingénieur ou d'un cadre et assume de larges responsabilités.

Coefficient 300

51a – Dessinateur-projeteur 1er échelon

Dessinateur de conception chargé d'étudier, seul, à partir d'un avant-projet ou d'un cahier des charges, un projet répondant aux conditions techniques et aux contraintes financières du problème donné.

51b - Technicien T3 1er échelon

A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Cette définition s'applique notamment à l'analyste programmeur confirmé.

Coefficient 320

52a – Dessinateur projeteur 2ème échelon – Dessinateur principal

Même définition que le dessinateur-projeteur 1er échelon, mais élabore, en outre, les dossiers complets de ces projets comprenant plans, calculs, descriptifs et notes diverses.

52b – Technicien T3, 2ème échelon

A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini.

Cette définition s'applique notamment à l'analyste 1er échelon.

Coefficient 340

53a – Technicien T3, 3ème échelon

Technicien T3, 2ème échelon, dont l'expérience acquise après plusieurs années, lui permet d'élaborer et de mettre en œuvre, de façon habituelle des solutions optimisées.

Cette définition s'applique notamment à l'analyste 2ème échelon.

Coefficient 360

54 – Technicien principal

A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Cette définition s'applique notamment à l'analyste 3ème échelon.

ANNEXE IV – RETRAITE COMPLEMENTAIRE – C.R.I.TA.

Annexe étendue sous réserve de l'application de l'article L. 751-1 du code de la sécurité sociale tel qu'il résulte de l'article 31 de la loi n° 91-1406 du 31 décembre 1991 (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Pour information, les prestations relatives à la CRITA sont aujourd'hui gérées par la CARCEPT.
Par ailleurs, suite à une décision de l'Assemblée Générale Extraordinaire de la CRITA, la cotisation des membres adhérents à la CRITA est supprimée depuis le 1er avril 2003.

ACCORD DU 17 AVRIL 1951
MODIFIE PAR ACCORDS DES 25 JANVIER 1963 ET 22 JUIN 1964
CAISSE COMPLEMENTAIRE DE RETRAITES INTER-RESEAUX DES TRAMWAYS ET ASSIMILES (CRITA)

TITRE PREMIER
DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application

Le présent avenant a le même champ d'application territorial et professionnel que la convention collective nationale du 23 juin 1948 à laquelle il est rattaché.

Article 2 : Objet

L'union des voies ferrées et les organisations syndicales signataires du présent avenant sont d'accord pour instituer un régime complémentaire ayant pour but d'allouer à tous les bénéficiaires définis à l'article 4 des allocations de nature à compenser, totalement ou partiellement, suivant les ressources disponibles et dans la mesure où il subsistera, l'effet des abattements résultant du décret n° 49-1584 du 13 décembre 1949, sur les pensions entières dont le montant dépasse 300 000 F, base 1949, à concurrence de 1 000 000 F, base 1949, majorations non comprises, le cas des veuves et autres ayants droit étant réglé proportionnellement.

Nonobstant ces dispositions, la pension totale d'un bénéficiaire ne pourra excéder le maximum fixé par la C.A.M.R., soit actuellement les trois quarts du traitement de base de calcul pour la pension proprement dite d'agent, sans majoration pour enfants, ou le dernier traitement d'activité soumis à retenue pour pension, pour la pension totale d'agent, avec majoration pour enfants. En conséquence, et s'il y a lieu, le montant de l'allocation complémentaire sera réduit à la valeur nécessaire pour compléter la retraite servie par la C.A.M.R. au maximum autorisé, compte tenu de la revalorisation des salaires.

Ces allocations font l'objet de majorations pour charges de famille et sont réversibles dans les mêmes conditions que les pensions servies par la C.A.M.R. Elles sont, en outre, revalorisées de manière à rester en correspondance aussi constante que possible avec les taux de salaires en vigueur lors de leur règlement.

Un complément ne peut avoir pour effet de porter la pension totale d'un agent ou la rente de ses ayants droit au-delà des maxima visés pour les pensions C.A.M.R., ni au-delà de la pension théorique, compte tenu de la revalorisation.

Article 2 bis : **Cumul**

Les compléments calculés en conformité des dispositions du présent avenant ne sont versés en totalité, sous la réserve formulée par le dernier alinéa de l'article 2 précédent, qu'aux bénéficiaires qui ne reçoivent pas, d'une ou de plusieurs entreprises adhérentes, des avantages, rémunérations ou émoluments, de quelque nature qu'ils soient, portant l'ensemble formé par leur pension C.A.M.R., leur complément C.R.I.T.A. et les avantages susdits à un montant supérieur à celui du traitement de leur dernière année de service actif, compte tenu de la revalorisation.

Le cas échéant, ces compléments sont réduits pour que la limite ainsi fixée ne soit pas dépassée. Toutefois, leur valeur ne peut être inférieure à celle qui aurait résulté des dispositions appliquées avant le 1er juillet 1964, lorsque le maximum des pensions entières figurant aux articles 2, 14 et 15 était de 750 000 F, base 1949, majorations non comprises.
Toutes justifications nécessaires seront fournies à la caisse par les bénéficiaires intéressés suivant les demandes qu'elle leur adressera.

Article 3 : **Durée de l'avenant**

Dans la limite de durée de la convention collective à laquelle il est annexé, le présent avenant est conclu pour une durée de cinq ans et se renouvellera par tacite reconduction et par périodes quinquennales, sauf demande de retrait d'agrément par une des parties signataires deux ans avant l'expiration d'une période quinquennale, et sauf application des dispositions de l'article 10 ci-après.

Article 4 : **Bénéficiaires**

Le régime complémentaire institué par le présent avenant s'applique obligatoirement à tout agent affilié à la C.A.M.R. qui a été, est ou sera employé par une ou plusieurs des entreprises relevant ou ayant relevé de la convention collective nationale du travail du 23 juin 1948, lorsque sa pension de retraite, calculée sur les bases de salaires en vigueur le 13 décembre 1949 et suivant les règles générales de la C.A.M.R., fait ou aurait fait l'objet, de la part de la C.A.M.R., des abattements résultant du décret n° 49-1584 du 13 décembre 1949.

Il concerne spécialement les directeurs, ingénieurs et cadres, et les agents, quelle que soit leur classification, qui remplissent ces conditions.

Article 5 : **Contribution patronale**

1° A compter du 1er janvier 1951, toutes les entreprises de tramways, autobus, trolleybus et assimilés ressortissant à la convention collective nationale du 23 juin 1948 et dont le personnel est légalement affilié à la C.A.M.R. sont tenues au versement de la contribution fixée au paragraphe ci-dessous.

Ce versement est et restera obligatoire dans tous les cas, sauf cessation d'exploitation dans les conditions prévues à l'article 8.

2° Le taux de la contribution patronale alimentant le régime complémentaire sera révisé au début de chaque année par le conseil d'administration de la caisse complémentaire, de manière à faire correspondre les ressources au montant des allocations à servir pendant l'année en cours.

Cette contribution est calculée sur le total des salaires bruts, tels qu'ils servent ou devraient servir de base aux versements à la C.A.M.R., de la totalité du personnel de chaque entreprise visée au paragraphe précédent, même si, pour une raison quelconque, une partie de ce personnel n'est pas affiliée à la C.A.M.R. ou si, par suite de changement dans le régime des retraites, la totalité du personnel en activité venait à ne plus relever de la C.A.M.R.

Le taux de la contribution patronale, fixée à 0,30 % pour la première année, ne pourra excéder 0,60 % des salaires définis à l'alinéa précédent.

Au cas où ce taux serait atteint et ne permettrait pas d'assurer le paiement intégral de tous les compléments de pension calculés suivant les dispositions du titre II du présent avenant, le maximum des pensions entières, fixé à 1 000 000 F, base 1949, majorations non comprises, par les articles 2, 14 et 15 du présent avenant, serait ramené à une valeur inférieure, telle que les réductions résultant du calcul des compléments dans cette nouvelle limite permettent d'assurer leur paiement intégral.

Toutefois, cette limite ne pourra être inférieure à 750 000 F, base 1949, majorations non comprises. Si cette dernière valeur était atteinte sans que le paiement intégral des compléments calculés dans cette limite puisse être assuré, ces compléments seraient uniformément réduits d'un même pourcentage, de manière à faire correspondre la charge totale de l'exercice intéressé aux ressources disponibles pour cet exercice.

Nota : Suite à une décision de l'Assemblée Générale Extraordinaire de la CRITA, la cotisation des membres adhérents à la CRITA est supprimée depuis le 1er avril 2003.

Article 6 : **Organisme de répartition**

La contribution définie par l'article 5 sera versée trimestriellement, à la date fixée pour les contributions dues à la C.A.M.R. pour le même trimestre, à un organisme de répartition dit « Caisse complémentaire de retraites inter réseaux des tramways et assimilés ».

Cet organisme sera constitué en application de l'article 18 de l'ordonnance n° 45-2250 du 4 octobre 1945 et des articles 43 et suivants du décret n° 46-1378 du 8 juin 1946 modifié portant réglementation d'administration publique.

Il devra appliquer les règles fixées par le titre II du présent avenant.

Les versements en retard porteront intérêt, au profit de la caisse complémentaire, au taux des avances du Crédit foncier aux communes.

Article 7 : **Régimes antérieurs – Situations acquises**

Les avantages résultant du présent avenant pour les bénéficiaires définis à l'article 4 ne se cumuleront pas avec les avantages particuliers que certaines des entreprises visées à l'article 4 ci-dessus auraient institués en faveur de leur personnel antérieurement à la signature du présent avenant.

Ces entreprises seront admises à réduire leurs prestations résultant de leurs régimes particuliers d'une quantité égale, pour chaque bénéficiaire, au montant du complément qu'il recevra du régime institué par le présent avenant, et à aménager en conséquence le montant des contributions ouvrières et patronales aux régimes particuliers.

Article 8 : **Cessation d'exploitation – Dissolution d'entreprise**

Le personnel de l'entreprise qui cessera toute activité d'exploitation continuera à bénéficier du régime complémentaire, pour les agents déjà retraités à la date de la cessation, dans les mêmes conditions que celui des autres entreprises visées à l'article 4 ci-dessus et poursuivant leur exploitation.

Les agents n'atteignant pas l'âge de la retraite auront droit, le cas échéant, à partir de l'âge de soixante ans, aux compléments destinés à compenser, s'ils le subissent, l'effet des abattements éventuellement opérés par la C.A.M.R. sur les pensions qu'elle leur attribuera. Ces compléments seront calculés suivant les mêmes règles que celles fixées par le titre II du présent avenant en faveur du personnel normalement retraité, proportionnellement aux annuités acquises dans les entreprises visées à l'article 4 ci-dessus.

Si la cessation d'activité d'exploitation n'est pas accompagnée de la dissolution de l'entreprise, celle-ci sera considérée, à partir de la date de cessation de l'exploitation, comme ne relevant plus du présent avenant et le cas du personnel restant en fonction sera réglé comme à l'alinéa précédent.

Article 9 : **Adhésions nouvelles**

Pendant toute la durée de l'application du présent avenant, seront obligatoirement soumises à ses obligations et admises au bénéfice de ses avantages, les entreprises, nouvelles ou non, qui viendront à remplir les conditions fixées par l'article 5 à dater du jour où elles les rempliront.

Les droits de leur personnel prendront date le même jour. Ces entreprises pourront être assujetties au versement d'une cotisation au fonds de roulement, dans la limite de 0,30 % des salaires bruts du dernier trimestre connu.

Article 10 : **Dissolution anticipée**

Il serait mis fin au régime complémentaire, par accord des parties, si la C.A.M.R. garantissait à chacun des retraités, anciens ou futurs, des avantages pratiquement équivalents, dans leur ensemble, à ceux résultant pour lui des dispositions du titre II du présent avenant.
En cas de dissolution, la caisse complémentaire serait liquidée et le solde en caisse subsistant, après liquidation et remboursement des avances prévues à l'article 11 ci-après, serait réparti, par les soins du conseil d'administration, entre toutes les entreprises adhérentes, au prorata des cotisations de l'exercice au cours duquel la dissolution aurait été prononcée.

Article 11 : **Fonds de roulement**

Pour constituer le fonds de roulement, les entreprises figurant à la liste annexe verseront à la caisse complémentaire, dans les quinze jours suivant l'application effective du présent avenant, une avance égale à 0,30 % des salaires bruts du quatrième trimestre 1950, tels qu'ils sont définis à l'article 5.

Cette avance des entreprises adhérentes leur sera remboursée, au plus tard, lors de la dissolution de la caisse.

Article 12 : **Divers**

La caisse complémentaire sollicitera des pouvoirs publics l'autorisation de supporter elle-même et d'acquitter, dans les mêmes conditions et suivant les mêmes règles que les caisses de retraite déjà autorisées, l'impôt sur les salaires et pensions afférent aux compléments qu'elle accordera.

TITRE II
ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE LA CAISSE COMPLEMENTAIRE

Article 13 : **Principes**

Le régime institué dans les conditions fixées au titre Ier ne pourra devenir applicable, par suite de la variation du taux des salaires ou pour toute autre raison, à des agents qui n'auraient pu être bénéficiaires dans la situation de salaires, d'abattements et de pensions existants lors de la publication du décret susvisé du 13 décembre 1949.

Il ne doit pas porter les obligations de la caisse complémentaire créée en vue de son application au-delà de la compensation de l'insuffisance de pension créée par les dispositions dudit décret.

Il devra bénéficier, par contre, de toute amélioration du régime C.A.M.R.

Les compléments devront être revalorisés de telle sorte qu'à toute époque des agents de carrière identique reçoivent des compléments identiques, quelles que soient les dates effectives de leur mise à la retraite.

Article 14 : **Application des principes précédents**

1° Dans le calcul des pensions théoriques, les traitements à retenir pour établir le traitement moyen de référence sont ramenés, quelle que soit la date de départ effective de l'agent, aux conditions de salaires en vigueur le 13 décembre 1949, à l'aide d'un index salaires (I) dont la base, égale à l'unité, correspond à l'année 1949.

2° Le complément théorique (Ct) est calculé par différence entre la pension totale (Pt) correspondant au traitement moyen théorique ainsi déterminé France et limité à 1 000 000 F par an, et la pension C.A.M.R. (Rt) qui correspond à ce traitement moyen théorique, aux termes du décret du 13 décembre 1949.

Il fait, s'il y a lieu, l'objet de majorations pour charges de famille et de réductions pour réversibilité, suivant les mêmes taux et règles que ceux de la C.A.M.R. pour ses pensions.

3° Le complément réel (Cr) est le complément déterminé conformément aux conditions qui précèdent et multiplié par la valeur (Ip) de l'index salaires retenue pour l'année au cours de laquelle il est payé, la revalorisation ayant lieu chaque année, à la double condition de ne pas porter la pension totale perçue par le ou les intéressés au-delà du maximum légal, ni au-delà de la différence entre la pension totale théorique revenant au bénéficiaire pour l'année considérée et la pension (Rp) réellement servie par la C.A.M.R., les maxima légaux et les pensions théoriques étant également revalorisés chaque année par application de l'index-salaires.

4° Pour les agents n'ayant appartenu à une ou plusieurs entreprises visées à l'article 4 ci-dessus que pendant une partie de leur temps d'affiliation à la C.A.M.R., le complément réel fait l'objet des réductions fixées par l'article 20.

Article 15 : **Calcul des compléments de retraite théoriques**

Le complément théorique (Ct) est calculé comme suit, au moment de la liquidation de la pension C.A.M.R. :

Soit Tn, Tn – 1, Tn – 2, les traitements réels de chacune des trois dernières années, n, n – 1, n – 2, précédant la liquidation de la pension C.A.M.R. ;

- In, In – 1, In – 2, les valeurs de l'index salaires, base 1 en 1949, correspondant à ces trois années ;

- Tm, le traitement moyen théorique des trois dernières années ;
- N 1, le nombre des annuités C.A.M.R. au taux de 1/50 ;
- N 2, le nombre des annuités C.A.M.R. au taux de 1/60 ;
- a, le coefficient de majoration C.A.M.R. pour charges de familles ;
- r, le coefficient de réduction C.A.M.R. pour réversibilité ;
- Pt, la pension théorique totale ;
- Rt, la retraite théorique C.A.M.R. correspondant à Tm, suivant le décret du 13 décembre 1949, on calcule :

  - Tm = [(Tn/In + Tn-1/In-1 + Tn-2/In-2)] / 3
  - Pt = Tm (N1/50 + N2/60) ar

    avec la condition

    Tm + (N1/50 + N2/60) ≤ 1 000 000

  - Ct = Pt – Rt

Article 16 : Calcul des compléments de retraite réels

Le complément réel Cr est calculé, chaque année, ainsi qu'il suit :

Soit Ip l'index salaires, base 1 en 1949, pour l'année p considérée :
Cr = Ct Ip

avec les deux conditions :
- Cr ≤ Pt Ip – Rp
- Cr ≤ M – Rp

Rp étant la pension réelle C.A.M.R. pour l'année considérée,
M étant le maximum légal admis pour le bénéficiaire, pour l'année considérée, c'est-à-dire :

- pour un agent sans charge de famille :
  M 1 = 0,75 Tm Ip

- pour un agent avec charges de famille :
  M 2 = Tn Ip/In

- pour un bénéficiaire de pension de réversibilité :
  M1r ou M2r suivant le cas.

En outre, les agents ayant cotisé à la C.A.M.R. pendant une durée supérieure à celle de leurs services dans une ou plusieurs des entreprises visées à l'article 4 ci-dessus n'ont droit, sauf décision différente du conseil d'administration, qu'à la part du complément réel de pension fixée par l'article 20 ci-après.

Article 17 : Calcul de l'index salaires

Pour les années 1923 à 1946, il sera fait application aux traitements réels perçus par les intéressés pendant leurs trois dernières années de service et servant de base au calcul du traitement moyen, de l'index salaires suivant base 1 en 1949 :

1923 : 1/40	1931 : 1/18	1939 : 1/12
1924 : 1/35	1932 : 1/18	1940 : 1/12
1925 : 1/32	1933 : 1/18	1941 : 1/11

1926 : 1/26	1934 : 1/18	1942 : 1/10
1927 : 1/21	1935 : 1/15	1943 : 1/8,5
1928 : 1/21	1936 : 1/15	1944 : 1/7
1929 : 1/20	1937 : 1/14	1945 : 1/4
1930 : 1/18	1938 : 1/13	1946 : 1/2,6

Pour les années 1947 et suivantes, l'index salaires sera calculé de manière à correspondre aussi exactement que possible à la valeur moyenne du salaire pour l'ensemble des entreprises adhérentes, au cours de l'année considérée, le salaire moyen de l'année 1949 étant pris comme unité.

Le conseil d'administration de la caisse complémentaire déterminera les conditions d'établissement et de révision de cet index. Provisoirement, il sera fait application de la méthode suivante :

Les réseaux ci-après :

Le Havre, Lille-Roubaix-Tourcoing, Lyon, Le Mans, Marseille, Mulhouse, Nantes, Nice, Rouen, Saint-Etienne, Toulouse, Valenciennes, feront connaître à la caisse, pour chacune des années 1947 et suivantes :

1° Le montant total S des salaires payés et déclarés à la C.A.M.R. pour l'année considérée ;

2° Le montant total H des heures de travail effectif du personnel correspondant pour l'année considérée.
On calculera le salaire horaire moyen V de l'ensemble des entreprises pour l'année considérée par la relation :

$V = \sum S / \sum H$

le quotient V (année considérée) / V (1949) donnera la valeur I de l'index salaires pour l'année considérée.

La valeur de l'index à appliquer à un traitement Tx réparti sur deux années consécutives p et q sera au prorata des mois de services accomplis au cours de chacune de ces deux années, d'après les valeurs Ip et Iq de l'index.

Article 18 : **Revalorisation des traitements**

Il est stipulé que :

1° A partir du 1er janvier 1951, la valeur de l'index salaires à appliquer aux compléments à payer au cours d'une année n sera celle établie pour l'année n – 1 ;

2° La revalorisation des traitements Tn, Tn – 1, Tn – 2 des trois dernières années pour l'établissement des compléments ne pourra avoir pour effet de porter le traitement moyen Tm au-delà du traitement Tn revalorisé, sauf circonstances particulières, lesquelles seront soumises à l'appréciation et à la décision du conseil d'administration de la caisse complémentaire.

Article 19 : **Age d'entrée en jouissance**

1° Aux agents retraités avant le 31 décembre 1950 et à leurs ayants droit, les compléments, calculés comme il est dit à l'article 15 ci-dessus, seront attribués à partir du 1er janvier 1951, quel que soit l'âge auquel la pension C.A.M.R. a été liquidée.

2° Pour les agents en service au-delà du 1er janvier 1951, les compléments seront accordés :

1) A partir de la même date que la pension C.A.M.R. si celle-ci est liquidée à l'âge de soixante ans ou plus ;

2) A partir de la soixantième année d'âge, si la pension C.A.M.R. a été liquidée avant cet âge ; dans ce cas, le complément sera calculé au moment de la liquidation de la pension C.A.M.R. et son service restera différé jusqu'à la date prévue.

Exception sera faite en faveur des agents retraités par la C.A.M.R. avant l'âge de soixante ans, ou de leurs ayants droit, dans les cas suivants :

- décès en cours d'activité de service ;
- réforme ou cessation de service avec incapacité d'exercer un autre emploi rémunéré.

Ces agents ou leurs ayants droit bénéficieront des compléments à partir de la même date que leurs pensions C.A.M.R.

Article 20 : **Agents ayant appartenus à des entreprises non adhérentes**

Les agents ayant appartenu à la C.A.M.R. pendant une durée supérieure à celle de leurs services dans une ou plusieurs des entreprises visées à l'article 4 ci-dessus n'auront droit, sauf décision différente du conseil d'administration de la caisse complémentaire, qu'à la part du complément réel de pension correspondant au prorata des annuités :
N'1 / 50 et N'2 / 60 acquises dans lesdites entreprises par rapport aux annuités totales :
N1 / 50 et N / 60 décomptées par la C.A.M.R.

Cette part pourra être augmentée par décision du conseil d'administration, en considération des services rendus, dans la limite du complément total.

Article 21 : **Constitution des dossiers**

Les agents retraités avant le 31 décembre 1950 ou leurs ayants droit, qui estimeront avoir droit aux compléments du régime institué par le présent avenant, devront en adresser la demande à la caisse complémentaire, en indiquant la date de liquidation et la référence de leur pension C.A.M.R.

Les agents prenant leur retraite à partir du 1er janvier 1951 devront adresser leur demande à la caisse complémentaire en même temps qu'ils adresseront leur demande de liquidation à la C.A.M.R.

Article 22 : **Service des compléments**

Les compléments seront payés à trimestre échu, les 31 mars, 30 juin, 30 septembre et 31 décembre. Le premier paiement sera fait à la fin du trimestre au cours duquel la liquidation aura été effectuée.

Article 23 : **Forclusion**

Le délai de forclusion pour l'attribution ou le rappel d'un complément est fixé à cinq ans.

TITRE III

Article 24 : **Date d'application et publicité**

Le présent avenant, dont les dispositions prendront effet au 1er janvier 1951, fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de la Seine, dans les conditions fixées à l'article 31 d du chapitre IV bis du titre II du livre Ier du code du travail.

L'avenant n° 1 du 17 avril 1951 a été enregistré sous le n° 760 le 23 avril 1951, le troisième avenant du 25 janvier 1963, sous le n° 1752 le 6 février 1963, et le quatrième avenant du 22 juin 1964, sous le n° 2451 le 2 juillet 1964, au conseil des prud'hommes du département de la Seine.

Le titre Ier de l'avenant n° 1 du 17 avril 1951, modifié par le troisième avenant du 25 janvier 1963, ainsi que le troisième avenant du 25 janvier 1963 ont été étendus par un arrêté du 22 juillet 1963.

Le quatrième avenant du 22 juin 1964 à l'avenant n° 1 du 17 avril 1951 a été étendu par un arrêté du 15 mars 1965.

Les raisons qui ont motivé l'établissement du texte reproduit ci-dessus demeurant toujours valables et l'application des dispositions correspondantes ayant donné satisfaction, les signataires de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs qui se substitue à la convention collective nationale des tramways, autobus et trolleybus du 23 juin 1948 estiment que ces dispositions doivent être maintenues et que leur texte doit être en son entier intégré dans la nouvelle convention collective pour en constituer l'annexe IV.

ANNEXE V – FORMATION PROFESSIONNELLE

1°) Accord du 20 mai 2025 relatif à l'accès à l'emploi, l'alternance et à la formation professionnelle dans la branche du transport urbain de voyageurs 2

2°) Accord du 6 février 2024 relatif au financement de la formation professionnelle 34

3°) Accord du 13 novembre 2019 fixant la liste des certifications éligibles à la « ProA » et identifiant les métiers concernés 38

4°) Accord du 4 novembre 2019 portant mise en place de la reconversion ou promotion par alternance (« ProA ») 43

5°) Accord du 7 juillet 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs 46

6°) Avenant n° 3 à l'accord d'adhésion à l'OPCA Transports du 26 mai 2011, portant adhésion du secteur de la propreté et services associés 89

7°) Accord du 26 mai 2011 relatif à l'organisme collecteur OPCA Transports 90

1°) ACCORD DU 20 MAI 2025 RELATIF A L'ACCES A L'EMPLOI, L'ALTERNANCE ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE DU TRANSPORT URBAIN DE VOYAGEURS

Accord en cours d'extension

Préambule

L'engagement des partenaires sociaux pour le développement de la formation professionnelle dans le transport urbain

Depuis plus de trente ans, les partenaires sociaux de la branche du Transport Urbain de Voyageurs ont affirmé leur volonté commune de renforcer et développer la formation professionnelle. À travers la signature de plusieurs accords, ils ont œuvré pour faire de la formation un levier essentiel d'accompagnement des évolutions du secteur.

Au fil des années, sous l'effet de réformes successives, le cadre juridique de la formation professionnelle a connu de profondes transformations. Dans le même temps, les mutations technologiques, l'évolution du tissu urbain, les dynamiques économiques et sociales, ainsi que les attentes des autorités organisatrices du transport ont modifié le contexte professionnel. Face à ces évolutions, les partenaires sociaux ont identifié la formation professionnelle comme un outil clé pour anticiper et accompagner les changements, tant pour les entreprises que pour les salariés.

C'est dans cette optique que, depuis 1985, plus de dix accords et avenants ont été conclus afin de structurer et renforcer la formation dans le secteur des transports publics urbains. Ces accords, ambitieux et complets, vont au-delà des obligations légales. Ainsi, depuis 1996, les entreprises de la branche s'acquittent d'une contribution additionnelle de 0,3 % de la masse salariale brute, en plus de la contribution légale. Cette contribution vise principalement à financer les formations liées à la sécurité et à la sûreté des biens et des personnes.

Un cadre adapté aux nouveaux enjeux

Cependant, les évolutions récentes — qu'elles soient environnementales, sociétales, technologiques ou démographiques — imposent de nouvelles priorités. La nécessité de renouvellement générationnel et l'adaptation des compétences aux métiers émergents sont autant de défis à relever. C'est pourquoi, par un accord en date du 6 février 2024, les partenaires sociaux ont défini de nouvelles orientations pour l'utilisation des fonds collectés.

Parmi les principaux enjeux identifiés, on retrouve :

- Une inadéquation des compétences, créant des tensions sur des métiers clés comme la conduite et la maintenance des infrastructures et des matériels roulants.
- Un manque de qualification des publics les plus fragiles, notamment face aux problématiques d'illettrisme et d'illectronisme.
- Des difficultés dans la mise en place de parcours de formation adaptés aux besoins individuels.

Face à ces constats, il apparaît essentiel d'investir dans la formation professionnelle. Elle doit être perçue à la fois comme un outil individuel de sécurisation des parcours et comme un levier collectif au service du développement et de la pérennité des activités.

Une politique volontariste en matière de certification et d'évolution professionnelle

Dans ce contexte, la branche s'engage à renforcer sa politique de certification, à favoriser la mobilité professionnelle et à permettre à chaque salarié de construire un véritable parcours professionnel au sein du transport urbain, en mettant un accent particulier sur les publics les plus vulnérables.

L'employeur a ainsi la responsabilité d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller à leur employabilité, en tenant compte des évolutions des métiers, des technologies et des organisations.

Par ailleurs, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'intégrer toutes les dimensions de la formation professionnelle :

Accès à la profession : L'acquisition de diplômes et de qualifications spécifiques au secteur est encouragée, notamment pour les métiers de la conduite, avec l'obligation d'obtenir la qualification initiale minimum (décret n° 2016-1550 du 17 novembre 2016) dans le cadre des contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

La branche s'est fixée des objectifs quantitatifs pour le recours aux contrats en alternance, tout en garantissant des conditions avantageuses, telles qu'une rémunération conventionnelle supérieure aux minima légaux.

Formation continue : La mise en œuvre des plans de développement des compétences se poursuit, avec un accent particulier sur les formations obligatoires à renouveler tous les cinq ans pour les conducteurs. Ces formations sont gages de professionnalisme et d'excellence opérationnelle.
En outre, la branche met l'accent sur des actions de formation spécifiques, notamment en matière de sécurité, de protection des personnes et des biens, ainsi que sur le dialogue social. Ces actions sont financées par une contribution conventionnelle additionnelle, intégrée au plan de développement des compétences.

Un engagement en faveur de l'égalité et de l'inclusion
Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que cet accord s'inscrit dans un cadre plus large de lutte contre toute forme de discrimination et de promotion de l'égalité de traitement. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un objectif central.
L'évolution des salariés doit ainsi reposer sur des critères objectifs, prenant en compte les compétences et la performance individuelle. Pour garantir une réelle équité en matière de formation, les entreprises sont invitées à porter une attention particulière à certains publics :

Les seniors, pour favoriser un aménagement adapté de leur fin de carrière.

Les salariés en situation de handicap, afin de leur permettre de bénéficier d'un accompagnement spécifique.

La prévention de l'inaptitude est une priorité pour les entreprises. Pour faciliter la reconversion des salariés en inaptitude ou leur maintien dans l'emploi, les entreprises de la branche mettront tout en œuvre pour former ces salariés en leur proposant des formations adaptées afin de favoriser leur reclassement et, le cas échéant ou à défaut, leur reconversion professionnelle.
Par ailleurs, les entreprises sont incitées à intensifier leurs efforts en matière de mixité dans les métiers du transport urbain. Aujourd'hui, les femmes ne représentent que 20 % des effectifs, alors qu'elles ont un rôle clé à jouer dans la transformation du secteur. La nouvelle politique de formation de la branche vise ainsi à attirer, intégrer et assurer l'employabilité des femmes dans le secteur.

Une ambition forte pour l'avenir

Pour répondre aux défis actuels et futurs du secteur, cet accord poursuit plusieurs objectifs majeurs :
- Anticiper l'évolution des emplois et des compétences en s'inscrivant dans une dynamique proactive. Renforcer la formation tout au long de la vie, avec une attention particulière portée aux salariés les plus vulnérables.
- Permettre à chaque salarié de s'adapter, de développer ses compétences et d'évoluer tout au long de sa carrière.

Ainsi, à travers cette démarche ambitieuse, les partenaires sociaux réaffirment leur engagement en faveur d'une formation professionnelle de qualité, au service des salariés et du dynamisme du transport public urbain.
Cet accord s'articule autour des sept titres suivants :
- Titre I : Orientations prioritaires et politique de la branche en matière de formation professionnelle
- Titre II : Mise en œuvre et gouvernance
- Titre III : Formation professionnelle initiale
- Titre IV : Formation professionnelle continue tout au long de la vie
- Titre V : Sécuriser et valoriser la transmission des savoirs
- Titre VI : Faciliter et sécuriser la transition et la reconversion professionnelle
- Titre VII : Dispositions diverses

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée par la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains (IDCC 1424). Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du Code du travail.

Article 2 : Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dans les conditions prévues à l'article L. 2261-1 du Code du travail.
Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatifs au sein de la branche se réuniront selon la périodicité prévue à l'article L. 2241-6 du Code du travail pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

Article 3 : Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application de l'accord

Le bilan d'application de l'accord est confié à la CPNE-FP du Transport urbain. Le bilan devra être réalisé 6 mois avant la période de renégociation de l'accord telle que définie par les dispositions prévues à l'article L. 2241-6 du Code du travail.
En outre, un bilan intermédiaire pourra être réalisé et présenté en CPNE-FP 24 mois après l'application du présent accord, à la demande des signataires.

Article 4 : Dispositions abrogées

Est abrogé l'accord du 7 juillet 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs. Cette abrogation sera effective dès l'entrée en vigueur du présent accord. Sont également abrogés les articles 2 à 7 de l'accord de branche du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche du transport urbain.

Article 5 : Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 6 : Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, sont notamment mises en œuvre.

Article 7 : Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même Code.

TITRE I : PRIORITES, POLITIQUE DE LA BRANCHE ET BESOINS DU SECTEUR

La branche du Transport Urbain de Voyageurs entend jouer pleinement son rôle d'orientation et d'impulsion de la formation professionnelle dans le secteur. A ce titre, elle réalisera désormais un rapport biennal sur l'évolution de l'emploi et de la formation au niveau national, complété par des focus régionaux. La branche définit ses orientations prioritaires en matière de formation, avec une attention particulière pour les enjeux de sécurité et de sûreté. Pour favoriser l'évolution professionnelle des salariés et la reconnaissance des compétences acquises par les salariés, et mobiliser les financements existants au sein de l'Opco, la branche entend accélérer sa politique de certification, notamment en créant de nouveaux certificats de qualification professionnelle.

Article 8 : Le rôle majeur de la branche en matière de formation professionnelle

Le présent accord a pour objet de définir la politique de la branche professionnelle en matière d'emploi et de formation dans le respect de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 relative à « *la liberté de choisir son avenir professionnel* » et ses dispositions réglementaires.

La loi a réaffirmé le rôle prépondérant des branches s'agissant du pilotage de la politique de formation, les branches ayant la responsabilité de faire correspondre celle-ci aux besoins des emplois de leur secteur afin de les soutenir dans le développement des compétences de leurs salariés. La branche professionnelle a par conséquent un rôle majeur à jouer dans l'identification et l'anticipation des évolutions de l'emploi, des métiers, des compétences et des qualifications.
Les entreprises du Transport Urbain de Voyageurs et leurs salariés doivent à la fois maintenir leur niveau de compétence et de qualification, et innover sans cesse pour répondre aux nouveaux défis technologiques, environnementaux, et énergétiques. Ainsi, les parties signataires s'engagent en faveur d'une politique de formation initiale et continue ambitieuse pour la branche, permettant de répondre aux exigences et spécificités des activités de la branche et d'améliorer la qualité du service rendu aux usagers sur l'ensemble du territoire tout en favorisant l'évolution des salariés. Pour rappel, les employeurs doivent assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur employabilité conformément à l'article L.6321-1 du Code du travail.
Les parties signataires considèrent que la branche doit exercer une fonction essentielle de soutien aux salariés et aux entreprises du secteur dans le domaine de la formation professionnelle, en faisant de cette dernière un véritable levier permettant notamment de favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi aux métiers des entreprises de la branche et de dynamiser la performance de celles-ci en développant les compétences de leurs salariés et en garantissant leur maintien dans l'emploi. La mobilité et la possibilité pour chaque salarié de construire un parcours professionnel au sein des entreprises du Transport Urbain de Voyageurs et plus largement au sein de la branche sont des conditions essentielles de la fidélisation et de l'engagement des salariés ainsi que de la sécurisation de leurs compétences.
Dans ce contexte, cet accord vise à faciliter la mise en œuvre des démarches d'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences au sein des entreprises de la branche par la définition d'orientations prioritaires communes en matière d'emploi et de formation. Ces orientations prioritaires de branche s'articuleront avec les politiques de GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) des entreprises du Transport urbain et s'appliqueront à défaut d'accord GEPP.
Ces fonctions de la branche se déclinent principalement :

- par la définition des priorités de la branche en matière de formation professionnelle, en adéquation avec les besoins des entreprises et des salariés qui la composent ;
- par l'activité de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) qui contribue à améliorer la situation de l'emploi ainsi qu'à développer et promouvoir la formation professionnelle au sein de la branche, notamment par l'accès à des parcours de formation certifiants ;
- par l'activité de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), outil technique paritaire d'observation et d'analyse permettant à la branche de conduire sa politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle ;
- avec l'appui de l'Opco Mobilités.

La mise en œuvre des orientations définies par le présent accord implique un dialogue social efficace, les signataires réaffirment leur attachement au respect de la politique nationale de branche sous l'égide de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) et des instances et commissions paritaires de l'Opco Mobilités.

Article 9 : **Données économiques et éléments de prospective**

Les signataires considèrent que la connaissance des besoins en emplois et compétences constitue la clef de voûte de la définition des politiques de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.
Dans ce cadre, la réalisation d'observations prospectives à l'échelon national ou régional permet aux entreprises du Transport urbain de mieux anticiper les évolutions à venir des emplois et compétences notamment en lien avec les impacts liés aux transitions numériques et écologiques.
Dans cet objectif, les partenaires sociaux souhaitent engager la réalisation d'un rapport national de branche emploi formation tous les deux ans avec des focus régionaux dont le pilotage sera confié à l'OPMQC et à la CPNE-FP de la branche avec le concours opérationnel et le financement de l'Opco Mobilités.

Article 10 : **Orientations prioritaires de la branche**

Au préalable, les parties signataires rappellent l'importance et la priorité qu'elles donnent à la formation professionnelle et au développement des compétences dans le secteur du Transport Urbain de Voyageurs. La formation professionnelle vise avant tout à permettre à chaque personne d'acquérir et d'actualiser des connaissances et compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser vers au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

La politique de la branche en matière de formation doit avoir pour objectif d'offrir aux salariés de celle-ci un dispositif de formation professionnelle adapté, ouvert à toutes les modalités et innovations pédagogiques, qui s'attache à fidéliser les salariés au sein de la profession en leur offrant notamment des perspectives d'évolution professionnelle positives et motivantes et, d'une façon plus générale, à prendre en compte les spécificités et les attentes de tous les acteurs concernés, dont les organisations syndicales représentatives, en instaurant un climat de confiance.
Dans ce cadre, les parties signataires formulent les orientations prioritaires suivantes pour la politique de la branche du Transport Urbain de Voyageurs en matière de formation et de développement des compétences :

- Contribuer à la sécurité et à la sûreté des personnes et des biens. La sécurité et la sûreté revêtent, en effet, une acuité croissante et font appel à des compétences spécifiques et évolutives. Dans ce contexte, ces métiers et missions font l'objet d'une attention particulière en matière de formation et de développement des compétences notamment par un financement dédié via la contribution conventionnelle de branche. Dans un contexte marqué par la recrudescence des incivilités et des comportements violents dans les transports, la formation constitue un levier essentiel pour outiller les salariés en contact avec le public en les sensibilisant et en leur apportant les compétences nécessaires pour faire face aux situations d'incivilités, d'actes délictueux ou de violences, qu'ils en soient directement victimes, témoins ou qu'elles visent les voyageurs ou les biens.
  En réponse aux évolutions règlementaires du décret SECUFER et afin de certifier les compétences des personnels concernés, l'UTPF s'engage à créer et financer une certification de branche SECUFER, enregistrée au Répertoire spécifique. Cette formation socle, harmonisée à l'échelle nationale, a pour objectif de garantir un haut niveau de sécurité des interventions des salariés et autres acteurs intervenant pour le compte des entreprises du transport urbain de voyageurs, sur la base de référentiels communs portant sur les risques électriques et les risques de heurts, d'accrochage et d'effet de souffle.
- Faciliter les recrutements sur les métiers en tension et l'intégration des salariés dans les entreprises. La branche accompagne les entreprises en matière de recrutement, à travers, d'une part, des actions d'attractivité sur le secteur et ses métiers en tension, le financement et la promotion des dispositifs de formation permettant l'accès à l'emploi (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi), et, d'autre part, par le déploiement de parcours de préqualification qui permettent de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi du salarié dans l'entreprise. Avec seulement 20 % de personnels salariés féminins dans le secteur, une attention particulière sera portée aux recrutements et à l'intégration des femmes pour répondre aux enjeux de féminisation du secteur. La branche s'engage à nouer des partenariats avec l'Education nationale et avec des associations telles que l'association *Elles bougent* afin d'améliorer le taux d'emploi des femmes dans le secteur.
- Développer une offre de certification pertinente répondant aux besoins en compétences des entreprises du secteur, de favoriser la construction de parcours certifiants reconnus par la branche et de nouer des partenariats avec l'Education nationale et l'Enseignement Supérieur pour déployer et colorer des diplômes de niveau CAP à Master.
- Garantir l'employabilité[2] et sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche plus particulièrement les plus fragiles. La formation professionnelle doit favoriser l'acquisition et le maintien du socle de connaissances et de compétences professionnelles (remise à niveau en français lu/écrit en établissant un partenariat avec l'Agence Nationale de Lutte contre l'illettrisme – ANLCI, développement des compétences de base en informatique et numérique – CléA numérique), l'épanouissement et le développement de la capacité d'adaptation et d'évolution professionnelle des salariés, grâce à des actions permettant d'anticiper et d'accompagner l'évolution des métiers de la branche. La formation professionnelle est un levier à la sécurisation des parcours des salariés en seconde partie de carrière et facilite les mobilités professionnelles choisies des salariés.
- Prévenir les inadaptations de compétences chez les catégories de salariés les plus sensibles (par des formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes liées au reclassement des salariés dans l'entreprise).

[2] Les parties signataires entendent par employabilité l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle. L'employabilité recouvre la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, son potentiel.

- Accompagner les transitions numériques et écologiques. Que ce soient les évolutions majeures issues des innovations liées notamment aux nouvelles technologies et à la digitalisation ou celles liées à la transition écologique, celles-ci ont beaucoup contribué à la modernisation des entreprises de la branche au cours de ces dernières années. Innovation et digitalisation participent notamment à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Les enjeux de décarbonation sont au cœur des préoccupations et les transitons écologiques impactent les métiers, emplois et compétences du secteur, et plus particulièrement les métiers de la conduite et de la maintenance des matériels roulants et des infrastructures. Ce nouveau contexte est complexe et conduit à des changements des normes et des standards. A ce titre, les parties signataires considèrent également prioritaires les formations en lien avec les transitions numériques et écologiques, elles bénéficient donc d'un financement spécifique via la contribution conventionnelle.
- Professionnaliser le management et les fonctions RH. Le contexte dans lequel opèrent les entreprises de la branche génère des mutations d'organisation du travail souvent complexes. La réussite de ces mutations est conditionnée par la qualité de l'accompagnement qui sera mise en œuvre par les managers et les personnels RH.
  L'encadrement est acteur du développement des compétences des salariés, en effet l'encadrement joue un rôle déterminant puisqu'il lui appartient d'identifier, d'évaluer et de développer les compétences des salariés dans les situations de travail, et d'apporter également une aide aux choix professionnels. A ce titre, l'Observatoire a commandité auprès de l'Opco Mobilités une étude spécifique afin de dresser un portrait des managers dans la branche à l'aide de données quali et quanti qui permettront d'identifier les conditions d'emploi et les besoins en formation à la fonction managériale.
- Assurer la transmission des connaissances et des savoir-faire, notamment les actions de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage
- Promouvoir le développement de la culture économique et sociale chez les salariés, pour permettre notamment une meilleure compréhension de l'entreprise et du contexte dans lequel elle évolue ;
- Favoriser l'élaboration objective de parcours individuels de formation, notamment les actions liées à la mise en œuvre, à la tenue et au suivi des entretiens individuels.

Article 11 : **Actions de formation prioritaires de la branche et publics prioritaires**

Les actions de formation prioritaires visées à l'article 4 de l'accord de branche du 6 février 2024 relatif au financement de la formation professionnelle servent de base pour la détermination des engagements financiers de l'Opco Mobilités. Le Conseil des métiers de la branche du Transport Urbain de Voyageurs au sein de l'Opco de branche met en œuvre ces priorités et assure le suivi de l'évolution des engagements financiers précités.
Il revient à la CPNE-FP, dans le cadre de sa mission générale de conduite de la politique de branche en matière de formation professionnelle, de définir, le cas échéant, de nouvelles actions de formation prioritaires de la branche. Il revient également à la CPNE-FP par la contribution conventionnelle de déterminer annuellement les taux de prise en charge des actions de formation visées au sein de l'accord de branche du 6 février 2024.
Dans ce cadre, les actions de formation qui ont pour objectif la mise en œuvre des orientations prioritaires définies au présent accord sont les suivantes :

- les actions de formation liées à la sûreté et à la sécurité des biens et des personnes visant à la fois des formations obligatoires et stratégiques pour le secteur (notamment celles définies dans l'accord sécurité du 17 avril 2007) ;
- les actions de formation liées à la santé et sécurité au travail ;
- les actions de formation liées à la transition écologiques et numériques ;
- les actions de formation liées à l'intégration, à la promotion professionnelle dans l'entreprise et à la transmission des savoirs, à la diversité et à l'inclusion ;
- les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes dans le cadre de prise de poste et pour favoriser les mobilités internes ainsi que les frais annexes des salariés participant aux jurys ;

- les actions visant à favoriser le recrutement, en particulier par la voie de l'alternance ;
- les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes liées à la reconversion et au reclassement des salariés dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent l'importance qui doit être accordée à la formation des salariés relative à la sûreté des personnes et des biens. La formation des personnels en lien avec le public permet à tous les salariés d'être sensibilisés et d'acquérir les compétences permettant de faire face aux différentes formes d'incivilités, d'actes délictueux, de violences commis à son encontre, sur un voyageur ou sur un bien. Elle constitue un des gages de la mobilisation des entreprises de la branche pour faire face à ces phénomènes.
Par ailleurs, afin de permettre à tout salarié de la branche d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue et dans le cadre d'une filière diplômante, qualifiante ou certifiante, les parties signataires conviennent de poursuivre une réflexion au sein de la CPNE-FP, en liaison avec l'OPMQC, afin que puissent être définis annuellement les besoins du secteur en matière de création et/ou de reconnaissance de certains diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle ainsi qu'en matière d'inscription de formations au RNCP ou au Répertoire Spécifique.
Les parties signataires entendent ainsi mettre l'accent sur le développement des parcours professionnels des salariés de la branche. Elles souhaitent notamment que les titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle leur permettent de préserver leurs connaissances et compétences acquises et d'évoluer dans l'emploi au sein d'une entreprise et/ou entre les entreprises du secteur.

Article 12 : Egalité d'accès de tous les salariés à la formation

Tous salariés bénéficient d'un égal accès à la formation sans aucune discrimination en conformité avec les lois en vigueur en particulier l'article L. 1132-1 du Code du travail.
Les partenaires sociaux s'engagent à garantir un accès égal à la formation quels que soient le sexe, l'âge ou la catégorie professionnelle. Ces critères feront l'objet d'indicateurs de suivi dans le cadre du rapport national de branche emploi formation.

Article 12.1 : Egalité d'accès entre les femmes et les hommes à la formation

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective, les parties signataires insistent particulièrement sur l'importance de l'égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation.
Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle, par le développement des compétences notamment, constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leur rémunération et de leurs qualifications.
Les entreprises doivent porter une attention particulière à maintenir et développer, par la formation professionnelle, les conditions permettant l'évolution professionnelle et l'accès des femmes à tous les postes, quel que soit leur niveau de qualification et de responsabilité. Afin de décliner des actions de promotions, les employeurs souhaitent notamment investir les travaux interbranches de l'Opco Mobilités en matière de mobilités professionnelles des femmes entre les différents secteurs relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences.
La volonté de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle doit prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale et la lutte contre les stéréotypes.
Les partenaires sociaux s'engagent par ailleurs à promouvoir la féminisation des métiers de la branche via une campagne media menée sur différents canaux de communication ciblant toutes les catégories d'âges ou professionnelles dans le cadre des travaux à venir du Conseil des Métiers.

Article 12.2 : Accès à la formation des travailleurs en situation de handicap

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap de la convention collective, l'accès de ces salariés à la formation professionnelle doit être tout particulièrement favorisé, afin de sécuriser leur parcours et de faciliter leur éventuel reclassement, prioritairement dans l'entreprise.
A cet effet, les salariés en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent accord. Des mesures appropriées peuvent, le cas échéant, être prises pour permettre l'accès de ces personnels à ces dispositifs.

Par ailleurs, les salariés en situation de handicap bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.
Les parties signataires invitent les entreprises de la branche qui emploient des travailleurs en situation de handicap à se rapprocher de l'Association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) qui pourra les soutenir dans leurs démarches de formation à l'attention de ces personnels. Plus globalement les partenaires sociaux souhaitent que l'Opco Mobilités noue des partenariats avec l'Agefiph et les Cap emploi afin que des outils d'information et des cofinancements puissent être mis en œuvre au sein de la branche (réalisation d'études sectorielles).

Article 12.3 : Accès à la formation des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Dès 1996, les parties signataires soulignaient l'importance qu'elles attachent à la définition et à la mise en œuvre par les entreprises de la politique de formation professionnelle, dans un esprit de concertation.
Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.
Pour ce faire, une bonne articulation entre les niveaux de concertation suppose que des moyens adéquats soient reconnus aux représentants du personnel qui souhaitent jouer un rôle actif dans le domaine de la formation.
Dans le cadre de l'article L. 6315-1 du Code du travail, un entretien professionnel renforcé, à destination des représentants du personnel titulaires et des titulaires d'un mandat syndical, sera réalisé dans les 6 mois précédant la fin du mandat pour ceux qui ne se représentent pas et dans les deux mois qui suivent la fin du mandat pour ceux qui ne sont pas réélus. Au cours de cet entretien le salarié bénéficiera de toutes les informations et outils utiles pour élaborer son nouveau projet professionnel. Toutes les opportunités de reconversion seront discutées avec le service des ressources humaines et la demande de formation du salarié sera prioritaire sur les fonds du plan de développement des compétences.
Les parties signataires rappellent que l'avenant n° 8 du 6 février 2024 relatif à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public a institué un financement conventionnel dédié pour les actions de formation relatives au développement et à l'amélioration du dialogue social à destination notamment des représentants du personnel et des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dont les délégués syndicaux.
Ces salariés peuvent également, conformément aux dispositions de l'article L. 2145-5 du Code du travail, participer à des stages de formation syndicale et ont alors droit, sur leur demande, à un ou à plusieurs congés.
Les parties signataires rappellent que lorsque la formation est suivie pendant le temps de travail, les règles relatives à la durée du travail s'appliquent.

Article 13 : La certification professionnelle, un enjeu fondamental pour la branche

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles concourent ainsi à l'évolution professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires.
La CPNE-FP a engagé sa politique de certification professionnelle avec l'ingénierie du CQP conducteur de tramway. Afin d'apporter une réponse aux besoins en compétences professionnelles des entreprises et de favoriser les projets d'évolution et de mobilité professionnelle des salariés, les parties signataires souhaitent poursuivre la création des certificats de Qualifications Professionnelles (CQP) et plus particulièrement dans le domaine de la sécurité et de la sûreté.
Les partenaires sociaux de la branche ont réservé, via une délibération prise en CPNE-FP, une enveloppe budgétaire issue de la contribution conventionnelle versée par les entreprises de la Branche, aux fins d'apporter un soutien financier au lancement du CQP conducteur de Tramway.
Parallèlement, les partenaires sociaux de la branche souhaitent également renforcer les relations entre les entreprises et l'école. Pour cela, l'ambition est d'investir le champ de l'orientation professionnelle dans les filières générales, techniques et professionnelles de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur. Conscient de l'importance de permettre aux professionnels de valoriser leur expertise, leur métier et leur secteur d'activité, les entreprises permettent à leur salarié d'intervenir en milieu scolaire sur leur temps de travail avec maintien de la rémunération, sous couvert qu'il en est obtenu préalablement l'autorisation.

L'UTPF financera la création d'une plateforme métiers dédiée, animée par des ambassadeurs métiers, afin de promouvoir les parcours, les savoir-faire et les opportunités offerts par la branche.
Pour accueillir dans les meilleurs conditions les stagiaires conventionnés, l'UTPF élaborera un parcours de découverte à destination de ces jeunes leur permettant de découvrir la branche, ses entreprises et la diversité de ses métiers. Un guide sera mis à la disposition des entreprises afin de leur rappeler le cadre règlementaire et les aider à accueillir ces jeunes stagiaires.
Ils mandatent par ailleurs la CPNE-FP et l'Opco Mobilités afin de nouer des partenariats et engager des travaux d'ingénierie et de coloration des diplômes au regard des besoins en emploi de la branche. Ce sont des leviers pour faire évoluer la carte des formations en l'adaptant aux besoins du secteur. La coloration participe à l'attractivité de la voie professionnelle et à une insertion professionnelle réussie.

Article 14 : L'orientation professionnelle et les partenariats stratégiques

L'orientation professionnelle est un enjeu fondamental pour l'attractivité du secteur et des métiers du Transport Urbain de Voyageurs auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle. Les actions menées par la branche avec l'appui de l'Opco Mobilités pour valoriser les métiers et faciliter les recrutements méritent d'être poursuivies et amplifiées. Les signataires de l'accord portent également une attention particulière aux recrutements et à l'intégration des femmes pour répondre aux enjeux de féminisation du secteur.
Dans cet objectif, les signataires souhaitent que l'Opco Mobilités coordonne l'information sur les métiers du Transport Urbain de Voyageurs et la diffuse auprès des différents acteurs en charge de l'information et de l'orientation professionnelle. Il s'agit de fournir aux opérateurs du service public régional d'information et d'orientation et aux opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle, une information sur les métiers, les formations et certifications accompagnées des outils de communication adaptés aux prescripteurs et aux publics. Les entreprises s'engagent à produire un module d'acculturation au secteur à destination du grand public.
Dans la branche, les signataires mandatent l'Opco Mobilités pour nouer des partenariats avec l'Education nationale, l'Enseignement supérieur, France travail et les régions, dans l'objectif d'attirer des jeunes vers les métiers du Transport Urbain de Voyageurs, de valoriser les certifications professionnelles et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels en charge de l'enseignement et de l'orientation.

Article 15 : Actions d'accompagnement et de formation consécutives à l'inaptitude et reclassement des salariés inaptes

Les parties signataires attachent une grande importance à l'accompagnement des salariés en situation d'inaptitude au sens du Code du travail. À cet effet, la formation professionnelle favorise l'employabilité de ces salariés pour permettre leur reclassement et, le cas échéant ou à défaut, leur reconversion.

TITRE II : MISE EN ŒUVRE ET GOUVERNANCE

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) est l'organe politique paritaire de la branche qui détermine la stratégie en matière de formation professionnelle et d'emploi (article 16) avec l'appui de l'OPMQC (article 17) et de l'Opco Mobilités (article 18). Afin de faciliter l'appropriation et la mise en œuvre des décisions prises dans ce cadre, les partenaires sociaux décident de mettre en place une politique d'information auprès des salariés et des entreprises de la branche (article 19).

Article 16 : La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP)

Article 16-1 : Rôle de la CPNE-FP

La CPNE-FP a pour vocation d'améliorer la situation de l'emploi ainsi qu'à développer et promouvoir la formation professionnelle au sein de la branche dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi et le volet formation de la convention collective.
La CPNE-FP a notamment pour missions de :

- proposer les orientations à donner à la politique de formation de la branche ainsi que les priorités à retenir ;

- entamer une réflexion, en liaison avec l'OPMQC, afin que puissent être définis annuellement les besoins du secteur en matière de création et/ou de reconnaissance de certains diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle ainsi qu'en matière d'inscription de formations aux Répertoires nationaux ;
- établir, en application de l'article L. 6314-2 du code du travail, des certificats de qualification professionnelle de la branche du Transport Urbain de Voyageurs ;
- nouer des partenariats avec l'Ecole et engager des travaux d'ingénierie et de coloration des diplômes au regard des besoins en emploi de la branche ;
- apporter une importance particulière aux formations suivies en alternance, notamment en ce qui concerne la définition des niveaux de prises en charge des contrats en alternance ;
- piloter avec l'OPMQC et l'appui et le financement de l'Opco Mobilités, le rapport national de branche emploi formation tous les deux ans avec des focus régionaux dont le pilotage sera confié à l'Observatoire et à la CPNE-FP de la branche ;
- déterminer la liste des métiers « de départ » et « d'arrivée » afin faciliter et de sécuriser les transitions et les reconversions professionnelles ;
- piloter conjointement avec l'Opco Mobilités les actions de communication mettant en perspective les atouts du secteur en termes d'attractivité de ses métiers, d'insertion et d'évolution professionnelles, de qualité des emplois et de qualité de vie au travail auprès des prescripteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation professionnelle et des établissements scolaires ;
- définir, sur la base des travaux réalisés dans le cadre de l'Observatoire, la liste des métiers en tension au niveau national pour les entreprises du secteur ;
- suivre l'application du présent accord de branche.

La CPNE-FP assure ses missions, le cas échéant, en lien avec L'Observatoire, ainsi que le Conseil des métiers du TU de l'Opco Mobilités.

Article 16-2 : Composition de la CPNE-FP

La CPNE-FP comprend :
- deux délégués par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- un nombre égal de représentants des employeurs et de délégués des organisations syndicales de salariés.

Le président et le vice-président de la CPNE-FP sont désignés pour 2 ans alternativement parmi les membres du collège des salariés et les membres du collège des employeurs.
Lorsque le président est issu du collège des salariés, le vice-président est issu du collège des employeurs et inversement.
Le président et le vice-président sont proposés par le collège dont ils sont issus et désignés par la CPNE-FP.
La CPNE-FP pourra se doter de moyens propres et, notamment, constituer des groupes de travail, permanents ou provisoires, chargés d'étudier un sujet particulier déterminé par la CPNE-FP.
Sous réserve d'en avertir préalablement la CPNE-FP, chacune des délégations pourra demander l'assistance d'un expert, dans le cadre de l'assemblée plénière ou des groupes de travail, sur un sujet relevant de sa compétence.
Dans les conditions définies à l'article 12 de la convention collective des réseaux de transports urbains, chaque fois que des salariés des entreprises soumises à cette convention collective, qui n'ont pas le statut de chargé du dialogue social au sens de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public, sont appelés à participer en tant que représentants d'organisations syndicales représentatives à des réunions de la CPNE-FP, des autorisations d'absence leur sont accordées pour y participer.
Ces absences sont prises en charge par l'association de gestion du fonds du dialogue social du transport urbain de voyageurs (AGEFODIA-TU), dans la limite de deux représentants pour chaque organisation syndicale représentative dans la branche, dans les conditions suivantes :
- la journée de réunion ;
- la durée nécessaire au transport ;
- les frais de transport et de repas au sens de l'article 12 de la CCNTU ;
- les frais d'hébergement, dans la mesure où la distance à parcourir et l'horaire de la réunion le justifient ;
- et, dans la limite de trois réunions de la CPNE-FP par an, soit la journée de préparation précédant immédiatement la réunion, soit une journée de préparation hors remboursement des frais de transport.

Les partenaires sociaux conviennent que les réunions en présentiel doivent être privilégiées en particulier lorsque des décisions nécessitant un vote sont à l'ordre du jour, afin de garantir des échanges constructifs et une prise de décision transparente. En tout état de cause, la réunion annuelle qui définit les taux de prise en charge de la contribution conventionnelle conformément à l'article 6 de l'accord du 6 février 2024 relatif au financement de la formation professionnelle, se déroulera uniquement en présentiel.

Article 16-3 : Mise en œuvre des aides publiques en direction des entreprises

La CPNE-FP participe à la conclusion d'engagements de développement de la formation au profit des entreprises entre l'Etat et la profession. Elle est informée de l'exécution de ces engagements.

Article 16-4 : Modalités de délibération

Dans le cadre de ses attributions nécessitant une délibération en application de la loi, les délibérations de la CPNE-FP sont adoptées en l'absence d'opposition d'au moins 50 % des membres, présents ou représentés, d'un des deux collèges de la commission.
La CPNE-FP ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges est présente ou représentée.

Article 17 : L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC)

Article 17.1 : Rôle et missions de l'OPMQC

L'OPMQC a pour vocation d'éclairer et d'accompagner la politique de la branche en matière de formation professionnelle, dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi et le volet formation de la présente convention collective.
L'OPMQC a notamment pour mission :

- d'analyser les métiers et les compétences existantes dans la branche et assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers ;
- de réaliser les descriptifs de ces compétences ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle ;
- d'entamer une réflexion, en liaison avec la CPNE-FP, afin que puissent être définis annuellement les besoins du secteur en matière de création et/ou de reconnaissance de certains diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle ainsi qu'en matière d'inscription de formations aux Répertoires nationaux ;
- piloter avec la CPNE-FP et l'appui et le financement de l'Opco Mobilités, le rapport national de branche emploi formation tous les deux ans avec des focus régionaux dont le pilotage sera confié à l'Observatoire et à la CPNE-FP de la branche ;
- réaliser des travaux de détermination de la liste des métiers du TU en tension au niveau national pour les entreprises et communiquer ces derniers à la CPNE-FP.

L'OPMQC intervient en appui de la CPNE-FP de la branche du TU.

Article 17.2 : Composition et fonctionnement de l'OPMQC

L'OPMQC a pour mission de déterminer les travaux à mettre en œuvre par l'observatoire, le cas échéant sur avis de la CPNE-FP, et d'assurer leur suivi.
Il est composé d'un délégué titulaire et d'un suppléant pouvant assister aux réunions, par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, et d'un nombre de représentants des employeurs égal au nombre de délégués des organisations syndicales de salariés.
Il se réunit une fois par an et, en tant que de besoin, à la demande de l'une ou l'autre des organisations signataires.
Il peut décider à l'unanimité de faire participer à ses réunions un ou plusieurs experts extérieurs, notamment des représentants de l'Opco Mobilités.
L'UTPF assure le secrétariat de l'OPMQC et l'animation des réunions.
L'ordre du jour de l'Observatoire devra être validé par le président et le vice-président de la CPNE-FP 15 jours avant la réunion.

Article 17.3 : Moyens de l'OPMQC

Les dépenses réalisées dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences sont prises en charge par l'Opco Mobilités.
Il s'agit notamment de la prise en charge :

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

La gestion des moyens sera assurée par l'UTPF, dans le cadre des orientations définies par l'OPMQC.
La prise en charge des dépenses réalisée dans le cadre de l'OPMQC est plafonnée conformément aux dispositions règlementaires en vigueur.
L'UTPF présentera tous les ans à l'OPMQC un bilan financier de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

Article 18 : L'Opco Mobilités, un outil au service de la politique de la branche

Conformément aux statuts du 19 mars 2019, les signataires de l'accord rappellent que l'Opco Mobilités assure, conformément aux dispositions légales et réglementaires les missions suivantes :

- D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- D'assurer la collecte et la gestion de la contribution conventionnelle en application des articles 3, 5 et 6 de l'accord du 6 février 2024 relatif au financement de la formation professionnelle.
- D'assurer la collecte de la contribution conventionnelle relative au financement des actions de formation au dialogue social de branche à destination des élus du personnel et des managers de proximité en application de l'avenant n°8 du 6 février 2024 à l'accord de branche du 3 décembre 2007.
- D'apporter un appui technique à la branche pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- D'assurer un appui technique à la branche pour ses missions de certification de qualification professionnelle ;
- D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- De promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail auprès des entreprises ;
- De financer les formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein des entreprises de moins de cinquante salariés ;
- D'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

L'Opco Mobilités mettra à la disposition des entreprises et des salariés les informations utiles au développement des compétences, à l'orientation et à l'élaboration des projets professionnels, telles que définies par la CPNE-FP. En ce sens, les signataires de l'accord rappellent que la branche définit souverainement la politique qu'elle entend suivre en matière de formation professionnelle. Cette politique est mise en œuvre au sein de l'Opco Mobilités par le Conseil des métiers qui décline les décisions prises par la CPNE-FP.

Article 19 : L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises

Les parties signataires demandent, sous l'impulsion de l'Opco Mobilités, et, avec l'aide de la CPNE-FP qu'une politique d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche. Cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, d'informations adaptés, actualisés et fiables, sur les dispositifs de formation existants, afin de faciliter leur appropriation et leur mise en œuvre.

Cette information, disponible sur le site internet de l'Opco Mobilités est mise à jour régulièrement.
Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

TITRE III : FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE DES SALARIÉS

Les salariés recrutés pour l'emploi de conducteur doivent détenir une qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs définie par le Décret n° 2016-1550 du 17 novembre 2016 *relatif à certaines dispositions de la partie réglementaire du code des transports* et les textes pris en application.
Les autres salariés non formés à la qualification requise pour l'emploi au titre duquel ils sont recrutés suivent une formation à leur entrée dans une entreprise de la branche en respectant le référentiel métier requis, et ce quel qu'ait été leur mode de recrutement.

Article 20 : **Cadre législatif, réglementaire et conventionnel**

Depuis 2003, les parties signataires affichent tout leur attachement à voir privilégier par les entreprises de la branche l'utilisation des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation permettant d'obtenir un diplôme, un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle comme moyen d'accès à la profession.
Elles réaffirment leur volonté commune d'utiliser ces outils, gage d'une professionnalisation accrue des salariés du transport public, et reconnaissent les compétences des personnels déjà formés, et notamment ceux provenant d'autres secteurs du transport.
Elles rappellent que le Décret n° 2016-1550 du 17 novembre 2016 *relatif à certaines dispositions de la partie réglementaire du code des transports* et les textes pris en application a institué l'obligation de détenir, pour les salariés occupant l'emploi de conducteur, une qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs et que les titres professionnels et diplômes liés à l'activité de conduite, obtenus dans le cadre de contrats de professionnalisation et de contrats d'apprentissage, attribuent la qualification initiale minimum obligatoire permettant la conduite d'un véhicule de transport en commun.
Elles soulignent l'importance qu'elles attachent à cette qualification initiale obligatoire et aux titres permettant son acquisition.

Article 21 : **Contrats d'apprentissage contrats de professionnalisation**

Les parties signataires souhaitent accélérer le développement de l'alternance et ainsi répondre aux besoins des entreprises, des jeunes et des demandeurs d'emploi.
Dès leur recrutement, les entreprises seront attentives à la motivation des alternants et à leur appétence pour les métiers afin d'améliorer le taux d'insertion à l'issue de l'alternance.
Les conditions d'accueil du nouveau salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel. Les entreprises veilleront à considérer les périodes de présence au travail comme un temps effectif de formation au métier.
De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, l'alternant rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur/maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles. En cas de constitution d'une équipe tutorale, il en est informé et les modalités de sollicitation de cette équipe lui sont exposées.
Les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'ils attachent au développement de l'alternance dans les entreprises.
Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord de branche fixe des dispositions plus favorables que la loi, notamment en matière de rémunération des apprentis et de priorité d'embauche.

Article 21-1 : le contrat d'apprentissage

Article 21.1.1 : Objet

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner au jeune une formation générale, théorique et pratique, en vue d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Il organise une formation alternée, composée :

- d'une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec le diplôme ou le titre préparé, objet du contrat;
- et d'enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

L'action de formation par apprentissage contribue au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté.

Article 21.1.2 : Bénéficiaires

En application de l'article L. 6222-1 du Code du travail, le contrat d'apprentissage est ouvert, sauf exception prévue par ce même article et par l'article L. 6222-2, à tout jeune âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.
Le contrat d'apprentissage est déposé à l'Opco Mobilités.

Article 21.1.3 : Forme et durée du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, se situe au début du contrat à durée indéterminée. Pendant la période d'apprentissage, le contrat est régi par les dispositions du présent titre.
La durée du contrat d'apprentissage, ou de la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans. Elle peut être prolongée, en particulier, en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé.
La durée du contrat d'apprentissage est, par principe, égale à celle du cycle de formation préparant au titre ou diplôme professionnel objet du contrat. Toutefois, la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant par un positionnement préalable, en particulier lors d'une mobilité à l'étranger ou lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage.
Le contrat d'apprentissage mentionne les dates de début d'exécution du contrat, de début de la période de formation pratique chez l'employeur et de début de la période de formation en CFA, lesquelles ne peuvent être postérieures de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat d'apprentissage.

Article 21.1.4 : Formation

La formation associe une formation pratique en entreprise, et une formation en CFA dont tout ou partie peut être effectuée à distance, respectant les modalités d'assistance technique et pédagogique, adaptée aux objectifs de la formation et aux besoins des publics. Le centre de formation doit tenir l'employeur régulièrement informé de l'évolution de la formation du jeune et de ses absences aux cours.
La durée de la formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat, sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé.

Article 21.1.5 : Congé pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou titre préparé

En application de l'article L. 6222-35 du Code du travail, l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou au titre qu'il prépare.
Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du Code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.
L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au premier alinéa.

Article 21.1.6 : Temps de travail

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA et suivi à l'initiative de l'apprenti afin notamment de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens.
Ces modules complémentaires suivis à l'initiative de l'apprenti ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement du présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise.

Article 21.1.7 : Rémunération des apprentis

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

Ancienneté dans le contrat	Âge			
	16-17 ans	**18-20 ans**	**21-25 ans**	**26 ans et plus**
1re année	50 % du MC (1)	60 % du MC (1)	60% du MC	MC (1)
2e année	60 % du MC (1)	70 % du MC (1)	80% du MC	MC (1)
3e année	70 % du MC (1)	85 % du MC (1)	100% du MC	MC (1)

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

Le minimum conventionnel national s'entend comme le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.
Dès le mois suivant la notification officielle de l'obtention du diplôme faisant l'objet du contrat d'apprentissage, le salarié perçoit la rémunération correspondant au minimum conventionnel national de l'emploi occupé.
Ces dispositions peuvent être améliorées par accord d'entreprise, notamment au regard des classifications et des niveaux de rémunération dans l'entreprise.

Article 21.1.8 : Priorité d'embauche

Les apprentis bénéficient, à l'issue du contrat d'apprentissage, d'une priorité d'embauche dans l'entreprise dans laquelle ils ont signé leur contrat d'apprentissage sous réserve de l'obtention du diplôme ou titre préparé et qu'ils aient satisfait aux conditions de recrutement définies aux articles 16 et 17 de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.
Cependant, par dérogation à l'article 16 de la convention collective nationale des transports urbains, les apprentis recrutés à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans l'emploi pour lequel ils ont été formés ne sont pas soumis à la période d'essai visée par l'article L. 6222-16 du Code du travail.
L'ancienneté est calculée à partir de la date du début du contrat d'apprentissage ou du contrat initial en cas de prolongation.
Afin de pouvoir mettre en œuvre cette priorité d'embauche, les entreprises veilleront à recruter un nombre d'apprentis cohérent avec leurs prévisions de recrutement dans le cadre de leur gestion prévisionnelle des emplois.
Si, pour des raisons liées à l'évolution du contexte économique, des apprentis n'ont pu être recrutés par l'entreprise, ces derniers bénéficient d'une priorité d'embauche dans les 18 mois qui suivent la fin de leur contrat d'apprentissage, sous réserve qu'ils aient satisfait aux conditions prévues à l'alinéa 1 ci-dessus.
Les entreprises informent l'apprenti qui n'a pu être recruté de cette possibilité.

Article 21.2 : Le contrat de professionnalisation

Article 21.2.1 : Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet soit :

- l'acquisition d'une qualification enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;

- la réalisation d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Article 21.2.2 : Bénéficiaires

En application de l'article L. 6325- 1 du Code du travail, le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à celles qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.
Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Le contrat de professionnalisation est déposé à l'Opco Mobilités.
Les entreprises s'engagent à favoriser le recrutement des demandeurs d'emploi sans qualification professionnelle.

Article 21.2.3 : Forme et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est soit à durée déterminée ou à durée indéterminée. La durée du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est comprise entre 6 et 12 mois. La durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.
Toutefois, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

- pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'elles souhaitent préparer un CQP, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le RNCP, une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels des transports du Transport Urbain de Voyageurs, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation effectue une période de mobilité internationale.

Enfin, ces durées peuvent être portées jusqu'à 36 mois, lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un diplôme professionnel, d'un titre professionnel ou d'un CQP, conclu avec :

- Une personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Un demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an ;
- Une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active, ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 21.2.4 : Parcours de formation

1. Modalités de mise en œuvre

Les parcours de formation des contrats de professionnalisation comprennent des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques. Ils sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même, dans les conditions suivantes :

- une phase de positionnement permettant l'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours ;
- une phase de réalisation des actions de formation alternant des séquences de formation, pouvant se dérouler en totalité ou en partie à distance ou en situation de travail, respectant les modalités d'assistance technique et pédagogique, et des séquences d'activité professionnelle en relation avec la qualification préparée ;
- une phase de certification des parcours de formation.

2. Durée

Sans être inférieure à 150 heures, la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée.
Pour le calcul de la durée du parcours de formation, la durée annuelle d'un contrat de professionnalisation est égale à la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.
La durée du parcours peut toutefois être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, notamment :

- pour permettre aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus de compléter leur formation initiale ;
- pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'ils souhaitent préparer un CQP, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le RNCP, une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est une personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est un demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active, ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation effectue une période de mobilité internationale.

Article 21.2.5 : Temps de travail

Le temps consacré par le salarié à la formation dispensée dans un organisme de formation et dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif. Cette durée, incluant le temps passé en formation défini à l'article 13.2.4, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne maximale du travail fixée à l'article L. 3121-18 du code du travail.
Toutefois, ne constitue pas un temps de travail effectif, le temps passé par le salarié, de sa propre initiative, à la réalisation de travaux et recherches personnels liés à l'objet de la formation suivie, ayant pour objet l'approfondissement de cette dernière, dans les locaux du centre de formation, en dehors des heures de formation prévues par le programme de formation. Cette disposition s'applique quand bien même les heures correspondant au temps passé par le salarié de sa propre initiative, ou les moyens mobilisés pendant ce temps, seraient facturés par l'organisme de formation à l'entreprise.

Article 21.2.6 : Congé pour la préparation directe des épreuves

Le salarié en contrat de professionnalisation a droit au titre de son contrat à un congé de trois jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme professionnel, au titre professionnel, au CQP ou qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche qu'il prépare, dès lors que la convention de formation prévoit que des enseignements sont spécialement dispensés pour la préparation directe des épreuves.
Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du Code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.
Le salarié en contrat de professionnalisation doit suivre les enseignements spécialement dispensés par l'organisme de formation pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au 1er alinéa.

Dans le cas de dispositions de même objet prévues par l'entreprise, il n'y a pas de cumul, ce sont les dispositions les plus favorables qui s'appliquent.

Article 21.2.7 : Rémunération

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

	16 à 17 ans	18 à 25 ans	26 ans et plus
Cas général (titulaire d'un diplôme ou titre de niveau inférieur ou égal au Niveau de diplôme Baccalauréat, BP	Pendant les 12 premiers mois du contrat : 55 % du MC (1) A partir du 13e mois : 65 % du MC (1)	Pendant les 12 premiers mois : 70 % du MC (1) A partir du 13e mois : 80 % du MC (1)	MC (1)
Titulaire d'un bac professionnel ou diplôme ou titre de même niveau	Pendant les 12 premiers mois : 65 % du MC (1) A partir du 13e mois : 70 % du MC (1)	Pendant les 12 premiers mois : 80 % du MC (1) A partir du 13e mois : 85 % du MC (1)	MC (1)

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

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

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

Article 21.2.8 : Priorité d'embauche

Les titulaires de contrat de professionnalisation bénéficient d'une priorité d'embauche dans l'entreprise dans laquelle ils l'ont signé, à l'issue du contrat de professionnalisation à durée déterminée, sous réserve de l'obtention du diplôme ou du titre préparés et qu'ils aient satisfait aux conditions de recrutement définies aux articles 16 et 17 de la convention collective des réseaux de transports urbains de voyageurs.
Cependant, par dérogation à l'article 16 de la convention collective nationale des transports urbains et conformément à l'article L. 6222-16 du code du travail, les salariés recrutés à l'issue de leur contrat de professionnalisation n'effectuent pas de période d'essai lorsqu'ils sont recrutés dans l'emploi pour lequel ils ont été formés.
L'ancienneté est calculée à partir de la date du début du contrat de professionnalisation ou du contrat initial en cas de renouvellement.
Afin de pouvoir mettre en œuvre cette priorité d'embauche, les entreprises veilleront à recruter un nombre de personnes cohérent avec leurs prévisions de recrutement dans le cadre de leur gestion prévisionnelle des emplois.
Si, pour des raisons liées à l'évolution du contexte économique, des titulaires de contrat de professionnalisation n'ont pu être recrutés par l'entreprise, ces derniers bénéficient d'une priorité d'embauche dans les 18 mois qui suivent la fin de leur contrat de professionnalisation, sous réserve qu'ils aient satisfait aux conditions prévues au premier alinéa du présent article. Les entreprises informent le titulaire d'un contrat de professionnalisation qui n'a pu être recruté de cette possibilité.

Article 22 : Sécuriser, valoriser, accompagner les tuteurs et les maîtres d'apprentissage

Dans un contexte démographique de vieillissement de la population salariée, qui impacte le secteur comme l'ensemble de la France, la transmission des compétences est un enjeu majeur pour garantir l'excellence professionnelle et la qualité du travail collectif dans toutes les entreprises. C'est aussi une opportunité de valoriser les salariés et l'expérience professionnelle qu'ils ont acquises, et de faire bénéficier les plus jeunes, notamment en alternance, d'un savoir-faire concret et opérationnel, précieux pour réussir leur insertion dans le monde du travail.
La mise en place d'un tutorat de qualité contribue à la réussite des parcours de formation des salariés en alternance.

C’est pourquoi les maîtres d'apprentissage et les tuteurs pourront bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires à l'exercice de leurs missions et, en tant que de besoin et s’ils en font la demande, recevoir une formation visant à consolider et à maîtriser l’expérience de ce qui doit être transmis, apprendre à passer du savoir-faire au savoir-transmettre.
Dans cette optique, les signataires du présent accord mandatent la CPNE-FP pour élaborer un référentiel de formation ou de certification à la fonction de tuteur de salarié en contrat de professionnalisation/maître d’apprentissage. Les travaux menés s'appuieront notamment sur l’ingénierie et l’expertise de l’Opco Mobilités qui financera une partie des dépenses de formation consenties dans ce cadre.
Les maîtres d’apprentissage et tuteurs qui exercent pour la première fois ces fonctions, qui les ont exercées sans avoir bénéficié d’une formation ou qui ne les ont pas exercées depuis 10 ans, suivront une formation initiale comprise entre deux et cinq jours.
En application des dispositions des articles L. 6332-1-3 et L. 6332-14 du Code du travail, l’Opco Mobilités prend en charge en tout ou partie le financement de la formation et finance l’exercice de leur fonction dans la limite des plafonds réglementaires.
Les entreprises sont par ailleurs invitées à prendre en compte les compétences nouvelles dédiées de leurs salariés tuteur/maître d’apprentissage dans le cadre des entretiens annuels et professionnels, notamment lorsqu’ils bénéficient de ces préparations ou formations.
Les parties signataires rappellent que le tutorat exercé par un salarié ou dans le cadre d’une équipe tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leur savoir et savoir-faire aux salariés qu’ils accompagnent. En ce sens, les employeurs veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d’assumer l’ensemble de leurs missions.

Article 23 : **Accueil et insertion professionnelle des salariés ayant été recrutés hors apprentissage ou professionnalisation**

Les salariés ayant été recrutés dans une entreprise de la branche autrement que par contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation, notamment ceux âgés de 26 ans et plus, bénéficient dès leur entrée dans la profession d'une formation de mise à niveau des connaissances requises pour assurer l'emploi pour lequel ils sont recrutés.
Dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, ces salariés pourront voir sanctionner leur expérience professionnelle par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, les amenant ainsi au même niveau de qualification que les salariés recrutés à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.
Les salariés recrutés en qualité de conducteur doivent en tout état de cause, s'ils ne sont pas recrutés par contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation dont le titre ou le diplôme vaut formation initiale minimum obligatoire, avoir respecté le Décret n° 2016-1550 du 17 novembre 2016 *relatif à certaines dispositions de la partie réglementaire du code des transports* et les textes pris en application. L'obtention de cette qualification fait partie des priorités dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, telles que définies dans l'article 34 du présent accord.

TITRE IV : FORMATION PROFESIONNELLE CONTINUE TOUT AU LONG DE LA VIE

La formation tout au long de la vie est un continuum entre la formation initiale, générale ou professionnelle, et l’ensemble des situations où s’acquièrent des compétences : actions de formation continue, activités professionnelles, implications associatives ou bénévoles.
Avant d’envisager un départ en formation, c’est l’intérêt du salarié de faire le point sur ses compétences, que ce soit à l’occasion de son entretien professionnel (article 25) ou lors d’un bilan de compétences (article 26). Peuvent également l’y aider le passeport orientation, formation et compétences (article 30) ou le conseil en évolution professionnelle (article 27).

Article 24 : **Formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences**

Article 24.1 : Priorités dans l’élaboration et le contenu

Afin notamment d’adapter les compétences détenues aux compétences requises, le plan de développement des compétences de l’entreprise s’inscrit dans la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels.

En ce sens, il comprend les actions d'adaptation des salariés à leur poste de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences. Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.
Les entreprises s'attachent à inscrire leur plan de développement des compétences dans une perspective d'anticipation et d'organisation à moyen terme des besoins en formations et en certifications de leurs salariés, au regard de l'évolution prévisionnelle des besoins en emploi et en compétences. De plus, le processus d'élaboration du plan de développement des compétences tient compte des nouvelles modalités pédagogiques de formation (AFEST, FOAD…).
Enfin, les entreprises accordent un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe de formation des salariés et joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation.

Article 24.2 : Mise en œuvre

En application de l'article L. 6321-2 du Code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et règlementaires, constitue un temps de travail effectif, et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.
Toutes les actions de formation autres que celles mentionnées à l'alinéa précédent constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié. Toutefois, un accord collectif peut définir les actions de formation autres que celles visées à l'alinéa précédent, pouvant se dérouler tout ou partie en dehors du temps de travail. En l'absence d'accord collectif, et sous réserve de l'accord écrit du salarié, les actions de formation autres que celles visées à l'alinéa précédent, peuvent se dérouler, en totalité ou en partie, en dehors du temps de travail, dans la limite prévue par l'article L. 6321-6, 2° du Code du travail, de 30 heures par an et par salarié ou 2 % du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heure sur l'année.
Lorsqu'un salarié refuse la mise en œuvre en dehors du temps de travail d'une action de formation, à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. L'employeur demeure tenu à ses obligations en application de l'article L. 6321-1 du Code du travail.
Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de formation mis en œuvre à l'occasion d'un projet de transition professionnelle (CPF-TP).
Les frais de transport, d'hébergement et de restauration d'un salarié en formation dans le cadre du plan de développement des compétences sont pris en charge dans les conditions applicables dans l'entreprise aux salariés en déplacement professionnel et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 24.3 : Dispositions spécifiques aux salariés en contrats de travail à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient à l'exception de situations particulières (ex. Saisonniers), d'un accès à la formation professionnelle au titre du plan de développement des compétences, dans des conditions d'accès identiques à celles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Les formations restent adaptées à la durée du contrat.

Article 24.4 : Consultation du comité social économique en matière de formation professionnelle dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

En l'absence d'accord conclu en application de l'article L. 2312-19 du Code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique est consulté, chaque année, d'une part, sur les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2312-24, et, d'autre part, sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions prévues à l'article L. 2312-26 du même Code.
A l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques, il se prononce notamment sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

Lors de la consultation portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, il se prononce, en matière de formation professionnelle, sur le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les congés de formation, ainsi que sur les mesures en matière de formation permettant d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
A cette fin, l'employeur met à la disposition du comité les informations prévues à l'article L. 2312-26 du Code du travail, au moyen de la base de données économiques, sociales et environnementales, selon les conditions prévues par un accord, ou, à défaut, par l'article L. 2312-36. Il s'agit, notamment des informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif, sur le plan de développement des compétences, sur les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.
Pour chacune des deux consultations visées aux précédents alinéas, le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble ou tout ou partie des thèmes énoncés précédemment ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes au respect des dispositions de l'article L. 2312-19 et L. 2312-26 du Code du travail.
La Commission de la formation constituée au sein du comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 300 salariés en l'absence d'accord conclu en application de l'article L. 2315-45 du Code du travail, prépare les avis que le comité doit rendre au titre des consultations visées au présent article.
Ainsi, les salariés qui sont membres de la commission formation se verront attribuer un crédit d'heures équivalent à 4 demi-journées par an.
Les salariés qui sont à la fois membres de cette commission et membres élus du CSE, se verront attribuer un crédit d'heures équivalent à 2 demi-journées par an.
Enfin, les membres titulaires élus du CSE se verront attribuer un crédit d'heures équivalent à 2 demi-journées par an.
L'UTPF s'engage à réaliser des Master classes thématiques sur les enjeux de formation et de compétences à destination des Responsables et des Directeurs des Ressources humaines dès l'application de l'accord et permettant de les former.

Article 25 : **Entretien professionnel et gestion des parcours professionnels**

Bien plus qu'une simple obligation légale, l'entretien professionnel permet à l'entreprise et au salarié y compris en alternance de préparer l'avenir. Il ne se confond pas avec l'entretien annuel d'évaluation qui permet de faire le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs fixés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et de fixer les objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour l'année à venir.
Les signataires souhaitent insister sur l'importance de la conduite de l'entretien professionnel et mettre en avant la nécessaire qualité de ce moment clé qui doit notamment permettre à l'entreprise et au salarié de construire des projets de formation concertés. Pour cette raison, les signataires conviennent d'en aménager la périodicité et de diffuser des outils pratiques d'aide à leur réalisation.

Article 25.1 : Un rendez-vous périodique fondamental

L'entretien professionnel constitue un temps d'échange privilégié pour faire le point sur la situation professionnelle du salarié y compris en alternance en recensant ses compétences, ses qualifications et ses aptitudes. Il permet également d'aborder ses perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise, notamment en termes de qualifications et d'emploi, eu égard aux évolutions de celle-ci et de ses besoins en compétences. A cette occasion, sont identifiés les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre du projet professionnel du salarié : VAE, co-construction d'actions de formation dans le cadre du CPF, mobilisation du conseil en évolution professionnelle (CEP)…
L'entretien réunit le représentant de l'entreprise et le salarié, sauf commun accord différent entre les intéressés.
Les entreprises définiront, en fonction de leurs spécificités, les modalités de formalisation des conclusions de l'entretien professionnel et, le cas échéant, les modalités concernant les suites à réserver à un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel.
L'entretien doit donner lieu à la rédaction d'un document, dont une copie doit être remise au salarié dans les 15 jours ouvrables suivant l'entretien.
Ce document ne constitue pas un avenant au contrat de travail.
A l'issue de l'entretien professionnel, le salarié est informé qu'il peut, s'il le souhaite, faire état par écrit de ses points de désaccord.

L'entretien professionnel se déroule pendant les horaires réguliers de travail. Il est considéré comme du temps de travail effectif.
Le comité social et économique ou, à défaut, ses membres sont informés du calendrier et du taux de réalisation des entretiens professionnels.
Tous les six ans, l'entretien professionnel est aussi l'occasion d'établir un état des lieux du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise en recensant les actions mises en œuvre en termes de formations suivies, de progression salariale ou professionnelle et de certifications obtenues, que ce soit par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience. Il permet également de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels.
L'entretien professionnel est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une des périodes d'absences suivantes : congé de maternité, congé parental d'éducation total ou à temps partiel, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt maladie pour affection de longue durée, mandat syndical.
Dans tous les cas, un entretien professionnel réussi s'organise et se prépare à l'avance. Prévenir en amont le salarié de la date retenue est nécessaire pour lui permettre de prendre du recul sur sa situation professionnelle et de réfléchir à son projet professionnel. Il est également fondamental que le manager ou la personne chargée de conduire l'entretien, y consacre un temps de préparation pour garantir la qualité et la richesse des échanges.
En amont de l'entretien, il peut par exemple retracer le parcours du salarié dans l'entreprise, se renseigner sur les évolutions prévisibles des emplois et identifier les éventuelles opportunités pour le salarié ...

Article 25.2 : Un entretien professionnel adapté pour certains salariés

1. **Salariés en seconde partie de carrière, à partir de 45 ans**

Afin de mettre en place les conditions d'un parcours professionnel de qualité, de permettre d'anticiper la seconde partie de carrière et ainsi de prévenir les possibles difficultés à exercer sa profession, l'entretien professionnel réalisé dans l'année qui précède ou qui suit le 45ème anniversaire du salarié est renforcé, quelle que soit l'ancienneté du salarié.
Il permet, le cas échéant, d'aborder l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention de situations d'usure professionnelle, les éventuels souhaits de mobilités ou de reconversion professionnelle.
Le salarié bénéficie ainsi d'un bilan complet à mi-carrière, incluant les aspects relatifs aux compétences, aux qualifications, à la formation, aux souhaits de mobilité, aux actions de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle. Cet entretien peut, si besoin et à la demande des salariés, être préparé avec l'appui d'un conseiller en évolution professionnelle.

2. **Salariés en fin de carrière**

Un entretien professionnel pourra être réalisé à tout moment, à la demande du salarié à partir de 50 ans, ou quatre années avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite.
Cet entretien professionnel est l'occasion d'aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière : temps partiel de fin de carrière ; dispositif anticipé de fin de carrière ; retraite progressive ; repositionnement éventuel vers un autre poste ; aménagement du poste en prenant conseil le cas échéant auprès de la médecine du travail.
Selon les hypothèses envisagées par le salarié, le manager pourra orienter celui-ci vers le professionnel RH approprié.

Article 25.3 : Aménagement de la périodicité des entretiens professionnels

Compte tenu de la volonté des signataires d'améliorer la qualité de l'entretien professionnel et d'en faire le lieu d'une véritable démarche partagée pour construire des projets de formations concertés, ils entendent fixer, conformément au III de l'article L. 6315-1 du Code du travail, une périodicité de l'entretien professionnel différente de celle visée au 1er alinéa de l'article L. 6315-1 du Code du travail.
Ainsi, ils conviennent que le salarié bénéficie au moins de 2 entretiens professionnels sur une période de 6 ans.

Sur demande écrite du salarié, un troisième entretien professionnel est organisé par l'employeur sur la même période.

L'entretien professionnel reste proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une des situations prévues à l'article L. 6315-1, alinéa 2, du Code du travail.
Le présent article s'applique aux cycles d'entretiens en cours et aux cycles d'entretiens suivants.

Article 25.4 : Création et diffusion d'outils spécifiques à la branche

La branche, dans son rôle structurant d'accompagnement, s'engage à apporter des outils concrets aux salariés et aux entreprises pour réaliser l'entretien professionnel. Dans ce cadre, et avec l'appui de l'Opco Mobilités, elle met à disposition des entreprises des outils d'accompagnement à la conduite des entretiens ainsi qu'un guide pratique sur les dispositifs de formation professionnelle.
Une cartographie recensant l'offre de formation initiale et continue qu'elle soit spécialisée dans le Transport Urbain de Voyageurs ou relevant d'autres domaines sera également réalisée.

Article 26 : Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.
Le bilan de compétences fait partie des actions qui peuvent être financées dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, selon les conditions prévues par le Code du travail. En cas de refus de l'employeur, le projet du salarié de réaliser un bilan de compétences peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre de la mobilisation de son CPF.
Dans tous les cas, la durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.
Après 20 ans d'activité professionnelle, un salarié peut bénéficier, sous réserve d'un an d'activité dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette action est assurée, suivant le cas, dans le cadre du plan de développement des compétences ou via la mobilisation du CPF.
L'accès au bilan de compétences est à l'initiative du salarié, néanmoins l'employeur, peut lorsqu'il l'estime nécessaire ou à l'occasion de l'entretien professionnel, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences. En tout état de cause, le salarié est le seul destinataire des résultats du bilan de compétences, il reste néanmoins libre de communiquer à son employeur les éléments du bilan de compétences notamment lorsqu'il s'agit de définir en commun un projet professionnel ou un projet de formation.

Article 27 : Conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.
Le conseil en évolution professionnelle peut accompagner le salarié dans le cadre de son projet de transition professionnelle. Il constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant à définir un projet professionnel.

Ce service est gratuit, à l'initiative personnelle de chaque individu, et accessible à tout salarié indépendamment de son âge, de son secteur d'activité et de sa qualification sur le site mon-cep.org.

Article 28 : Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet de valoriser les compétences que le salarié met en œuvre au quotidien dans un cadre professionnel ou extra-professionnel en une certification (ou un bloc de compétences) reconnue dans l'entreprise : un diplôme, un titre professionnel ou un certificat de qualification professionnelle inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Elle constitue un élément de fidélisation des salariés et s'inscrit donc dans une démarche gagnant-gagnant pour l'entreprise et le salarié.
La VAE peut être mobilisée par toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, à condition de justifier d'une activité en rapport direct avec la certification visée, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non.
Le parcours VAE se déroule notamment dans le cadre suivant :

- Dans le plan de développement des compétences s'il répond aux besoins de l'entreprise ou dans le cadre du CPF ;

- Il est d'une durée maximale de 48 heures de temps de travail, continues ou discontinues, par session d'évaluation ;
- Les heures passées en congé de VAE constituent du temps de travail effectif et donne donc lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié ;
- Le candidat peut s'informer et effectuer toutes les démarches sur le portail national dédié (vae.gouv.fr). Il peut également échanger avec un opérateur du conseil en évolution professionnel (CEP).

Afin de favoriser l'accès au dispositif de la validation des acquis de l'expérience, tout nouvel embauché se voit informé sur les possibilités d'acquérir un titre ou un diplôme par cette voie.
Les dépenses afférentes à la participation à des jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience seront prises en charge selon les modalités définies par l'article 37 du présent accord.

Article 29 : **Action de formation en situation de travail (AFEST)**

L'AFEST est une action de formation qui se déroule en situation concrète, en alternant des séquences de travail préparées et organisées dans une visée pédagogique, et des séquences de réflexion pendant lesquelles l'apprenant prend du recul sur ses apprentissages qui sont ensuite évalués par le formateur.
L'AFEST est donc une action concertée et coconstruite par les acteurs concernés et favorise l'engagement de toutes les parties prenantes. Ses effets sont d'ailleurs immédiatement observables :

- l'apprenant, qui est acteur de son parcours, fait l'expérience du travail et transforme cette expérience en compétences qu'il peut directement mettre en œuvre ;
- le formateur, grâce aux échanges avec l'apprenant, enrichit son expertise métier et gagne en reconnaissance.

Le plus souvent, l'AFEST permet de former sur des compétences spécifiques qui ne sont ni disponibles ni accessibles en dehors de l'entreprise. Elle permet donc de répondre à des enjeux stratégiques pour l'entreprise : des enjeux de marché, de gestion des emplois et des compétences, de professionnalisation et d'employabilité.
Néanmoins, la mise en œuvre d'une AFEST nécessite une certaine ingénierie : cadrage du projet, définition du parcours pédagogique et des supports permettant de les organiser… Aussi, pour accompagner les entreprises vers cette nouvelle modalité de formation, les signataires demandent à l'Opco Mobilités de développer une offre de services dédiée et adaptée.

Article 30 : **Passeport orientation, formation et compétences**

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à tout salarié de recenser l'ensemble des formation suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel ou extra-professionnel (activités associatives, bénévoles…), afin notamment de :

- Préparer un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité ;
- Sécuriser les parcours professionnels.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est accessible par son titulaire sur le site moncompteformation.gouv.fr.
Les entreprises accompagneront, autant que possible, le salarié en lui fournissant toutes les informations relatives aux formations, aux qualifications ou habilitations éventuellement obtenues et suivies durant sa carrière au sein de la structure pour lui permettre d'alimenter ce passeport. Cet accompagnement sera renforcé à l'égard des salariés en situation d'inaptitude ou de reconversion professionnelle.

Article 31 : **Passeport Prévention**

Le passeport prévention vise à recenser l'ensemble des formations suivies par le salarié en matière de prévention des risques professionnels, il permet :

- D'assurer une traçabilité des formations et des habilitations obtenues,
- De faciliter la reconnaissance des compétences en matière de prévention,
- De renforcer la sécurité et la protection de la santé des travailleurs,
- D'accompagner les employeurs dans le suivi des obligations de formation en matière de sécurité.

Les entreprises accompagneront, le salarié en lui fournissant toutes les informations relatives aux formations, aux qualifications ou habilitations éventuellement obtenues et suivies durant sa carrière au sein de la structure pour lui permettre d'alimenter ce passeport. Cet accompagnement sera renforcé à l'égard des salariés en situation d'inaptitude ou de reconversion professionnelle.

Article 32 : La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi 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 d'entreprise déposée auprès de France Travail (POE individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE collective). Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises, pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers.
Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste. Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un métier porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche.
La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle est financée par France Travail. L'Opco Mobilités peut participer à son financement lorsqu'elle est mise en œuvre au profit des entreprises de moins de cinquante salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 6332-17 du Code du travail.
Les signataires conviennent de renforcer, via la contribution conventionnelle, l'accompagnement financier des entreprises dans le cadre de ce dispositif destiné aux demandeurs d'emploi en complément des prises en charge de France Travail.
La préparation opérationnelle à l'emploi collective est financée par l'Opco Mobilités dans le cadre des fonds qu'il reçoit du plan d'investissement dans les compétences (PIC).
Dans le cadre de la valorisation des métiers du Transport Urbains de Voyageurs, les signataires souhaitent que l'Opco Mobilités puisse, dans le cadre de ses missions, s'engager auprès des différents prescripteurs de l'emploi, en particulier le service public de l'emploi, à des opérations de valorisation des métiers du secteur permettant d'organiser des rencontres avec les employeurs qui recrutent, de faire découvrir les métiers en tension, et, de promouvoir les opportunités de formation et de mise à niveau des compétences recherchées.
L'acquisition du socle de savoirs de base est une priorité pour les signataires de l'accord. La formation professionnelle préalable à l'embauche doit en effet favoriser l'acquisition et le maintien du socle de connaissances et de compétences professionnelles (remise à niveau en français lu/écrit, développement des compétences de base en informatique et numérique – CléA numérique). En application de l'accord de branche du 6 février 2024 relatif au financement de la formation professionnelle, ces formations peuvent bénéficier d'une prise en charge financière via les fonds mutualisés de la contribution conventionnelle.
En outre, les parties signataires plébiscitent la conception de parcours de préqualification afin de faciliter le recrutement et l'intégration des salariés notamment sur les métiers en tension (conduite, maintenance, l'information voyageur et sécurité/sûreté). Des travaux d'ingénierie seront engagés dans la branche avec l'appui de l'Opco Mobilités afin de concevoir des parcours sur les métiers en tension.

Article 33 : Les formations à l'initiative du salarié : le CPF

Article 33.1 : Principes

1. Ouverture, alimentation, gestion

Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies à l'article L. 5151-2 du Code du travail. Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé quel que soit le statut de son titulaire. Il est alimenté au titre de chaque année dans les conditions prévues aux articles L. 6323-10 et suivants du Code du travail.
La Caisse des dépôts et consignations gère le compte personnel de formation et ses conditions générales d'utilisation, ainsi que le service dématérialisé permettant au titulaire du compte de connaître ses droits et les formations éligibles.

2. Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation les actions visées à l'article L. 6323-6 du Code du travail.
Il s'agit :

- Des actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), comprenant notamment les certificats de qualification professionnelle de branche et interbranche ;
- Des actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences enregistrés dans le RNCP ;

- Des actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS) ;
- Des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- Des bilans de compétences ;
- De la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- Des actions de formation, d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- Des actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Ces actions sont exclusivement financées par les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen visé à l'article L. 5151-7 du Code du travail.

Article 33.2 : Modalités de mobilisation du CPF

1. Mobilisation du compte CPF

En application de l'article L. 6323-2 du Code du travail, le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.
Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées au point 2 du présent article. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées au point 3 du même article.
La demande du salarié peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

2. Demande à l'employeur

a. Action se déroulant en tout ou partie sur le temps de travail

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié lui adresse, avant le début de l'action, une demande d'autorisation d'absence dans un délai qui ne peut être inférieur à :
- 60 jours calendaires si la durée de l'action est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action est au moins égale à 6 mois.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes :
- Intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;
- Calendrier de l'action ;
- Part de l'action réalisée pendant le temps de travail ;
- Organisme de formation pressenti.

Sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte, lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte, le salarié peut solliciter, auprès de son employeur, un abondement pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge.
A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose, d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier, par écrit, sa réponse au salarié sur l'autorisation d'absence. L'absence de réponse sur l'autorisation d'absence demandée vaut acceptation.
En cas d'accord exprès entre le salarié et l'employeur, formalisé par écrit, le délai dans lequel le salarié effectue sa demande et/ou le délai de réponse de l'employeur peuvent être réduits.

b. Action se déroulant en dehors du temps de travail

Sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte, lorsque le salarié souhaite obtenir l'abondement de son compte par son employeur, pour le financement d'une action mise en œuvre en dehors du temps de travail, il lui adresse, au plus tard 60 jours calendaires avant le début de l'action, une demande comportant les mentions suivantes :

- Intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;
- Calendrier de l'action ;
- Justificatif du coût total de l'action et du montant des droits inscrits sur son compte ;
- Organisme de formation pressenti.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose, d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier, par écrit, sa réponse au salarié au titre de l'abondement sollicité. L'absence de réponse sur l'abondement demandé ne vaut pas acceptation. Lorsque la réponse relative à la demande d'abondement est négative, ou lorsqu'il s'agit d'une acceptation partielle de l'abondement sollicité, elle est notifiée au salarié par écrit.

3. Absence de demande ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord sur l'autorisation d'absence, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail. Il finance l'action au moyen des droits inscrits sur son compte, et, le cas échéant, finance le reste à charge correspondant.

Article 33.3 : Financement

1. Prise en charge des frais pédagogiques par la Caisse des dépôts et consignation

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions visées à l'article 33.1 point 2, suivie par le salarié, pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel de formation.
Lorsque le coût de l'action est supérieur au montant des droits inscrits, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements complémentaires financés par les personnes visées à l'article L. 6323-4 du Code du travail.

2. Prise en charge des frais annexes et de la rémunération

Lorsque la formation au titre de l'une des actions visées à l'article 33.1 point 2 est mise en œuvre pendant le temps de travail, l'employeur maintient la rémunération du salarié. Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement, occasionnés par la mise en œuvre, en totalité ou en partie pendant le temps de travail, d'une des actions visées à l'article susvisé, sont pris en charge par l'employeur.

Article 33.4 : Les modalités d'abondement

1. Abondement complémentaire

Les droits inscrits sur le CPF doivent permettre à son titulaire de financer une formation éligible à ce dispositif. Lorsque le coût de cette formation est supérieur aux droits inscrits, le compte peut faire, à la demande de son titulaire, l'objet d'abondements en droits complémentaires. Ces abondements peuvent provenir :

- du titulaire du CPF lui-même ;
- de l'employeur ;
- d'un opérateur de compétences ;
- de la Caisse nationale de l'assurance maladie, organisme chargé de la gestion du compte professionnel de prévention ;
- des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- de l'Etat ;
- des Régions ;
- de l'opérateur France travail pour les demandeurs d'emploi ;
- de l'Agefiph pour les personnes en situation de handicap.

La loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 a instauré un mécanisme de reste à charge pour les salariés utilisant leur compte personnel de formation. Ce montant révisable annuellement et fixé par décret, s'élève à 102,23 € au 1er janvier 2025. Les titulaires bénéficiant d'un financement de leur employeur ou d'un organisme spécifique (l'Opco Mobilités, accord collectif) en sont exonérés.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises du secteur à développer leur politique de développement des compétences dans une logique de co-construction avec leurs collaborateurs et plus particulièrement pour les salariés en situation de mobilité ou de reconversion professionnelle. Il s'agit, lors de l'entretien professionnel, de croiser les projets de formation des salariés avec les besoins stratégiques de l'entreprise et de permettre l'octroi de dotations complémentaires au cas par cas. En cas d'accord entre l'employeur et le salarié, l'abondement est versé sur le compte CPF. La formation se réalisera prioritairement sur le temps de travail du salarié. Cette démarche de co-construction permet au salarié d'être exonéré du ticket modérateur.
En complément des actions des entreprises, les parties signataires souhaitent que l'Opco Mobilités noue des partenariats avec les opérateurs de l'emploi et de la formation afin de développer les modalités d'abondement des comptes des salariés de la branche.

2. Abondement supplémentaire

Dans le cadre de la politique de formation de la branche du Transport urbain de voyageurs, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un abondement du CPF via les fonds conventionnels. Cet abondement vise d'une part à faciliter l'accès à des formations qualifiantes certifiantes et diplômantes qui sont stratégiques pour la branche mais également à l'égard de publics prioritaires.
Les priorités fixées par la branche sont les suivantes :

- Les certifications de branche
- Le bilan de compétences dans le cadre d'une reconversion
- Accompagnement dans le cadre d'une VAE
- Le CleA numérique
- Les formations certifiantes liées à la transition énergétique et numérique

Ces formations se dérouleront prioritairement sur le temps de travail du salarié.
La CPNE-FP identifiera tous les trois ans la liste des certifications et des publics prioritaires et déterminera le montant de l'enveloppe fermée dédiée à l'abondement supplémentaire du CPF.

Article 34 : Accès de l'encadrement à la formation

Conformément à l'article 104 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, le personnel d'encadrement au sens du présent chapitre est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part par les salariés tels que les agents de maîtrise et les techniciens dont la compétence, la qualification et les responsabilités en termes d'encadrement de salariés le justifient.
Les parties signataires rappellent que toute liberté doit être laissée au personnel d'encadrement, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des actions de formation professionnelle sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.
Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation et prévoir, le cas échéant, l'aménagement des charges de travail.
De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés.
La formation de l'encadrement peut comprendre des enseignements ayant pour objets l'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des connaissances :

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

Article 35 : Rôle de l'encadrement en matière de formation

Le personnel d'encadrement doit jouer un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise.
Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises :

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

Les modalités de mise en œuvre des missions du personnel d'encadrement visées ci-dessus sont examinées tous les 3 ans au cours de l'entretien professionnel.
Le personnel d'encadrement est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. Il doit être informé de l'évolution de carrière qu'il peut espérer.
A cet effet, les entreprises développeront la pratique d'entretiens périodiques entre le personnel d'encadrement et ses supérieurs hiérarchiques.

TITRE V : SECURISER ET VALORISER LA TRANSMISSION DES SAVOIRS

Article 36 : **Participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE**

Lorsqu'un salarié participe à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, celui-ci adresse à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation conformément aux dispositions de l'article D. 3142-5-1 du Code du travail.
La participation à ce jury n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié. Le salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Le salarié est également remboursé de ses frais de transport, d'hébergement et de restauration selon les normes en vigueur au sein de l'entreprise.
Les parties signataires conviennent que la participation d'un salarié à un jury d'examen entrainera une prise en charge financière forfaitaire des frais d'hébergement, de transport et du maintien de salaire défini dans le cadre des travaux de la CPNE-FP. Cette prise en charge sera financée par la contribution conventionnelle dans la limite d'une enveloppe dédiée fixée annuellement en CPNE-FP.

Article 37 : **l'attractivité des métiers**

L'attractivité des entreprises et des métiers du Transport Urbain de Voyageurs joue un rôle déterminant en permettant aux entreprises de recruter les compétences dont elles ont besoin.
Les parties signataires souhaitent poursuivre et renforcer les actions de communication mettant en perspective les atouts du secteur en termes d'attractivité de ses métiers (diversité, promotion des innovations technologiques, de développement durable…), d'insertion et d'évolution professionnelles (taux d'insertion à l'issue des contrats en alternance, promotion des métiers en tension…), de qualité des emplois (taux d'emploi en CDI, accès à la certification professionnelle) et de qualité de vie au travail auprès des prescripteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation professionnelle et des établissements scolaires. Ces actions seront pilotées conjointement par la CPNE-FP et l'Opco Mobilités.
Sur la base des travaux réalisés dans le cadre de l'Observatoire, les membres de la CPNE-FP définissent les métiers en tension au niveau national pour les entreprises du secteur. La liste des métiers ainsi identifiés est communiquée aux acteurs publics et privés, nationaux et régionaux, en charge de la mise en œuvre et du financement des politiques de l'emploi (France travail, Régions…).

TITRE VI : FACILITER ET SÉCURISER LA TRANSITION ET LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

La branche doit aujourd'hui répondre à deux évolutions structurelles et convergentes impactant la transition et la reconversion professionnelle des salariés. D'une part, ces derniers sont de plus en plus désireux d'évoluer dans leur carrière en variant leurs expériences professionnelles, y compris dans une perspective de changement de métier et de qualification. Il s'agit d'une évolution sociale profonde répondant aux aspirations légitimes de promotion sociale et professionnelle et au souhait, tout aussi légitime, d'occuper tout au long de sa vie professionnelle un emploi correspondant à un intérêt et un goût personnel, qui peuvent varier au cours du temps. D'autre part, les entreprises sont confrontées à des évolutions technologiques et des exigences environnementales qui nécessitent des évolutions de compétences massives, et auxquelles elles ne peuvent répondre que par un effort de formation et de reconversion tout aussi massif. Enfin, les entreprises veilleront à accompagner les salariés en situation d'inaptitude en leur proposant des formations adaptées afin de favoriser leur reclassement et, le cas échéant ou à défaut, leur reconversion professionnelle.

C'est pourquoi la sécurisation des transitions et des reconversions professionnelles constitue un enjeu décisif pour le secteur, et fait l'objet d'une attention particulière dans le présent accord. Il s'agit d'engager les entreprises dans la voie de la sécurisation, en mobilisant mieux les dispositifs existants, si nécessaire en les adaptant à leurs besoins particuliers, tout en innovant par la création de nouvelles opportunités et dispositifs, sécurisés et accompagnés par la branche.

Article 38 : Création d'un nouveau dispositif de reconversion professionnelle sécurisée

La reconversion professionnelle est une démarche qui vise à changer de métier et qui nécessite, de la part du salarié, un effort de formation.
Afin de faciliter et de sécuriser les transitions et les reconversions professionnelles, et en complément des dispositifs légaux et correspondant aux besoins des salariés et des entreprises du secteur, le présent accord instaure la reconversion professionnelle prioritaire, couvrant certains métiers "de départ" et certains métiers "d'arrivée".
A cette fin, la CPNE-FP élaborera une liste des actions de formation éligibles au FSE+. Cette liste pourra comprendre les actions de formation permettant les passerelles métiers. Le financement sera assuré par la mobilisation maximale, dans la limite des crédits accordés par l'Etat, du fonds national pour l'emploi (FSE+).

Article 39 : Mobilisation du compte personnel de formation à l'occasion d'un projet de transition professionnelle

Article 39.1 : objet

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de bénéficier d'une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation, afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Pour l'accompagner dans son projet de transition professionnelle, il peut solliciter les opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle.

Article 39.2 : Conditions requises

Le salarié qui souhaite mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de mettre en œuvre un projet de transition professionnelle justifie de l'ancienneté minimale en qualité de salarié prévue à l'article D. 6323-9 du Code du travail. Cette condition d'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation.
La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Article 39.3 : Forme de la demande et réponse de l'employeur

Lorsque la formation se déroule en totalité ou en partie pendant le temps de travail, le salarié adresse une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle à son employeur, par écrit, au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé indique :

- la date du début de l'action de formation ;
- la désignation et la durée de celle-ci ;
- le calendrier précis de l'action, comprenant les dates de fermeture prévisionnelles de l'organisme qui en est responsable ;
- le nom de l'organisme qui en est responsable ;
- l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de 30 jours calendaires suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.
L'employeur ne peut refuser d'accorder le congé demandé qu'en cas de non-respect, par le salarié, des conditions requises prévues à l'article 40.2 ou des conditions de forme prévues au présent article. La décision par laquelle l'employeur rejette la demande est motivée.

L'employeur peut différer, après avis du comité social et économique lorsque celui-ci existe, pour une durée maximale de 9 mois, le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par un salarié lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Il peut également différer le bénéfice du congé afin, dans un établissement de 100 salariés et plus, que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total, ou, dans un établissement de moins de 100 salariés, que le congé ne bénéficie qu'à un seul salarié à la fois. La décision par laquelle l'employeur diffère le congé est motivée.
Enfin, le salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé de transition professionnelle avant un délai, exprimé en mois, égal à 10 fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois. Ce délai ne peut être inférieur à six mois, ni supérieur à six ans.

Article 39.4 : Financement

Le salarié adresse une demande de prise en charge à la Commission paritaire interprofessionnelle régionale visée à l'article L. 6323-17-6 du Code du travail.
Lorsque la Commission accepte le financement, elle prend en charge :

- Les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation ;
- Les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié ;
- La rémunération du salarié et les cotisations sociales et charges assises sur cette rémunération.

Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération déterminée dans les conditions prévues par l'article D. 6323-18-3, pendant la durée de son projet, sous réserve de son assiduité à l'action de formation. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération du bénéficiaire du projet de transition professionnelle est versée mensuellement par l'employeur.
La commission paritaire interprofessionnelle régionale rembourse l'employeur dans le délai maximum d'un mois sur production des justificatifs demandés. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération du bénéficiaire du projet de transition professionnelle lui est versée mensuellement par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Article 40 : La Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

Conformément au décret n° 2022-372 du 16 mars 2022, la convention de rééducation professionnelle en entreprise est un outil de l'assurance maladie qui s'adresse aux salariés afin de se réadapter à son ancien poste de travail ou à se former à un nouveau métier dans son entreprise si des raisons de santé l'empêche d'exercer son emploi actuel, ou pour apprendre une nouvelle profession dans une autre entreprise en bénéficiant de formations pratiques tutorées et individualisées en entreprise, pouvant être complétées de cours théoriques.

La CRPE est une convention tripartite entre l'employeur, le salarié et l'Assurance Maladie.

Les salariés éligibles sont les salariés qui ne peuvent pas reprendre leur poste de travail car ils ont été déclarés inaptes par le médecin du travail et les salariés considérés en risque d'inaptitude dans le cadre de la visite de pré-reprise par le médecin du travail.

Pendant toute la durée de la convention, le salarié est rémunéré. La rémunération totale de l'assuré (indemnités journalières et fraction de la rémunération prise en charge par l'employeur), ne peut être inférieure à la rémunération perçue antérieurement à l'arrêt de travail de l'assuré. Son salaire est pris en charge par l'Assurance Maladie et par son employeur. Le partage de la prise en charge entre l'assurance Maladie et l'employeur est négocié dans le cadre de la signature de la convention.

Les fonds de la contribution conventionnelle TU, dont le montant de l'enveloppe dédié sera fixé annuellement en CPNE-FP, pourront financer le coût pédagogique de la formation proposée au salarié.

TITRE VII : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 41 : **Modalités de prise en compte de la dimension européenne de la formation**

Bien que l'activité des entreprises de transport urbain s'inscrive principalement dans le contexte national, l'intérêt de donner une perspective européenne à la politique de formation au niveau de la branche est réel. L'organisation des transports urbains en zone frontalière en est une raison supplémentaire.
Les partenaires sociaux, après examen et sur proposition de la CPNE-FP, décideront, dans cette perspective, d'entreprendre toutes démarches utiles, notamment par le biais de leurs représentations respectives, en vue de s'inscrire dans les programmes et actions de formation initiés par les instances européennes compétentes.
Ils pourront notamment construire à cette fin un partenariat avec d'autres pays de l'Union européenne en vue d'étudier et d'échanger les expériences relatives au rôle des transports urbains dans l'insertion sociale et professionnelle. Des projets d'études comparatives portant sur les rémunérations ou sur les référentiels de compétence, de diplôme, de formation pour les salariés des transports urbains et les procédures de validation des acquis de l'expérience, de même que l'élévation des bas niveaux de qualification pourront aussi être proposés à des partenaires européens.
Ces actions pourront également concerner la mobilité volontaire au sein de l'Union européenne.

2°) ACCORD DU 6 FEVRIER 2024 RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Accord en cours d'extension

Préambule

Dès le 19 novembre 1996, les organisations syndicales et patronales ont signé un accord sur la formation professionnelle, dans le cadre de cet accord, les parties signataires ont identifié des actions de formation prioritaires au sein de la branche qui bénéficient d'un financement spécifique à savoir :

- les actions de formation continue relatives à la sécurité et la protection des personnes et des biens, telles que définies dans l'accord sécurité du 17 avril 2007 ; (est compris dans ce cadre, une partie de la formation continue obligatoire au sens du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 à hauteur d'une journée de formation).
- les actions de formation continue permettant aux salariés d'obtenir les diplômes ou titres homologués inscrits au répertoire national des certifications professionnelles ou certificats de qualification professionnelle reconnus par la profession, tout particulièrement dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, dont l'importance a été réaffirmée par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et par l'accord de branche du 7 juillet 2015.

Les entreprises de la branche doivent s'acquitter d'une contribution supplémentaire conventionnelle correspondant à 0,3 % de la masse salariale brute, versée pendant l'année de référence.
Il est rappelé qu'historiquement, la branche a instauré cette contribution afin qu'elle soit prioritairement utilisée pour financer les actions de formation continue relatives à la sécurité et à la protection des personnes et des biens.
Dans le même temps, faisant le constat que le report à nouveau de la contribution conventionnelle est important, les partenaires sociaux ont convenu que le niveau et l'évolution des compétences des salariés constituent un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Dans le cadre et les limites du présent accord, chaque salarié doit être en mesure, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.
Dans un contexte de profondes mutations environnementales, numériques et technologiques du secteur et des besoins croissants de formation et de développement des compétences des salariés de la branche, le présent accord a vocation à définir de nouvelles priorités de branche financées par la contribution conventionnelle tout en réaffirmant le caractère primordial des formations liées à la sécurité et à la sûreté des biens et des personnes.
Les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire nationale des transports urbains de voyageurs décident :

Article 1 : **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la branche du transport public urbain de voyageurs (IDCC 1424).

Article 2 : **Taux de la contribution conventionnelle**

Au regard du contexte visé dans le préambule du présent accord, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de se doter de moyens nécessaires à leur politique de formation et décident de maintenir une contribution supra légale correspondant à 0,284 % de la masse salariale brute versée pendant l'année de référence.

Article 3 : **Collecte de la contribution conventionnelle**

Il est rappelé que cette contribution est collectée par l'OPCO Mobilités et mutualisée dès réception au sein d'une section comptable spécifique au Transport urbain.

Article 4 : **Orientations prioritaires pour l'utilisation des fonds conventionnels**

La branche confirme son engagement que cette contribution conventionnelle soit prioritairement utilisée pour financer des actions de formation relatives à la sécurité et à la sûreté des biens et des personnes. Compte-tenu toutefois des nouveaux enjeux environnementaux, sociétaux et techniques et des défis démographiques liés au renouvellement générationnel auxquels est confrontée la branche à la date de la signature du présent accord, il a été convenu d'arrêter une nouvelle liste d'orientations prioritaires de l'utilisation des sommes collectées au titre de la contribution conventionnelle.
Sont ainsi visées :

- les actions de formation liées à la sûreté et à la sécurité des biens et des personnes visant à la fois des formations obligatoires et stratégiques pour le secteur (notamment celles définies dans l'accord sécurité du 17 avril 2007) ;
- les actions de formation liées à la santé et sécurité au travail ;
- les actions de formation liées à la transition écologiques et numériques ;
- les actions de formation liées à l'intégration, à la promotion professionnelle dans l'entreprise et à la transmission des savoirs, à la diversité et à l'inclusion ;
- les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes dans le cadre de prise de poste et pour favoriser les mobilités internes ainsi que les frais annexes des salariés participant aux jurys ;
- les actions visant à favoriser le recrutement, en particulier par la voie de l'alternance ;
- les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes liées à la reconversion et au reclassement des salariés dans l'entreprise.

Les actions certifiantes peuvent être réalisées dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou tout autre dispositif concourant à la même finalité.

Afin de faciliter et d'harmoniser le traitement des dossiers par les conseillers de l'OPCO Mobilités, les partenaires sociaux conviennent à titre d'illustration de lister les formations visées au sein de chaque thématique.

Cette liste figure en annexe du présent accord.

Article 5 : **Natures de frais pouvant être prises en charge par la contribution conventionnelle**

Dans le cadre de cette contribution, l'OPCO Mobilités pourra prendre en charge :

- les frais pédagogiques,
- les frais annexes (hôtellerie, restauration, déplacement, frais de jury, ...),
- les rémunérations (cotisations sociales comprises).

Dans le cadre de la Formation Continue Obligatoire (FCO voyageurs/ passerelles voyageurs), le forfait vient financer la journée consacrée à la sécurité dans le programme FCO. Il ne finance pas l'acquisition de la carte professionnelle.

Article 6 : **Suivi et gestion de la contribution conventionnelle**

Le suivi de cette contribution conventionnelle sera assuré par la CPNEFP sur la base du chiffrage établi trimestriellement par l'OPCO Mobilités. Le pilotage et la gestion de cette contribution conventionnelle pourront tenir compte des préconisations de l'OPCO Mobilités. Un bilan est transmis aux partenaires sociaux par l'OPCO avant la fin de chaque exercice.
Sur délibération paritaire, la CPNEFP déterminera annuellement les taux de prise en charge des frais pédagogiques, des frais annexes (hébergement, restauration, transport) et du maintien de salaire des salariés en formation.
En cas de nécessité d'arbitrages financiers, la CPNEFP priorisera les actions de formation liées à la sécurité et à la sûreté des biens et des personnes ainsi que les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes. Il est entendu par les parties signataires que seules les entreprises étant à jour du paiement de la présente contribution conventionnelle pourront bénéficier des remboursements définis par la CPNEFP.

Article 7 : Dispositions générales

Les signataires rappellent que les dispositions conventionnelles de branche dans le cadre du 4° de l'article L. 2253-1 du Code du travail prévalent sur celle issues des conventions et accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur.

Article 7.1 : Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 7.1.1 : Dispositions relatives à la collecte

Dans le cadre d'une extension du présent accord avant le 31 décembre 2024, ce dernier entrera en vigueur le 1er janvier 2025 pour permettre de procéder à la collecte en 2025 sur la base de la masse salariale 2024. Dans le cadre d'une extension postérieure au 1er janvier 2025, le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier de l'année suivant pour permettre de procéder à la collecte pour l'année d'application sur la base de la masse salariale de l'année précédente.

A compter de sa date d'entrée en vigueur et de manière à éviter une double collecte, le présent accord annule et supprime les dispositions de l'article 1-2 et des articles 1 et 6 de l'annexe financière de l'accord du 7 juillet 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs.

Article 7.1.2 : Dispositions relatives aux prises en charge financières

La CPNEFP pourra décider - dès l'extension du présent accord et sur les bases de celui-ci – des actions de formation pouvant être prises en charge au titre de la contribution conventionnelle ainsi que les remboursements afférents (que ce soit la nature de frais pouvant être en charge que leur montant).

Article 7.1.3 : Durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de sa date d'entrée en vigueur définie à l'article 7-1-1 pour une durée indéterminée.

Article 7.2 : Suivi, révision et dénonciation

La commission paritaire de négociation et d'interprétation se réunira en avril 2028 ou en cas de besoin avant cette échéance à la demande d'une des parties signataires afin de faire un bilan, sur la base des données statistiques transmises par l'OPCO, des actions de formation financées par la présente contribution et de déterminer d'éventuelles nouvelles priorités de branche.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 7.3 : Dépôt et extension

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

Article 7.4 : Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.
Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 6 février 2024

Signataires : UTPF, CGT, FO-UNCP, CFE-CGC.

ANNEXE

La présente annexe est une clé de lecture à l'intention des conseillers de l'OPCO Mobilités et des employeurs Elle n'a vocation qu'à donner une grille de lecture partagée et non exhaustive.

Principales thématiques	Formations obligatoires	Formations stratégiques pour la branche
Les actions de formation liées à la sécurité des biens et des personnes	FCO (forfait), habilitation électrique, gaz et environnement hydrogène, utilisation d'un défibrillateur, SST, PCSl, SSIAP, recyclage, Formations relatives à la sécurité des personnes telles que définies par l'INRS : secours et sécurité incendie, Prévention de l'accidentologie au poste de travail GTPI (gestes techniques de prévention et d'intervention)	• la gestion des conflits • accessibilité des publics : les actions de prévention et de sécurité PMR • lutte contre la fraude • lutte contre les atteintes sexistes et les violences faites aux femmes
Les actions de formation liées à la santé au travail	• Gestes et postures au travail • Troubles musculaires squelettiques • Risques Psychosociaux sociaux	Ergonomie
Les actions de formation liées à la transition écologique et numérique	Formation au recyclage tramway	• Sécurité des données et des systèmes d'information et d'exploitation • les formations liées à la transition écologique • Conduite anticipée (écoconduite)
Les actions de formation liées à l'intégration dans l'entreprise à la transmission des savoirs		• Parcours d'intégration, d'acculturation, POE et dispositifs d'accès à l'emploi • Formation de formateur • Formation de tuteur et de maître d'apprentissage
Les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et œrtifiantes		• Prise en charge du financement des CQP(déploiement, repérage et évaluation, jury, coûts pédagogiques) • Financement de l'alternance • Remise à niveau
Les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et œrtifiantes liées à la reconversion et au reclassement des salariés		

3°) ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2019 FIXANT LA LISTE DES CERTIFICATIONS ELIGIBLES A LA « ProA » ET IDENTIFIANT LES METIERS CONCERNES

Accord étendu par arrêté du 10 juillet 2020 (JO 24/07/20)

Article 1 : Les métiers concernés par le dispositif de la « ProA »

Article 1-1 : Les métiers de la branche impactés par de fortes mutation de l'activité

En 2018, le cabinet d'études KYU LAB a rendu une étude prospective sur l'évolution des emplois, des métiers et des compétences.

Au travers de cette étude ont été identifiés les métiers confrontés à de fortes mutations dont l'obsolescence des compétences des salariés.

Ces mutations peuvent être liées à la transition écologique, au développement de la multimodalité, à l'évolution des enjeux de sécurité et de sûreté, à la digitalisation du secteur, aux évolutions sociales, à la modification de l'environnement économique et à l'expérimentation du véhicule autonome.

La transition écologique a un impact important sur le secteur. Elle implique une modification et un renouvellement du parc roulant ainsi que le développement de modes de transports électriques comme le tramway.

Les principaux métiers impactés sont :

- les métiers de maintenance parc roulant,
- les métiers de maintenance infrastructure,
- les métiers de la gestion du trafic,
- les métiers d'études et de projets,
- les métiers de la sûreté.

L'intermodalité soulève plusieurs enjeux : le développement de plateformes multimodales et de hubs, la mise en place d'une information-voyageurs intégrant l'ensemble des moyens de transport, l'organisation d'une billettique globale, la coordination des horaires des modes de transport et l'intégration de nouveaux modes et opérateurs de transport.

Les principaux métiers impactés sont :

- les métiers de la relation voyageurs,
- les métiers de développement commercial,
- les métiers de la gestion du trafic,
- les métiers de maintenance infrastructure,
- les métiers SI.

L'évolution des enjeux de sécurité et de sûreté touche non seulement l'ensemble des métiers en relation avec les voyageurs mais aussi les métiers liés à la maintenance qui doivent intégrer de nouvelles règles de sécurité et entretenir de nouveaux matériels.

Les principaux métiers impactés sont :

- les métiers de la conduite,
- les métiers de la vérification,
- les métiers de la maintenance infrastructure,
- les métiers de la maintenance parc,
- les métiers de la relation voyageurs,
- les métiers de prévention d'actes de malveillance,
- les métiers SI.

- **Le recours accru au digital** dans le secteur du transport public urbain fait évoluer une importante partie des métiers des opérateurs. La gestion des données et le développement de nouveaux outils digitaux modifient leurs activités requérant de nouvelles compétences.

Les principaux métiers impactés sont :
- les métiers de la relation voyageurs,
- les métiers de la maintenance infrastructure,
- les métiers de la gestion du trafic,
- les métiers de la conduite,
- les métiers de la vérification,
- les métiers SI.

L'augmentation de l'offre de services spécifiques pour les personnes à mobilité réduite ainsi que l'extension des périmètres urbains favorisent **le développement de la logique de transport à la demande**. Cette offre, complémentaire aux services traditionnels, doit permettre d'assurer un service de transport flexible et plus rentable pour le transport ponctuel d'une quantité limitée de voyageurs. Le recours accru à de nouveaux canaux de communication fait évoluer la relation avec les voyageurs vers un modèle plus personnalisé, interactif avec une information en temps réel.

Les principaux métiers impactés sont :
- les métiers de la régulation,
- les métiers de la conduite,
- les métiers de la relation voyageurs et de la communication,
- les métiers de la prévention des actes de malveillance.

Les exigences supplémentaires en termes **d'efficacité financière des réseaux** des Autorités Organisatrices de la Mobilité (AOM) entraînent au sein des opérateurs une recherche d'optimisation des moyens, de rationalisation de l'offre, de réorganisation du management, ainsi qu'une lutte accrue contre la fraude.

Les principaux métiers impactés sont :
- les métiers de la maintenance et de l'exploitation (sûreté),
- les métiers de la vérification,
- les métiers de la régulation et de la relation voyageurs.

L'automatisation des véhicules affecte de manière différenciée les métiers en fonction du type de véhicule étudié. L'automatisation des métros est une problématique actuelle alors que les navettes autonomes, encore en phase d'expérimentation, présentent un aspect plus prospectif, dont les impacts sur les métiers dépendent des modèles économiques mis en place.

Les principaux métiers impactés sont :
- les métiers de la conduite,
- les métiers de la maintenance parc,
- les métiers de gestion du trafic,
- les métiers de maintenance infrastructure,
- les métiers SI.

Article 1-2 Les métiers visés

Les parties signataires ont identifié les métiers de la branche suivants :

1) Les métiers de l'exploitation :
   - Conducteur de tramway,
   - Conducteur de métro,
   - Conducteur de bus,
   - Conducteur polyvalent,

- Agent de médiation,
- Agent contrôleur,
- Agent intervention contrôle,
- Régulateur de trafic,
- Agent de planning,
- Agent de méthode,
- Responsable de production.

2) Les métiers de la maintenance et de l'infrastructure :
   - Agent de maintenance infrastructure,
   - Technicien de maintenance infrastructure,
   - Agent de maintenance équipement industriel,
   - Technicien de maintenance équipement industriel,
   - Mécanicien de maintenance véhicule industriel / roulant,
   - Technicien de maintenance véhicule industriel / roulant.

3) Les métiers de la logistique :
   - Gestionnaire approvisionnement,
   - Gestionnaire de stock,
   - Magasinier.

4) Les métiers de la vente et du marketing :
   - Agent d'information et vente.

5) Les métiers de la sûreté :
   - Agent de sûreté,
   - Agent de sécurisation des réseaux.

6) Les métiers de la DATA :
   - Gestionnaire de données,
   - Analyste de données.

Article 2 : Les certifications professionnelles éligibles à la « ProA »

Les partenaires sociaux conviennent que la liste des certifications professionnelles éligibles à la « ProA » est définie comme suit :

Pour les métiers de l'exploitation :

- Titre professionnel de conducteur de transport en commun sur route – RNCP 31085,
- Titre professionnel agent de médiation, d'information et de services – RNCP 232,
- Titre professionnel technicien supérieur en transport de personnes – RNCP 4033,
- Titre professionnel conducteur-e accompagnateur-e de personnes à mobilité réduite – RNCP 17163,
- CAP agent d'accueil et de conduite routière transport de voyageurs (CAP) – 50031114 – RNCP 2714,
- MC accueil dans les transports – RNCP 953,
- Bac professionnel exploitation des transports - RNCP 1117,
- Licence professionnelle transport de voyageurs – RNCP 3885.

Pour les métiers de la maintenance :

- Titre professionnel mécanicien réparateur de véhicules industriels – RNCP 207,
- CAP maintenance des véhicules option b véhicules de transport routier – 50025219 RNCP 19118,
- CAP peinture en carrosserie – 50025433 RNCP 4933,
- CAP réparation des carrosseries – 50025434 RNCP 4935,
- CAP maintenance de bâtiments de collectivités – 50023002 RNCP 601,

- CAP préparation et réalisation d'ouvrages électriques – 50025523 RNCP 30328,
- Bac professionnel métiers de l'électricité et de ses environnements connectés - RNCP 25353,
- Bac professionnel maintenance des matériels option b matériels de travaux publics et de manutention – 40025212 RNCP 29700,
- Bac professionnel maintenance des véhicules option b véhicules de transport routier – 40025215 RNCP 19117,
- BTS maintenance des véhicules option b véhicules de transport routier – 32025216 RNCP 510,
- Bac professionnel réparation des carrosseries – 40025408 RNCP 5859,
- BTS maintenance des systèmes option système de production – RNCP 20684,
- BTS électrotechnique – RNCP 4497,
- BTS maintenance des systèmes option b systèmes énergétiques et fluidiques – 32025008 RNCP 20684,
- BTS systèmes numériques option électronique et communication – RNCP 20690
- DUT génie industriel et maintenance – 35020006 RNCP 2926,
- DUT génie mécanique et productique – 35025101 RNCP 2508,
- Licence professionnelle technologique système pluri techniques (Poitiers) – 25025201 RNCP 30092,
- Licence professionnelle maintenance et technologie : systèmes pluri techniques (Lille 1) – 25025002 RNCP 30092,
- Licence professionnelle maintenance des systèmes industriels - RNCP 30088,
- Licence professionnelle maintenance et technologie : systèmes pluri techniques (Marne la vallée) - 2502000e RNCP 30092,
- Licence professionnelle métiers de l'électronique : fabrication de cartes et sous-ensembles électroniques (Tours) – 25025523 RNCP 30118,
- Licence professionnelle métiers de l'électronique : communication, systèmes embarqués – RNCP 29962.

Pour les métiers de la logistique :

- Titre professionnel technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique – 36T3110A RNCP 1901,
- Bac professionnel logistique (Bac professionnel) – 40031106 RNCP 1120,
- DUT gestion logistique et transport – 35031102 RNCP 2462,
- Licence professionnelle management des processus logistiques - RNCP 29992,
- Licence professionnelle logistique option transport de voyageurs urbain – interurbain - RNCP 3885,
- BTS transport et prestations logistiques – RNCP 12798.

Pour les métiers de la vente :

- Titre professionnel vendeur conseil en magasin – RNCP 13620,
- Bac professionnel commerce – RNCP 759,
- BTS management des unités commerciales – RNCP 462,
- BTS négociation et digitalisation de la relation client – RNCP 34030,
- DUT techniques de commercialisation (DUT) – 35031201 RNCP 2927,
- Titre manager de la stratégie de la performance commerciale – RNCP 31037,
- Titre manager du développement commercial – RNCP 11541,
- Titre manager du développement commercial et international – RNCP 16258.

Pour les métiers de la sûreté :

- Licence professionnelle sécurité des biens et des personnes option métiers de la sécurité – RNCP 30162,
- Brevet professionnel agent technique de sécurité dans les transports – RNCP 964.

Pour les métiers de la DATA :

- DUT statistique et informatique décisionnelle (DUT) – 35011402 RNCP 20650,
- Licence professionnelle métiers de l'informatique : systèmes d'information et gestion de données (bretagne sud) – RNCP 29973.

- **Article 3 : Clause de revoyure**

La CPNE peut procéder à un réexamen de la liste des certifications éligibles à la « ProA » qu'elle définit au regard des métiers impactés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences

Fait à Paris, le 13 novembre 2019

Signataires : UTPF, CGT, CFDT-SNTU, FO-UNCP, CFE-CGC, UNSA.

4°) ACCORD DU 4 NOVEMBRE 2019 PORTANT MISE EN PLACE DE LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (« ProA »)

Accord étendu par arrêté du 10 juillet 2020 (JO 24/07/20)

Préambule

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche réaffirment leur volonté commune de développer la formation professionnelle dans le transport urbain de voyageurs en instituant le dispositif de la reconversion ou promotion par alternance (« ProA »). Ce dispositif vient remplacer les périodes de professionnalisation qui ont été supprimées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Les parties signataires insistent sur la mise en œuvre de ce dispositif qui encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et des salariés confrontés à la nécessité d'acquisition de compétences nouvelles nécessaires. L'évolution de la demande des autorités organisatrices, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production et de consommation à la préservation des ressources naturelles et au réchauffement climatique ainsi qu'aux enjeux de santé publique entraînent une transformation des modes de production et d'acquisition de nouvelles compétences nécessaires au développement personnel et professionnel des salariés ainsi qu'au développement des entreprises. Ce dispositif vise notamment à permettre l'accès ou le maintien dans l'emploi des salariés par l'acquisition de qualifications nouvelles qui tiennent compte de ces transformations.

C'est dans cette perspective que les partenaires sociaux de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs conviennent des dispositions qui suivent :

Article 1 : **Les bénéficiaires**

Les parties signataires rappellent qu'aux termes de l'article L. 6324-1 du Code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés en contrat unique d'insertion à durée indéterminée, et les salariés placés en activité partielle. Elles précisent qu'en application des dispositions des articles L. 6324-2 et D. 6324-1-1 du Code du travail, seuls sont concernés les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.
Les parties signataires invitent à mobiliser le dispositif de la « ProA » pour les salariés inaptes, afin de favoriser leur maintien dans l'emploi.

Article 2 : **Mobilisation de la « ProA »**

Les partenaires sociaux rappellent que conformément aux articles L. 6324-1 et L. 6324-4 du Code du travail, une promotion ou reconversion par alternance est mise en œuvre par des actions de formation, ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.
Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels ou technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les parties signataires rappellent également qu'en application des dispositions de l'article L. 6324-6 du Code du travail, la mobilisation de la « ProA » implique la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié. Cet avenant doit préciser la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Article 3 : Durée du contrat

Le dispositif « ProA » s'étend sur une durée définie à l'article D. 6324-1 du Code du travail.

Article 4 : Durée de la formation

Conformément à l'article L. 6325-13 du Code du travail, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même pour une durée définie par voie réglementaire.

Article 5 : Les certifications professionnelles éligibles à la « ProA »

Les parties signataires conviennent que la liste des certifications professionnelles éligibles à la « ProA » est arrêtée et révisée par la Commission Paritaire nationale de l'Emploi et de la formation professionnelle (CPNE) de branche. La liste initiale est établie dans un délai de deux mois à compter de la date de signature de l'accord. Dès lors que la liste initiale et les listes révisées sont établies elles sont notifiées aux membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation du transport urbain (CPPNI).

Article 6 : Financement de la « ProA »

Les parties signataires rappellent qu'en application des dispositions de l'article L. 6324-8 du Code du travail, lorsque les actions de formation mises en œuvre sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.
Conformément aux articles D. 6332-89 et D. 6332-90 du Code du travail, l'OPCO Mobilités prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement, voire les dépenses liées à la rémunération et les charges légales et conventionnelles du salarié selon des modalités décidées par son Conseil d'administration.

Article 7 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.
Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. A ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 : Entrée en application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

Article 9 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée

Article 10 : Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 4 novembre 2019

Signataires : UTPF, CGT, CFDT-SNTU, FO-UNCP, CFE-CGC, UNSA.

5°) ACCORD DU 7 JUILLET 2015 RELATIF A L'ACCES DES SALARIES A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE DANS LES TRANSPORTS URBAINS DE VOYAGEURS

Accord étendu par l'arrêté du 22 mars 2016 (JO du 25 mars 2016).

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche, en signant différents accords relatifs à la formation professionnelle depuis plus de trente ans, ont à plusieurs reprises exprimé leur volonté commune de renforcer et développer la formation professionnelle dans le transport urbain de voyageurs.
Sous l'effet de réformes successives, le cadre juridique de la formation professionnelle a profondément évolué.
Parallèlement, analysant le contexte dans lequel évoluait à l'époque la profession – évolution de la technologie et des techniques, du tissu urbain, du contexte économique et social, du comportement des populations urbaines, des exigences des autorités organisatrices du transport –, les partenaires sociaux de la branche constataient que la formation professionnelle était un outil déterminant de préparation et d'accompagnement des changements, tant pour les entreprises que pour les salariés.
C'est pourquoi, depuis 1985, plus de 10 accords et avenants ont été conclus en matière de formation professionnelle dans le secteur des transports publics urbains.
Les accords conclus par les partenaires sociaux, complets et ambitieux, vont au-delà des obligations légales. L'accent a notamment été mis sur les points suivants :

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

  Un financement spécifique à la branche a été mis en place pour le financement de ces actions.
- Définition des orientations et actions apparaissant prioritaires à la branche au titre des différents dispositifs de formation.
- Définition des diplômes et titres particulièrement adaptés à l'activité des réseaux de transport urbain de voyageurs.
- Accès à la formation professionnelle pour l'ensemble des catégories de salariés, y compris l'encadrement. L'accent a été mis sur les périodes de professionnalisation, afin notamment de prévenir l'inaptitude professionnelle et de mettre l'accent sur la mobilité professionnelle.
- Accueil et insertion professionnelle des salariés dans les entreprises :
  - Pour les jeunes, par le biais des contrats d'apprentissage et d'alternance. Allant au-delà des obligations légales, les partenaires sociaux ont notamment prévu une priorité d'embauche après obtention par le jeune du titre ou diplôme, une rémunération plus favorable que les règles légales, un suivi par des maîtres d'apprentissage et tuteurs formés à cet effet.
  - Pour les salariés de plus de 26 ans, le bénéfice d'une formation de mise à niveau.
- Mise en place de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE), et de l'Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des compétences (OPMQC).

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

La loi du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale », faisant suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, a pour objectif de « *faire de la formation professionnelle à la fois un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité de nos entreprises* ».
Pour cela, de nouveaux dispositifs, notamment le compte personnel de formation ou le conseil en évolution professionnelle, ont été mis en place, alors que d'autres dispositifs, comme les périodes de professionnalisation, l'entretien professionnel, ou le plan de formation, ont été repensés.

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

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

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

- Sur l'accès à la profession, les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'acquisition de diplômes et de qualifications professionnelles intrinsèquement liés à l'activité, tout particulièrement concernant les métiers de la conduite, pour l'acquisition de la qualification initiale minimum obligatoire instituée par le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007, et ce dans le cadre des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage.
  Ils soulignent que la branche s'est donnée des objectifs quantitatifs en terme de recours aux contrats en alternance, qui s'ajoutent aux mesures qualitatives prévues par le présent accord : priorité d'embauche, rémunération conventionnelle plus favorable que les minimums légaux notamment ;
- Sur la formation continue, les partenaires sociaux souhaitent poursuivre leurs efforts dans le sens de l'adaptation des plans de formation et, en particulier, entreprendre des plans pluriannuels. Ils mettent l'accent, pour les métiers de la conduite, sur les formations continues obligatoires à suivre tous les cinq ans comme gage de professionnalisme sans cesse accru.
  Ils insistent tout particulièrement sur les actions spécifiques de formation de la branche, en matière de sécurité et de protection des personnes et des biens, en matière de dialogue social et de validation des acquis de l'expérience, financées par une contribution conventionnelle additionnelle au plan de formation.

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

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

Ils insistent sur le fait que, comme en matière de recrutement, l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs prenant en compte les compétences exercées et la performance individuelle.
Ainsi, conscients de l'importance de la formation professionnelle continue dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, les partenaires sociaux considèrent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle constitue un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans l'évolution professionnelle.

Ils invitent les entreprises à porter une attention particulière à certains publics, notamment les séniors pour l'aménagement de leur fin de carrière, et les salariés handicapés, ainsi qu'aux salariés en inaptitude temporaire ou définitive à leur poste de travail.
Ils incitent également les entreprises à poursuivre et développer la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans l'objectif d'accentuer plus avant la mixité des métiers du transport public urbain.

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

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

TITRE I

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

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

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

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

Article 1 : Les orientations et actions prioritaires de la branche

Article 1-1 : Les orientations prioritaires de formation

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

- à la professionnalisation grâce aux actions permettant la mise à niveau, le maintien et le développement des connaissances de base de toutes les catégories de salariés, tout particulièrement pour les salariés les moins qualifiés ;
- au développement de la capacité d'adaptation grâce aux actions tendant à :
  - favoriser l'évolution et le parcours professionnel, la reconversion interne ou externe, la mobilité choisie, professionnelle,
  - anticiper et accompagner l'évolution des métiers : nouvelles technologies, développement de la qualité de service,
  - prévenir les inadaptations de compétences chez les catégories de salariés les plus sensibles par l'utilisation notamment des périodes de professionnalisation,
  - adapter l'employabilité des salariés en fin de carrière qui ne seraient plus en mesure d'exercer tout ou partie de l'activité liée à leur emploi ;
- à la formation en alternance, qu'il s'agisse du contrat de professionnalisation, ou du contrat d'apprentissage plus particulièrement à l'acquisition d'un des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle visés à l'annexe 1 du présent accord ;

- à l'anticipation et la résolution des inadéquations professionnelles liées notamment à l'inaptitude ;
- à la transmission des connaissances et des savoir-faire, notamment les actions de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage ;
- au développement de la culture économique et sociale chez les salariés pour permettre notamment une meilleure compréhension de l'entreprise et du contexte dans lequel elle évolue ;
- à l'élaboration objective de parcours individuels de formation, notamment les actions liées à la mise en œuvre, la tenue et le suivi des entretiens individuels.

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

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

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

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

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

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

- Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les formations diplômantes et qualifiantes et spécialement les formations visant à acquérir l'un des titres et diplômes visés à l'annexe I du présent accord, ainsi que le passage du permis D et l'acquisition de la qualification initiale minimum obligatoire instituée par le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007.
- Dans le cadre de la période de professionnalisation, les formations liées à l'adaptation aux nouvelles technologies et aux nouveaux contextes afin notamment de prévenir toute inaptitude professionnelle, les formations de formateurs, les formations visant à acquérir l'un des titres et diplômes visés à l'annexe I du présent accord, les formations aux nouveaux métiers du transport public ainsi que les actions destinées à favoriser la mobilité professionnelle.
  Pour les métiers de la conduite, sont ainsi considérés comme prioritaires, le passage des habilitations tramways, métro et trolleybus, le passage de la Formation continue obligatoire dite « passerelle » ainsi que les actions destinées à favoriser la mobilité et l'évolution professionnelle, notamment vers les emplois liés aux nouveaux métiers du transport public.

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

Dans le cadre général défini à l'article 1-1 du présent accord, les parties signataires estiment notamment prioritaires, dans le cadre du compte personnel de formation, les formations figurant sur la liste de formations éligibles établie par la CPNE.
La CPNE pourra procéder à un réexamen semestriel de la liste de formations éligibles qu'elle a établie, au regard de l'évolution des besoins et de la prise en compte, le cas échéant, des nouveaux titres, diplômes et certifications reconnues.

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

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

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

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

Outre les priorités visées à l'article 1 ci-dessus, la CPNE peut proposer à la Commission paritaire nationale, les orientations et/ou les actions prioritaires à l'intention de la section professionnelle « transport urbain » de l'OPCA Transports et Services. Elle assure le suivi de leur application.
Les travaux de l'Observatoire Paritaire des Métiers, des Qualifications et des Compétences (OPMQC) aideront la CPNE à élaborer ses propositions.

Les nouvelles orientations et/ou actions qui auraient été ajoutées, sont portées à la connaissance des entreprises, qui en informeront leurs institutions représentatives du personnel (IRP) élues, pour être prises en compte dans leur plan de formation.
Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, les organisations signataires attirent tout particulièrement l'attention des entreprises sur :

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

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

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

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

La liste des diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle reproduite en annexe 1 du présent accord contient les diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle reconnus prioritaires par la branche.
La CPNE procédera à un examen annuel de cette liste afin d'en proposer les modifications éventuelles à la Commission paritaire nationale.

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

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

TITRE II

LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

CHAPITRE I
ACCUEIL ET INSERTION PROFESSIONNELLE DES SALARIES DANS LE CADRE DE L'APPRENTISSAGE ET DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Les salariés recrutés pour l'emploi de conducteur doivent détenir une qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs définie par le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 et les textes pris en application.
Les autres salariés non formés à la qualification requise pour l'emploi au titre duquel ils sont recrutés suivent une formation à leur entrée dans une entreprise de la branche en respectant le référentiel métier requis et ce, quel qu'ait été leur mode de recrutement.

Article 4 : **Cadre législatif, réglementaire et conventionnel**

Depuis 2003, les parties signataires affichent tout leur attachement à voir privilégier par les entreprises de la branche l'utilisation des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation permettant d'obtenir un diplôme, un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle comme moyen d'accès à la profession.
Elles réaffirment leur volonté commune d'utiliser ces outils, gage d'une professionnalisation accrue des salariés du transport public et reconnaissent les compétences des personnels déjà formés et notamment ceux provenant d'autres secteurs du transport.

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

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

Article 5 : **Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation**

Depuis 1985, dans une démarche continue, les parties signataires affichent leur volonté de valoriser les formations en alternance et le contrat d'apprentissage en tant que mode privilégié d'accès à tous les niveaux de la nomenclature des diplômes et des titres homologués, de niveau V à I, et ont souhaité en faire une voie de formation diplômante et qualifiante de la branche.
Elles réaffirment leur volonté en ce sens, notamment dans le cadre de l'obtention des titres et diplômes visés à l'annexe 1 du présent accord, et souhaitent examiner la possibilité de créer des filières diplômantes et qualifiantes dans la branche, notamment par la création de certificats de qualification professionnelle pour les cas où il n'existe ni titre ni diplôme correspondant.

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

Les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'ils attachent au développement de l'alternance dans les entreprises.
La branche se donne ainsi pour objectif de porter le nombre de salariés recrutés en alternance au sein de la branche à 380 par an sur chacune des trois prochaines années.
En matière d'apprentissage, la branche se fixe pour objectif la conclusion de 100 contrats par an sur chacune des trois prochaines années. Les partenaires sociaux soulignent que le présent accord de branche, en fixant des dispositions plus favorables que la loi, notamment en matière de rémunération des apprentis et de priorité d'embauche, est de nature à permettre la réalisation de cet objectif.

Article 6 : **Maître d'apprentissage et tuteur**

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE II
ACCUEIL ET INSERTION PROFESSIONNELLE DES SALARIES AYANT ETE RECRUTES HORS APPRENTISSAGE OU PROFESSIONNALISATION

Article 7

Les salariés ayant été recrutés dans une entreprise de la branche autrement que par contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation, notamment ceux âgés de 26 ans et plus, bénéficient dès leur entrée dans la profession d'une formation de mise à niveau des connaissances requises pour assurer l'emploi pour lequel ils sont recrutés.
Dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, ces salariés pourront voir sanctionner leur expérience professionnelle par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, les amenant ainsi au même niveau de qualification que les salariés recrutés à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, tels que reconnus à l'annexe I du présent accord.
Les salariés recrutés en qualité de conducteur doivent en tout état de cause, s'ils ne sont pas recrutés par contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont le titre ou diplôme vaut formation initiale minimum obligatoire, avoir respecté les dispositions du décret du 11 septembre 2007. L'obtention de cette qualification fait partie des priorités dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, telles que définies dans l'article 1.5 du présent accord.

TITRE III

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE TOUT AU LONG DE LA VIE

CHAPITRE I
LES OUTILS D'AIDE À L'ELABORATION DU PARCOURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 8 : **Le plan de formation**

Article 8-1 : Les principes du plan de formation

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

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

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

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

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

Article 8-2 : Le contenu du plan de formation

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

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

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

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

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

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.
Conformément à l'article L. 6321-6 du Code du travail, elles peuvent, sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, se dérouler en dehors de leur temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou, pour les personnels de l'entreprise sous contrat de forfait-horaire, dans la limite de 5 % de leur forfait.

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

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

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

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

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

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

Les parties signataires demandent aux entreprises :

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

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

Article 9 : L'entretien professionnel

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

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

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

Pour lui permettre d'être acteur de son parcours professionnel, tout salarié ayant au moins deux années d'activité professionnelle dans l'entreprise bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.
Les partenaires sociaux rappellent que le salarié doit être informé dès son embauche qu'il bénéficiera tous les deux ans de cet entretien professionnel.
Cet entretien est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité dans les cas visés à l'article L. 6315-1 I du Code du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées au paragraphe précédent, son compte personnel est abondé dans les conditions définies par le Code du travail.
Les entreprises d'au moins cinquante salariés devront abonder le CPF à hauteur de 100 heures, ou de 130 heures pour les salariés à temps partiel, s'il apparaît, au cours de l'entretien professionnel qui a lieu tous les six ans conformément au II de l'article L. 6315-1 du Code du travail, que le salarié n'a pas bénéficié :

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

Cet abondement s'ajoute au plafond des 150 heures.
Pour financer ces heures, l'entreprise devra verser à l'OPCA Transports et Services une somme égale à 100 heures (ou 130 heures) multiplié par 30 €.
En cas de contrôle, lorsque l'entreprise n'aura pas opéré ce versement ou aura opéré un versement insuffisant, elle sera mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'OPCA Transports et Services. A défaut, l'entreprise versera au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

Article 10 : Le bilan de compétences

Sous réserve d'une redéfinition des objectifs et modalités de mise en œuvre du bilan de compétences par les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel, les actions de bilan de compétences, visées aux articles L. 6313-1 et L. 6313-10 du Code du travail et au titre I de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, ont pour objet de permettre au salarié de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.
Les parties signataires considèrent que la mise en œuvre des dispositifs précités doit permettre, à partir des compétences acquises du salarié, de ses capacités et souhaits d'évolution, de rechercher, en commun, des réponses appropriées dans les différents dispositifs de formation et de développement des compétences.

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

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

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

Article 11 : Le Conseil en évolution professionnelle

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

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

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

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

CHAPITRE II
LES OUTILS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 12 : La validation des acquis de l'expérience

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

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

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

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

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

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

Article 13 : **Les périodes de professionnalisation**

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

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

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

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

Les qualifications accessibles en priorité au titre de la période de professionnalisation sont les diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle définis à l'annexe I du présent accord.

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

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

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

Article 14 : **Le compte personnel de formation**

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

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

Les formations éligibles au CPF sont :

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

Compte tenu des enjeux auxquels sont confrontés les entreprises, les parties signataires considèrent comme prioritaires au titre du CPF, mais non exclusives, au titre du CPF les actions de formation figurant sur la liste de formations éligibles arrêtées par la CPNE, comme prévu à l'article 1-4 du présent accord.
Le développement des plans de formation pluriannuels, sur lesquels le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit être consulté et informé, assorti d'une large information relayée par l'encadrement, est à même de contribuer à la réalisation de cet objectif.

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

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

Un compte personnel de formation est ouvert pour tous les salariés et demandeurs d'emploi âgés d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi.
Il est ouvert dès 15 ans pour les apprentis justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.
Il est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite

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

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

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

Pour les salariés à temps partiel travaillant moins que cette durée, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.
Ces dispositions ne peuvent pas aboutir à un dépassement du plafond de 150 heures.
Les entreprises effectuent annuellement, pour chaque salarié concerné, le calcul du nombre d'heures venant abonder le compte personnel de formation.
La somme due par l'entreprise au titre de ce financement spécifique correspond au nombre d'heures ajouté, multiplié par un montant forfaitaire de 13 euros.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en application des dispositions de l'article L. 6324-1 du Code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF du salarié et concourir à la prise en charge des coûts de formation liés à la mise en œuvre du CPF, lorsque la durée de la formation éligible au CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur ce compte.
Dans ce cas, en application de l'article D. 6324-1 du Code du travail, la durée minimale de la période de professionnalisation, fixée à 70 heures, ne s'applique pas aux formations financées dans le cadre de l'abondement apporté au CPF lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF.

A titre transitoire, les partenaires sociaux rappellent que les heures du droit individuel à la formation pourront être mobilisées jusqu'au 1er janvier 2021.
Conformément à l'article R. 6323-7 du Code du travail, lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son compte personnel de formation, les heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le compte personnel de formation de l'intéressé dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures de formation sont prises en charge par les financements affectés au compte personnel de formation et peuvent être abondées dans les conditions prévues par l'article L. 6323-5 du Code du travail.

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

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

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

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

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

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

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

Article 14-4 : Transférabilité des heures inscrites au CPF

Conformément à l'article L. 6323-3 du Code du travail, les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.
Le CPF est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Article 15 : Le congé individuel de formation

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

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

Conformément à l'article L. 6322-2 du Code du travail, les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.
Cependant et conformément à l'article L. 6322-64 du Code du travail, dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation désigné en application de l'article L. 6322-47 peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail, selon les mêmes modalités que celles prévues au dernier alinéa de l'article L. 6322-20. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

CHAPITRE III
ENCADREMENT

Article 16 : **Accès de l'encadrement à la formation**

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

Les parties signataires rappellent que toute liberté doit être laissée au personnel d'encadrement, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des actions de formation professionnelle sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.
Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation et prévoir, le cas échéant, l'aménagement des charges de travail.
De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés.

La formation de l'encadrement peut comprendre des enseignements ayant pour objet l'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des connaissances :
- contribuant à leur perfectionnement professionnel,
- et assurant une meilleure préparation à l'animation et la conduite des équipes.

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

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

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

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

Le personnel d'encadrement est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. Il doit être informé de l'évolution de carrière qu'il peut y espérer.
A cet effet, les entreprises développeront la pratique d'entretiens périodiques entre le personnel d'encadrement et ses supérieurs hiérarchiques.

Article 18 : **Tutorat et enseignement**

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

CHAPITRE IV
MOYENS RECONNUS AUX DELEGUES SYNDICAUX ET AUX MEMBRES DES COMITES D'ENTREPRISES POUR L'ACCOMPLISSEMENT DE LEUR MISSION DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION

Article 19

Dès 1996, les parties signataires soulignaient l'importance qu'elles attachent à la définition et à la mise en œuvre par les entreprises de la politique de formation professionnelle, dans un esprit de concertation.
Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.
Pour ce faire, une bonne articulation entre les niveaux de concertation suppose que des moyens adéquats soient reconnus aux représentants du personnel qui souhaitent jouer un rôle actif dans le domaine de la formation.

C'est pourquoi, les parties signataires insistent sur l'importance du rôle des Commissions de la formation existant au sein des Comités d'entreprise dans toutes les entreprises employant au moins deux cents salariés.
Dans ces entreprises, les salariés, qui sont membres de cette Commission sans être membre élu du Comité d'entreprise, se verront attribuer un crédit d'heures équivalent à 4 demi-journées par an.
Les salariés qui sont à la fois membres de cette Commission et membres élus du Comité d'entreprise, se verront attribuer un crédit d'heures équivalant à 2 demi-journées par an.

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

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

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que les salariés exerçant des responsabilités syndicales doivent pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation.
Ces salariés peuvent également, conformément aux dispositions de l'article L. 3142-7 du Code du travail, participer à des stages de formation syndicale et ont alors droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

TITRE IV
DISPOSITIONS DIVERSES

CHAPITRE I
MODALITES DE PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION EUROPEENNE DE LA FORMATION

Article 20

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

Les partenaires sociaux, après examen et sur proposition de la CPNE, décideront, dans cette perspective, d'entreprendre toute démarche utile, notamment par le biais de leurs représentations respectives, en vue de s'inscrire dans les programmes et actions de formation initiés par les instances européennes compétentes.
Ils pourront notamment construire à cette fin un partenariat avec d'autres pays de l'Union Européenne en vue d'étudier et d'échanger les expériences relatives au rôle des transports urbains dans l'insertion sociale et professionnelle. Des projets d'études comparatives portant sur les rémunérations ou sur les référentiels de compétence, de diplôme, de formation pour les salariés des transports urbains et les procédures de validation des acquis de l'expérience, de même que l'élévation des bas niveaux de qualification pourront aussi être proposés à des partenaires européens.
Ces actions pourront également concerner la mobilité volontaire de l'encadrement au sein de l'Union Européenne.

CHAPITRE II
CONTRIBUTION DES ENTREPRISES

Article 21

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

- Les contributions dues au titre de l'article 2 du chapitre I de l'annexe financière par les entreprises occupant 10 salariés et plus sont versées à l'OPCA Transports et Services selon des modalités précisées dans ladite annexe.

- Pour les entreprises occupant 10 salariés et plus, relevant du champ d'application du présent accord, les modalités de financement des actions prioritaires définies à l'article 1-2 et figurant au plan de formation de l'entreprise sont fixées à l'article 1 du chapitre I de l'annexe financière du présent accord.

- Les entreprises occupant moins de 10 salariés situées dans le champ d'application du présent accord s'acquitteront auprès de l'OPCA Transports et Services des obligations financières qui découlent de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

- Dans les conditions prévues par la loi, l'ensemble des entreprises, couvertes par le présent accord, quel que soit leur effectif, devront s'acquitter auprès de l'organisme compétent (OPCA) de la contribution légale sur les salaires versés aux titulaires d'un contrat à durée déterminée, destinée à financer les CIF de ces salariés.

- Une annexe financière, jointe au présent accord précise en tant que de besoin les modalités d'application des dispositions ci-dessus.

CHAPITRE III
MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DE BRANCHE

Article 22 : **Entrée en application de l'accord**

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

Article 23 : Force obligatoire de l'accord

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

Article 24 : Durée de l'accord

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

Article 25 : Prise en compte des évolutions législatives et réglementaires

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

Article 26 : Publicité et dépôt

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

Fait à Paris, le 7 juillet 2015

Signataires : UTPF, CFDT-SNTU, FO-UNCP, CFTC, CFE-CGC, UNSA.

ANNEXE N° 1
DIPLOMES, TITRES ET CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXE N° 2
APPRENTISSAGE

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

Article 1 : **Définition et objectif**

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

Article 2 : **Bénéficiaires**

Conformément aux textes en vigueur, peuvent être engagés en qualité d'apprentis les jeunes âgés de 16 à 25 ans au début de l'apprentissage.
Des dérogations à la limite d'âge supérieure pourront être sollicitées auprès de l'administration dans les cas prévus par l'article L. 6222-2 du Code du travail.

Article 3 : **Durée du contrat**

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

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

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

En application de l'article L. 6222-13 du Code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée du contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.
La durée de la suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.
Dans ce cas, le salarié conserve le bénéfice de son ancienneté.

Article 4 : **Durée de la formation**

L'apprenti bénéficie d'une formation pratique en entreprise et d'une formation complémentaire en Centre de Formation d'Apprentis (CFA). La durée minimale de la formation en CFA est définie en fonction du diplôme ou titre préparé et conformément aux textes en vigueur, sans pouvoir être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

Article 5 : **Rôle du centre de formation d'apprentis**

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

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

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

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

Article 6 : **Obligations de l'employeur**

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

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

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

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

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

Après appel à candidature, le maître d'apprentissage sera choisi par l'entreprise, sur la base du volontariat, parmi les salariés ayant les qualités requises disposant d'une expérience reconnue acquise au cours de sa carrière professionnelle dans l'emploi que prépare l'apprenti.
Notamment, il doit remplir la condition relative aux temps minimaux d'exercice de l'activité professionnelle en relation avec la qualification ou le titre préparé nécessaires à l'activité de maître d'apprentissage tels que définis par l'article R. 6223-24 du Code du travail.

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

Les parties signataires considèrent que l'implication des membres de l'encadrement est nécessaire à l'insertion professionnelle des jeunes que ce soit par la voie de l'apprentissage ou de l'alternance et demandent aux entreprises de tout mettre en œuvre pour favoriser l'accès de leurs collaborateurs au tutorat. La formation des maîtres d'apprentissage est organisée conformément à l'article L. 6223-8 du Code du travail et à l'article 6 du présent accord. Ainsi, l'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

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

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

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

Article 7 : **Obligations de l'apprenti**

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

Il s'engage à suivre avec assiduité la formation tant interne qu'externe à l'entreprise, prévue au contrat. Il doit tenir son employeur régulièrement informé de l'évolution du contenu de la formation externe. Il peut notamment saisir son employeur dans le cadre de difficultés particulières ou spécifiques pouvant avoir lieu pendant cette formation.
L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

Article 8 : **Congé supplémentaire pour préparation à l'examen**

Conformément à l'article L. 6222-35 du Code du travail, l'apprenti a droit, pour la préparation directe des épreuves d'examen, à un congé de cinq jours ouvrables, pendant lequel il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA dès lors que la convention portant création du centre en prévoit l'organisation.
En outre, si l'apprenti prépare l'examen dans un autre CFA, le droit au congé est également ouvert, sous réserve de présenter les justificatifs correspondant à l'employeur.
Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est accordé dans le mois qui précède les épreuves. Conformément à l'article L. 6222-35 du code du travail, il s'ajoute au congé légal et à la durée de formation en CFA fixée par le contrat.

Article 9 : **Rémunération des apprentis**

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

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

Le minimum conventionnel national s'entend comme le « salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé ».
Dès le mois suivant la notification officielle de l'obtention du diplôme faisant l'objet du contrat d'apprentissage, le salarié perçoit la rémunération correspondant au minimum conventionnel national de l'emploi occupé.

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

Article 10 : **Priorité d'embauche**

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

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

L'ancienneté est calculée à partir de la date du début du contrat d'apprentissage ou du contrat initial en cas de prolongation.
Afin de pouvoir mettre en œuvre cette priorité d'embauche, les entreprises veilleront à recruter un nombre d'apprentis cohérent avec leurs prévisions de recrutement dans le cadre de leur gestion prévisionnelle des emplois.

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

Article 11 : **Rôle des instances représentatives du personnel**

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

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

Il est en outre informé sur :

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

Article 12 : **Financement**

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

ANNEXE N° 3
CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

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

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

Article 1 : **Définition et objectif**

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

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

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

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

Article 2 : **Bénéficiaires**

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

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

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

Article 3 : **Durée du contrat**

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

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

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

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

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

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

Article 4 : **Durée de la formation**

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

Article 5 : **Rôle du centre de formation**

Le centre de formation dispense un enseignement conforme au référentiel de formation conduisant à la qualification, sur la base du nombre d'heures de formation prévu à l'article 4 du présent texte.
En collaboration avec le tuteur, il assure le suivi de la formation dispensée dans l'entreprise.
Le centre de formation doit tenir l'employeur régulièrement informé de l'évolution de la formation du bénéficiaire du contrat de professionnalisation et de ses absences en cours.

Article 6 : **Obligations de l'employeur**

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

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.
Ces actions seront prises en charge par l'OPCA Transports et Services dans le cadre des dispositions prévues à l'annexe financière du présent accord.

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

Article 7 : **Développement du tutorat**

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 8 : Obligations du bénéficiaire du contrat

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

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

Article 9 : Rémunération

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

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

[(1)] ou du SMIC s'il est plus favorable MC : Minimum conventionnel national

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

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

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

Article 10 : **Priorité d'embauche**

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

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

L'ancienneté est calculée à partir de la date du début du contrat de professionnalisation ou du contrat initial en cas de renouvellement.
Afin de pouvoir mettre en œuvre cette priorité d'embauche, les entreprises veilleront à recruter un nombre de personnes cohérent avec leurs prévisions de recrutement dans le cadre de leur gestion prévisionnelle des emplois.

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

Article 11 : **Rôle des instances représentatives du personnel**

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

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

Il est en outre informé :

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

Article 12 : **Financement**

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

ANNEXE N° 4
COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNE)

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

Article 1 : **Objet de la CPNE**

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

Article 2 : **Composition, fonctionnement et moyens**

La CPNE comprend :

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

Le Président et le Vice-Président de la CPNE sont désignés pour deux ans alternativement parmi les membres du collège des salariés et les membres du collège des employeurs.
Lorsque le Président est issu du collège des salariés, le Vice-Président est issu du collège des employeurs et inversement.
Le Président et le Vice-Président sont proposés par le collège dont ils sont issus et désignés par la CPNE.

La CPNE pourra se doter de moyens propres et, notamment, constituer des groupes de travail, permanents ou provisoires, chargés d'étudier un sujet particulier déterminé par la CPNE.
Sous réserve d'en avertir préalablement la CPNE, chacune des délégations pourra demander l'assistance d'un expert, dans le cadre de l'assemblée plénière ou des groupes de travail, sur un sujet relevant de sa compétence.

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

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

- la journée de réunion,
- la durée nécessaire au transport,
- les frais de transport et de repas au sens de l'article 12 de la CCNTU,
- les frais d'hébergement, dans la mesure où la distance à parcourir et l'horaire de la réunion le justifient,

- et, dans la limite de trois réunions de la CPNE par an, soit la journée de préparation précédant immédiatement la réunion, soit une journée de préparation hors remboursement des frais de transport.

Article 3 : **Réunions**

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

La délégation patronale assure le secrétariat de la CPNE.

Hormis les réunions exceptionnelles, à l'issue de chaque réunion de la CPNE, l'ordre du jour et la date de la réunion suivante sont fixés d'un commun accord.
L'ordre du jour tel que prévu précédemment est adressé par le secrétariat aux membres de la CPNE au moins quinze jours avant la date de la réunion.

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

Article 4 : **Rôle en matière d'emploi**

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

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

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

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

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

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

Article 5 : Rôle en matière de formation professionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

2. *Formation en alternance et apprentissage*

La CPNE :

- examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ;

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

  Cette liste, qui peut donner lieu à financement prioritaire par l'OPCA Transports et Services, figure à l'annexe 1 du présent accord.

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

3. Formation continue

- La CPNE propose annuellement à la Commission paritaire nationale les orientations et les actions prioritaires à l'intention de l'OPCA Transports et Services et de la section professionnelle Transports urbains et assure le suivi de leur application ;
- Elle peut proposer la définition de certificats de qualification professionnelle ;
- Elle précise les qualifications accessibles aux salariés qui suivent, à la demande de leur employeur, pour partie hors du temps de travail, une action de formation qualifiante de plus de 300 heures.
  Elle fixe une liste de formations éligibles au compte personnel de formation, en application de l'article L. 6323-16 du Code du travail.
  Elle pourra procéder à un réexamen semestriel de cette liste établie, au regard de l'évolution des besoins et de la prise en compte, le cas échéants, des nouveaux titres, diplômes et certifications reconnues.
- Elle pourra proposer l'inscription à l'inventaire de certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle au sein de la branche des transports urbains.
- Elle pourra proposer au Comité paritaire national de l'emploi et de la formation (COPANEF) que certaines certifications inscrites au sein de la liste de formations éligibles au compte personnel de formation qu'elle a élaboré pour les salariés de la branche soit inscrites au sein de la liste nationale interprofessionnelle des formations éligibles à ce dispositif pour les demandeurs d'emploi.

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

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

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

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

7. Egalité professionnelle

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

Article 7 : **Modalités de délibération**

Dans le cadre de ses attributions nécessitant une délibération en application de la loi, notamment pour l'élaboration de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-16 du Code du travail, les délibérations de la CPNE sont adoptées en l'absence d'opposition d'au moins 50 % des membres, présents ou représentés, d'un des deux collèges de la commission.
La CPNE ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges est présente ou représentée.

ANNEXE N° 5
OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS, DES QUALIFICATIONS ET DES COMPETENCES (OPMQC)

Article 1 : **Rôle et mission de l'OPMQC**

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

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

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

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

La diffusion des travaux et études de l'OPMQC sera décidée au cas par cas par la Commission Paritaire Nationale, sur proposition de la CPNE.
En cas de décision de diffusion, les travaux de l'observatoire seront transmis aux entreprises qui en informeront leurs institutions représentatives du personnel.

Article 2 : **Composition et fonctionnement de l'OPMQC**

L'OPMQC a pour mission de déterminer les travaux à mettre en œuvre par l'observatoire, le cas échéant sur avis de la CPNE, et d'assurer leur suivi.
Il est composé d'un délégué titulaire et d'un suppléant pouvant assister aux réunions, par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et par un nombre de représentants des employeurs égal au nombre de délégués des organisations syndicales de salariés.

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

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

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

Article 3 : **Moyens de l'OPMQC**

L'UTPF mettra à la disposition de l'OPMQC les moyens matériels et humains, et utilisera à cet effet les moyens financiers définis à l'annexe VI du présent accord.
La gestion de ces moyens sera assurée par l'UTPF conformément aux dispositions financières de l'article 10 de l'annexe 6 du présent accord et dans le cadre des orientations définies par l'OPMQC.
L'UTPF présentera à l'OPMQC un bilan financier de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, à la demande de celui-ci.

ANNEXE N° 6
ANNEXE FINANCIERE

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

CHAPITRE I
REPARTITION GENERALE DE LA CONTRIBUTION

Les entreprises occupant 10 salariés et plus doivent verser à l'OPCA Transports et Services une contribution égale à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, dénommée « contribution unique formation ».
Toutefois, ce pourcentage est fixé à 0,8 % si un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois ans, prévoit que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du CPF de ses salariés et à son abondement. Pendant la durée de l'accord d'entreprise, l'employeur ne peut pas bénéficier de la prise en charge par l'OPCA Transports et Services des formations financées par le CPF de ses salariés.

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

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

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

Article 2 : **Financement de la professionnalisation**

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

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

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

- Les actions de formation liées aux contrats de professionnalisation ;
- Les actions de formation liées aux périodes de professionnalisation ;
- Les actions de préparation et d'exercice du tutorat ;
- Le financement des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que des rémunérations, charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences dans les conditions précisées à l'article 3 de l'annexe 5 du présent accord et de l'article 10 de la présente annexe ;

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

Article 3 : **Plan de formation**

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

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

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

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

Article 4 : **Compte personnel de formation**

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

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

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

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

Article 5 : **Congé individuel de formation**

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

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

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

CHAPITRE II
REPARTITION DE LA CONTRIBUTION DANS LES DIFFERENTS DISPOSITIFS DE FORMATION

Article 6 : **Financement des actions de formation spécifiques a la branche**

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

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

Elles sont financées par une augmentation de 0,3 % des contributions des entreprises versées au titre du plan de formation.
Les 0,3 % supplémentaires sont mutualisés au sein de l'OPCA Transports et Services et regroupés dans un compte propre à la section Transports Urbains.

Les partenaires sociaux rappellent solennellement l'importance qu'ils attachent à la mise en œuvre de ces actions de formation et par conséquent à l'utilisation spécifique du 0,3 % à leurs financements.
Toutefois, si exceptionnellement, en fin d'exercice, il restait un solde non utilisé sur ce 0,3 %, le reliquat serait alors affecté par l'OPCA Transports et Services au financement de la professionnalisation définie par l'article 2 de la présente annexe.

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

Article 7 : **Financement des contrats et périodes de professionnalisation**

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

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

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

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

- 13 Euros (périodes de professionnalisation) ou 12 Euros (contrats de professionnalisation) pour les titres et diplômes listés à l'annexe I du présent accord correspondant aux priorités de la branche en matière de formation professionnelle ;

- 11 Euros pour les autres formations destinées aux conducteurs et à l'encadrement ;
- 9,15 Euros pour toutes les autres formations.

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

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

Article 7-2 : Financement des dépenses liées au tutorat

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

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

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

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

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

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

Article 8 : Financement du compte personnel de formation

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

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

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

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

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

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

Il s'agit notamment de la prise en charge :

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

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

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

Article 11 : Financement du bilan de compétences

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

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

Article 12 : Autres financements

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

CHAPITRE III
LES MODALITÉS DE CONTRIBUTION AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

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

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

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

6°) AVENANT N° 3 A L'ACCORD D'ADHESION A L'OPCA TRANSPORTS DU 26 MAI 2011 PORTANT ADHESION DU SECTEUR DE LA PROPRETE ET SERVICES ASSOCIES

Article 1 : Choix de l'OPCA pour les entreprises de propreté et services associés

Les signataires représentant les entreprises de propreté et services associés décident d'adhérer en lieu et place de toute autre organisme paritaire collecteur agrée à l'OPCA Transports à compter du 1er janvier 2015. Ainsi, toute référence à un autre OPCA dans les dispositions conventionnelles concernées sera annulée et remplacée par la référence à l'OPCA Transports.

Article 2 : Champ d'application

Le champ d'application de ce présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 (IDCC 3043).

Article 3 : Adhésion à l'accord du 26 mai 2011 d'adhésion à l'OPCA Transports

Conformément aux statuts de l'OPCA Transports, l'Assemblée Générale du 24 juin 2014 de l'OPCA Transports a été consultée et a émis un avis favorable à l'adhésion des entreprises de propreté et services associés.
Les parties conviennent donc de l'adhésion du « secteur des entreprises de propreté et services associés » à l'accord d'adhésion du 26 mai 2011 de l'OPCA Transports.

A compter de la signature de l'accord, les organisations représentant le « secteur des entreprises de propreté et services associés » pourront prétendre à la qualité de signataire de l'accord du 26 mai 2011 et aux conséquences de droits en découlant.

Article 4 : Versements des entreprises adhérentes

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles issues de la Convention collective nationale « des entreprises de propreté et services associés », les employeurs entrant dans le champ d'application de ladite convention collective nationale verseront leurs contributions à l'OPCA Transports avant le 28 février 2015, sur la base de la masse salariale 2014.

Article 5 : Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 26 mai 2011.

Signataires : SNAV ; ADF ; UNIM ; CAF ; UTPF ; UNOSTRA ; FNAA ; FNTS ; FNAP ; OTRE ; TLF ; CNSA ; CSD ; EDESFI ; FNTV ; FNTR ; FEDIMAG ; FNCR ; SGMF ; FNECS CFE-CGC ; UGICT ; FS CFDT ; FEC FO ; FGTE CFDT ; FETS FO ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FNPD CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC ; FNCTT CFE-CGC ; FEETS FO ; SNEPAT FO ; SNPNS CFTC ; SNEPS ; FNT CGT-FO ; FNT CFE-CGC ; FNSM CGT ; CNTPA ; CFE-CGC marine marchande ; SNTU CFDT

7°) ACCORD DU 26 MAI 2011 RELATIF À L'ORGANISME COLLECTEUR OPCA TRANSPORTS

Vu l'accord national portant création de l'OPCA transports du 28 décembre 1994 ;
Vu l'accord unique d'adhésion du 29 janvier 1998 (transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport ; transport fluvial de fret et de passager ; transports maritimes ; agences de voyages et de tourisme ; transports publics urbains de voyageurs ; manutention portuaire) ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 ;
Vu la loi du 24 novembre 2009 ;
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux OPCA ;
Vu l'accord national du 28 décembre 1994, notamment son article 3, portant création de l'OPCA transports ;
Vu les statuts de l'OPCA transports du 28 décembre 1994 portant création de l'association loi de 1901 dénommée « OPCA transports » ;
Vu le règlement intérieur modifié de l'OPCA transports pris en application desdits statuts, il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie prévue par les textes cités ci-dessus, et en vue du renouvellement par les pouvoirs publics, au plus tard le 1er janvier 2012, de l'agrément des OPCA, le présent accord a pour objet de :

- déterminer le champ d'intervention professionnel et géographique de l'organisme collecteur ci-après nommé « OPCA transports » ;
- fixer ses principes généraux de fonctionnement ;
- définir les principes financiers généraux de gestion à mettre en œuvre dans le cadre de la réglementation et du nouveau plan comptable en cours d'adoption ;
- préciser son organisation de gestion et sa structure opérationnelle, tant au niveau national que régional ;
- fixer les principes de sa gouvernance paritaire ;
- demander au ministère du travail l'agrément de l'OPCA transports.

Par ailleurs, le présent accord détermine les modalités du « vivre ensemble » des branches professionnelles qui ont choisi, ou choisiront, de se regrouper dans l'OPCA transports.
Elle se situe dans la continuité de l'association existante. Les dispositions du présent accord se substituent à celles de l'accord du 28 décembre 1994 qui ont le même objet.
L'adhésion au présent accord s'effectuera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-3, L. 2261-5 et L. 2261-6 du code du travail.
Dans le cadre des dispositions régissant l'association loi de 1901 OPCA transports, les statuts et le règlement intérieur seront révisés et mis en harmonie avec le présent accord dans l'année suivant la date d'agrément.

Article 1 : **Champ d'intervention professionnel et géographique de l'OPCA transports**

1.1 L'OPCA transports est un OPCA multibranches constitué autour de l'axe mobilité/déplacements/ transports des biens et personnes, tous modes confondus.

Il regroupe ou est susceptible de regrouper :

- les activités de transport de fret, de biens, de valeurs et de personnes ;
- les activités de logistique et de manutention ;
- les activités liées à l'environnement ;
- les activités de gestion d'infrastructures de transports ;
- toutes autres activités annexes ou connexes.

- 1.2. Dans le cadre du présent accord, l'OPCA transports a un champ d'intervention géographique conforme au champ d'application des conventions collectives et accords de branche de ses adhérents. Ces champs figurent en annexe du présent accord.

En cas d'adhésion de secteurs d'activités qui conduiraient à modifier le champ d'intervention professionnel et/ou géographique de l'OPCA transports, les parties conviennent de demander au ministère du travail une modification du champ de l'agrément.

1.3. L'OPCA transports est attaché à faciliter le regroupement d'activités professionnelles et de métiers à fortes caractéristiques communes :

- mobilité des biens et des personnes ;
- sûreté et sécurité, y compris environnementale, dans l'utilisation du domaine public ;
- respect de normes et de contraintes nationales et internationales obligatoires, conventionnelles ou réglementaires ;
- technicité marquée de nombreux métiers ;
- etc.

1.4. L'OPCA transports affirme sa volonté de répondre aux besoins de ses adhérents, et de s'élargir, en conservant la capacité d'apporter à tous un réel soutien basé sur une connaissance précise des spécificités professionnelles de chaque branche et sur l'existence de services de proximité compétents et qualifiés.

Article 2 : **Principes généraux de fonctionnement**

2.1. L'OPCA transports réaffirme sa volonté de respecter l'identité de ses branches adhérentes et de leurs entreprises, en assurant à chacun une représentation et un droit d'expression équitables.

2.2. L'OPCA transports considère que sa capacité de gestion paritaire, sans recours à délégation pour la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration, de même que le montant de ses coûts de fonctionnement et de ses frais de gestion, répondent aux exigences de la réforme en cours.

Ils constituent des atouts qu'il convient de sauvegarder afin de favoriser un fonctionnement transparent et rigoureux, et la mise en œuvre de moyens simples de suivi et d'évaluation des résultats en matière de formation.

2.3. Afin de répondre au mieux aux besoins de formation des branches adhérentes, et de respecter le choix de leurs priorités, l'OPCA transports s'engage à mettre en place un processus de déconcentration des prises de décision.
Ce choix volontariste se traduit par le renforcement du rôle des sections paritaires professionnelles techniques (SPP) de branches en matière de travaux préparatoires, de définition des besoins et de la mise en œuvre des politiques et priorités de formation, en liaison avec les CPNE et les observatoires respectifs.

2.4. L'OPCA transports, qui dispose déjà d'un échelon national structuré de gestion de la collecte et des dispositifs de formation et d'information de ses adhérents (entreprises et salariés), basé sur la dématérialisation de documents et l'utilisation de techniques performantes de diffusion de données et d'informations, renforce ses actions en ce domaine afin de répondre aux objectifs généraux de la réforme.
Il assure, notamment à l'aide de ces outils, la transparence de la gouvernance souhaitée par les pouvoirs publics.
Par ailleurs, l'OPCA transports, qui est déjà doté de services extérieurs de proximité, placés auprès des entreprises et des salariés dans 21 régions administratives, renforce les implantations existantes et généralise ses implantations régionales afin d'accroître les services de proximité offerts, en particulier aux TPE et PME.

2.5. Enfin, l'OPCA transports recherche des opportunités de partenariat avec le FPSPP, Pôle emploi, les collectivités territoriales et locales, les autres organismes paritaires collecteurs agréés, et toute autre partie intéressée par les problématiques de renforcement des compétences et des qualifications, de reclassement et d'insertion des salariés, des demandeurs d'emplois et des personnes en difficulté.

Article 3 : Principes généraux de gestion financière

3.1.A compter du 1er janvier 2012, et conformément aux termes de la réglementation en vigueur :

- la collecte recueillie au titre de la professionnalisation est mutualisée dès réception ;
- il est créé trois sections financières au titre du plan de formation ;
- entreprises de 1 à 9 salariés ;
- entreprises de 10 à 49 salariés ;
- entreprises de 50 salariés et plus.

Les sommes collectées dans les deux premières sections financières ci-dessus sont mutualisées à réception de la collecte.
Pour la section financière des entreprises de 50 salariés et plus, les sommes sont mutualisées au niveau des sections professionnelles. La date de mutualisation entre les sections professionnelles est fixée au 31 octobre de chaque année.

3.2L'OPCA transports, en complément de ce dispositif réglementaire, applique les principes suivants :

a) Chaque SPP de branche est appelée, au cours du dernier trimestre de chaque année, à présenter ses besoins prévisionnels chiffrés.

b) Ces demandes seront satisfaites au travers de deux modes de financement.

L'un sur la base de la collecte obligatoire « professionnalisation » de la branche dont le montant brut sera :
- augmenté du montant des annulations des 12 mois précédents ;
- diminué d'un montant affecté au fonds interne de gestion collective (FIGECO) ;
- diminué du reversement au FPSPP ;
- diminué de la participation aux frais de fonctionnement de l'OPCA transports ;
- éventuellement diminué d'un versement au dispositif apprentissage si cela est prévu par l'accord de branche.

L'autre par utilisation du fonds interne de gestion collective (FIGECO).
Les prélèvements sur ce fonds seront arbitrés, si nécessaire, par le conseil d'administration dans le respect de la cohérence budgétaire globale de l'OPCA transports.
Sous la responsabilité du conseil d'administration, la SPP de branche a donc la libre disposition des fonds ainsi affectés afin de financer la politique et les priorités déterminées par la branche.
Le règlement intérieur de l'OPCA transports précise, en tant que de besoin, les modalités pratiques de mise en œuvre de ces dispositifs.

c) S'agissant du financement de la portabilité du DIF, des frais d'études et d'observatoires, des opérations de cofinancement (Pôle emploi ; FPSPP ; régions ou autres collectivités territoriales ; etc.), les dépenses à charge de l'OPCA transports sont affectées en priorité sur le fonds interne de gestion collective.
Toutefois, le conseil d'administration de l'OPCA transports peut décider d'imputer certaines de ces opérations à la SPP concernée.

3.3.S'agissant de l'application du principe de contractualisation des objectifs et des moyens de l'OPCA au 1er janvier 2012, les services administratifs de l'OPCA et la commission financière sont en charge de la préparation du dossier de négociation avec les pouvoirs publics.

Ce dossier est approuvé en conseil d'administration.

Article 4 : Principes généraux d'organisation

4.1. Au plan administratif, l'OPCA transports est dirigé par un directeur général ou un directeur, dont les attributions et la désignation sont effectuées en conseil d'administration sur proposition du bureau.

4.2. Au niveau fonctionnel, l'OPCA comporte des services centraux structurés autour de 4 pôles :

4.3. administration générale, budget, comptabilité ;
- gestion et suivi des dossiers de formation ;
- audit et contrôle ;
- communication, information des entreprises et des salariés, gestion et développement du centre serveur.

Cette organisation, qui peut être modifiée en tant que de besoin, est adaptée aux nouvelles missions confiées aux OPCA par la réforme.

Notamment, le site internet sera mis en état de répondre aux nouveaux objectifs suivants :
- publicité des priorités, critères et conditions de prise en charge des dossiers présentés par les employeurs ;
- information générale et sensibilisation des entreprises et information des salariés ;
- présentation des comptes annuels et du rapport des commissaires aux comptes ;
- publication d'une liste des organismes de formation bénéficiant des fonds de l'OPCA.

4.3. Sur le plan territorial, l'OPCA transports est implanté dans 21 régions administratives et a développé un réseau de proximité dont l'ambition est de répondre aux demandes et besoins de toutes les branches adhérentes dans toutes les régions de la France métropolitaine.
Les responsables régionaux de l'OPCA transports, sous l'autorité du délégué à la direction en charge du réseau, ont pour mission de développer le rôle de conseil de l'OPCA auprès des entreprises et de leurs salariés.
En outre, ils ont aussi pour mission de valoriser les actions des branches auprès des pouvoirs publics régionaux et locaux, des administrations compétentes en matière d'emploi, de développement des compétences, d'insertion, de lutte contre l'illettrisme, etc., des organisations professionnelles et syndicales des branches adhérentes, des OPMQ et/ou autres organismes économiques et statistiques des secteurs de compétence de l'OPCA transports.

4.4. Dans l'objectif de renforcer sa volonté affichée de respecter l'identité et les choix politiques des branches en matière de formation, l'OPCA transports met en place des « conseillers référents » par secteurs d'activités, au fait des caractéristiques des métiers exercés, et capables de renforcer le lien entre les services de l'OPCA, les SPP, et les entreprises et salariés concernés.

4.5. Par ailleurs, afin de sécuriser l'utilisation des fonds collectés et veiller à leur bonne utilisation, la mission d'audit et de contrôle est renforcée et peut faire appel à des missions de contrôle externalisées.

Article 5 : **Principes généraux de gouvernance**

5.1. Aux termes des textes susvisés portant création de l'association loi de 1901 « OPCA transports ».
L'association est administrée par un conseil paritaire d'administration de 36 membres composé de deux collèges :
- un collège salarié composé de trois représentants de chacune des six organisations syndicales représentatives des salariés signataires de l'accord du 28 décembre 1994 et du présent accord ;
- un collège employeurs composé du même nombre de représentants que le collège salarié, pour l'ensemble des organisations professionnelles patronales signataires de l'accord du 28 décembre 1994 et du présent accord.

Les membres du conseil d'administration sont désignés pour 2 ans renouvelables par leurs organisations syndicales ou professionnelles respectives.
Il est mis en place un bureau du conseil d'administration composé de douze membres, soit un administrateur par organisation syndicale signataire de l'accord national du 28 décembre 1994 (soit six membres) et un nombre égal d'administrateurs représentant l'ensemble des organisations professionnelles patronales (soit six membres).
Le président et le vice-président de l'OPCA sont élus par le conseil d'administration. Il est ensuite procédé à l'élection d'un trésorier, d'un trésorier adjoint, d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.
Le conseil procède aussi à l'élection d'une commission financière paritaire.
Les statuts et le règlement intérieur modifié de l'OPCA transports, fixent par ailleurs les modalités de fonctionnement du dispositif ci-dessus.

5.2. Le présent accord, nouvel acte fondateur de l'association dite « OPCA transports », en vue du renouvellement de son agrément par les pouvoirs publics au 1 er janvier 2012, s'inscrit dans la continuité des principes de gouvernance ci-dessus, sans préjudice de l'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

5.3. Dans l'objectif réaffirmé par le présent accord de respecter au mieux la diversité des métiers des salariés du transport et de leurs entreprises, de favoriser le dialogue et l'expression des besoins des uns et des autres, d'assurer une représentation équitable des branches adhérentes au sein de l'OPCA :
Il est mis en place une assemblée générale paritaire des branches adhérentes à l'OPCA transports.
Toutes les organisations syndicales et patronales signataires du présent accord, soit lors de sa première adoption, soit par adhésion ultérieure, ont le droit de siéger à l'assemblée générale. Elles disposent globalement d'un droit de vote proportionnel à l'importance économique de leur branche, mesurée par le nombre de salariés travaillant au sein de la branche.
Afin d'assurer au mieux le respect du droit d'expression des « branches minoritaires » ces droits de vote comporteront une partie fixe minimale et une partie proportionnelle au nombre de salariés recensés dans la branche.
L'assemblée générale se réunit annuellement pour entendre et se prononcer sur le rapport annuel d'activité, le rapport financier et les comptes, le rapport des commissaires aux comptes et donner quitus au conseil d'administration.
L'assemblée générale est informée des orientations des politiques de formation conduites et financées dans le cadre des actions de l'OPCA transports.
L'assemblée générale se prononce sur les demandes éventuelles d'adhésion de branches souhaitant rejoindre l'OPCA transports. Ces demandes sont instruites en conseil d'administration.
Le président et le vice-président ont pouvoir de convoquer les assemblées générales annuelles.

5.4. Conformément au dernier paragraphe du préambule du présent accord, les statuts et le règlement intérieur de l'OPCA transports seront modifiés et adaptés aux nouveaux rôles et aux nouvelles missions, étant entendu :

- que les SPPT deviennent des sections paritaires professionnelles (SPP) ;
- que de nouvelles SPP peuvent être créées, avec l'approbation et sous la responsabilité du conseil d'administration, pour exprimer les besoins et modalités de formation d'une nouvelle branche adhérente ou d'une partie significative des métiers d'une branche ;
- qu'une étroite coordination doit être assurée entre SPP de l'OPCA, CPNE et observatoires.

5.5. Il est aussi précisé que les président et vice-président d'une CPNE de branche peuvent être invités à siéger avec voie consultative aux SPP dont ils ne seraient pas membres. De même, les SPP doivent s'appuyer sur les travaux conduits par les OPMQ.
Par ailleurs, les président et vice-président de SPP se réunissent, au minimum deux fois par an, avec le président et le vice-président de l'OPCA transports, dans le but d'assurer une coordination optimale des travaux au sein de l'OPCA.
Enfin, les président et vice-président des SPP peuvent être entendus en conseil d'administration ou en bureau pour tout sujet concernant leurs travaux.

Article 6 : **Entrée en vigueur de l'accord**

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord, qui entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension, à l'exception des dispositions du point 5.5 qui sont applicables dès la signature de l'accord.

Fait à Paris, le 26 mai 2011.

Signataires : SNAV ; ADF ; UNIM ; CAF ; UTPF ; UNOSTRA ; FNAA ; FNTS ; FNAP ; OTRE ; TLF ; CNSA ; CSD ; EDESFI ; FNTV ; FNTR ; FEDIMAG ; FNCR ; SGMF ; FNECS CFE-CGC ; UGICT ; FS CFDT ; FEC FO ; FGTE CFDT ; FETS FO ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FNPD CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC ; FNCTT CFE-CGC ; FEETS FO ; SNEPAT FO ; SNPNS CFTC ; SNEPS ; FNT CGT-FO ; FNT CFE-CGC ; FNSM CGT ; CNTPA ; CFE-CGC marine marchande ; SNTU CFDT.

ANNEXE

Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires
Codes NACE :
49.41A Transports routiers de fret interurbain.
49.41B Transports routiers de fret de proximité.
49.41C Location de camions avec chauffeur.
49.42Z Services de déménagement.
52.10B Entreposage et stockage non frigorifiques valeurs.
52.21Z Services auxiliaires des transports terrestres.
52.29A Messagerie, fret express.
52.29B Affrètement et organisation des transports.
53.20Z Autres activités de poste et courrier.
77.11A Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers.
77.12Z Location et location bail de camions.
80.10Z Activités de sécurité privée (transports de fonds et valeurs).

Convention collective nationale de rattachement : convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (IDCC 16, brochure 3085).
Champ géographique : territoire métropolitain.

Transports routiers de personnes
Codes NACE :
49.32Z Transports de voyageurs par taxis (grande remise).
49.39A Transports routiers réguliers de voyageurs.
49.39B Autres transports routiers de voyageurs.
86.90A Ambulances.

Convention collective nationale de rattachement : convention collective nationale des transports routiers (IDCC 16, brochure 3085, A 85/Transport routier de personnes).
Champ géographique : territoire métropolitain.

Transports fluviaux de fret et de passagers
Codes NACE :
50.30Z Transports fluviaux de fret.
50.40Z Transports fluviaux de passagers.

Conventions collectives nationales de rattachement :
Convention collective des ouvriers de la navigation intérieure de marchandises (IDCC 3).
Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transports de navigation intérieure (IDCC 2174, brochure 3153).
Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure (IDCC 1974, brochure 3293).
Champ géographique : France métropolitaine.

Agences de voyages et de tourisme
Codes NACE :
79.11Z Activités des agences de voyages.
79.12Z Activités de voyagistes.
79.90Z Autres de services de réservation et activités connexes.

Conventions collectives nationales de rattachement :
Personnel des agences de voyages et de tourisme (IDCC 1710, brochure CCN 3061).
Guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme (IDCC 412, brochure CN 3094).
Champ géographique : territoire français transports maritimes.

Codes NACE :
50.10Z Transports maritimes et côtiers de passagers.
50.20Z Transports maritimes et côtiers de fret.

52.29B Affrètement et organisation des transports (activités spécifiques de transports maritimes).
52.22Z Services auxiliaires des transports par eau (remorquage et pilotage).

Conventions collectives nationales de rattachement :
Convention collective nationale des officiers de la marine marchande (IDCC 5520, brochure 3604).
Convention collective nationale du personnel navigant d'exécution de la marine marchande (IDCC 5521, brochure 3607).
Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation libre (IDCC 23, brochure 3216).

Manutention portuaire
Code NACE : 52.24A Manutention portuaire.

Convention collective nationale de rattachement : convention collective nationale de la manutention portuaire (IDCC 1763, brochure 3273).
Champ géographique : France métropolitaine.

Transports urbains de voyageurs
Code NACE : 49.31Z Transports urbains et suburbains de voyageurs.

Convention collective rattachée : Convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs (IDCC 1424, brochure CCN 3099).
Champ géographique : territoire métropolitain et Corse.

ANNEXE VI – SALAIRE NATIONAL MINIMAL

Pour plus d'information, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter la note juridique n° 8 intitulée « règles relatives aux salaires minimums conventionnels » sur le site www.utpf-mobilites.fr

Article 1 2

Article 2 2

1°) Accord de branche du 20 février 2025 sur l'évolution du salaire minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés dans les transports urbains de voyageurs..... 3

Article 1

Le salaire national minimum institué dans la profession correspond au coefficient 100 à ancienneté zéro.

Ce salaire national minimum mensuel s'entend pour une durée hebdomadaire et mensuelle effective de travail dans la branche telle que définie à l'article 27 de la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Les salaires minima nationaux des divers emplois sont hiérarchisés à 100 % et sont obtenus en appliquant au salaire minimum mensuel :

a) Les coefficients hiérarchiques figurant dans la grille de classement des emplois objet de l'annexe III à la convention collective nationale ;

b) Les majorations de salaire pour ancienneté fixées par la convention collective nationale et correspondant à l'ancienneté réelle dans l'entreprise.

Nota : Voir les décisions unilatérales du 17 novembre 2022, 9 juin 2022 et les accords du 25 mai 2023, 16 mars 2020, 26 février 2019, 14 février 2018, 5 mars 2015, 14 février 2014, 20 février 2013, 17 mai 2011, 2 février 2010, 1er juillet 2009, 23 janvier 2007, 6 juillet 2005, avenant n° 1 du 13 avril 1995 et 7 juillet 1994 portant dérogation à l'article 1er.

Article modifié par l'accord du 30 juin 2000 portant modification de l'alinéa 2 de l'article 1 de l'annexe VI de la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs (étendu par l'arrêté du 10 novembre 2000, JO du 24 novembre 2000).

Article 2

Le montant du salaire national minimal, coefficient 100, ancienneté zéro, est fixé à 30,34 F à compter du 1er octobre 1988.
En conséquence le barème du salaire minimal national est, à compter du 1er octobre 1988 (avenant n° 2, du 28 avril 1988), le suivant :

Voir les décisions unilatérales du 17 novembre 2022, 9 juin 2022 et les accords du 25 mai 2023, 16 mars 2020, 26 février 2019, 14 février 2018, 5 mars 2015, 14 février 2014, 20 février 2013, 17 mai 2011, 2 février 2010, 1er juillet 2009, 23 janvier 2007, 6 juillet 2005, avenant n° 1 du 13 avril 1995 et 7 juillet 1994.

Pour les cadres les majorations pour ancienneté sont dans un même grade de 10 % tous les 5 ans. Toutefois, pendant les 10 premières années des majorations de salaires pour ancienneté sont accordées sur la base de 5 % tous les deux ans et demi.

1°) ACCORD DE BRANCHE DU 20 FEVRIER 2025 SUR L'EVOLUTION DU SALAIRE NATIONAL MINIMUM ET DES SALAIRES MINIMA MENSUELS FORFAITISES DANS LES TRANSPORTS URBAINS DE VOYAGEURS

Préambule

Les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs sont relatives au salaire national minimal.

L'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, a fixé la valeur du point conventionnel de branche et mis en place, à titre dérogatoire afin de porter le salaire minimum de la branche à un niveau supérieur au SMIC, des salaires minima mensuels forfaitisés pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification.

Son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190.

Les accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés ont mis fin, pour les coefficients 185 et 190, à l'application du principe du salaire forfaitisé et ont prévu qu'ils soient de nouveau calculés selon la formule « valeur du point multipliée par coefficient ».

Réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation des transports urbains de voyageurs, les partenaires sociaux décident de revaloriser la valeur du point conventionnel de branche, ainsi que les salaires mensuels forfaitisés, dans les conditions fixées par le présent accord.

Article 1 : **Valeur du point conventionnel de branche**

La valeur du point conventionnel de branche est fixée à un montant de 9,42 euros au 1er janvier 2025.

Article 2 : **Fixation des salaires minima mensuels forfaitisés de branche**

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et des accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 ainsi que celles de l'article 1er du présent accord, les salaires minima mensuels conventionnels des coefficients 145 à 190 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, au 1er janvier 2025.

Coefficients Forfaitisés	Au 1er janvier 2025
Coefficient 145	1 846,68 €
Coefficient 155	1 857,80 €
Coefficient 170	1 864,53 €
Coefficient 175	1 871,27 €
Coefficient 185	1 874,64 €
Coefficient 190	1 880,02 €

Article 3 : Barème du salaire national minimum de branche

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté applicable au 1er janvier 2025 est annexé au présent accord, dans le respect des dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Article 4 : Egalité de rémunération femmes/hommes

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du Code du travail selon lesquelles *« tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes »*.
Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté visé à l'article 3 est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.
Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés par des raisons objectives entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 5 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.
Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. A ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 : Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est applicable - aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale de la branche des transports urbains de voyageurs - à compter de sa signature et aux dates prévues aux articles 1 à 3 ci-dessus.

Article 7 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 : Publicité et dépôt

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

ANNEXE : BAREME DU SALAIRE NATIONAL MINIMUM DE BRANCHE (AU 1ER JANVIER 2025)

PERSONNEL DES ATELIERS, DES SERVICES TECHNIQUES, DU MOUVEMENT, ADMINISTRATIF ET DE GESTION

		moins de 6 mois	plus de 6 mois	plus de 1 an	plus de 3 ans	plus de 5 ans	plus de 10 ans	plus de 15 ans	plus de 20 ans	plus de 25 ans
	Coefficients	**0 %**	**3 %**	**7 %**	**10 %**	**12 %**	**14 %**	**17 %**	**20 %**	**23 %**
Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion	**145**	1 846,68 €	1 902,08 €	1 975,95 €	2 031,35 €	2 068,28 €	2 105,22 €	2 160,62 €	2 216,02 €	2 271,42 €
	155	1 857,80 €	1 913,53 €	1 987,85 €	2 043,58 €	2 080,74 €	2 117,89 €	2 173,63 €	2 229,36 €	2 285,09 €
	170	1 864,53 €	1 920,47 €	1 995,05 €	2 050,98 €	2 088,27 €	2 125,56 €	2 181,50 €	2 237,44 €	2 293,37 €
	175	1 871,27 €	1 927,41 €	2 002,26 €	2 058,40 €	2 095,82 €	2 133,25 €	2 189,39 €	2 245,52 €	2 301,66 €
	185	1 874,64 €	1 930,88 €	2 005,86 €	2 062,10 €	2 099,60 €	2 137,09 €	2 193,33 €	2 249,57 €	2 305,81 €
	190	1 880,02 €	1 936,42 €	2 011,62 €	2 068,02 €	2 105,62 €	2 143,22 €	2 199,62 €	2 256,02 €	2 312,42 €
	200	1 970,00 €	2 029,10 €	2 107,90 €	2 167,00 €	2 206,40 €	2 245,80 €	2 304,90 €	2 364,00 €	2 423,10 €
	205	2 019,25 €	2 079,83 €	2 160,60 €	2 221,18 €	2 261,56 €	2 301,95 €	2 362,52 €	2 423,10 €	2 483,68 €
	210	2 068,50 €	2 130,56 €	2 213,30 €	2 275,35 €	2 316,72 €	2 358,09 €	2 420,15 €	2 482,20 €	2 544,26 €
	220	2 167,00 €	2 232,01 €	2 318,69 €	2 383,70 €	2 427,04 €	2 470,38 €	2 535,39 €	2 600,40 €	2 665,41 €

PERSONNEL DE MAITRISE DES ATELIERS, DES SERVICES TECHNIQUES, DU MOUVEMENT, ADMINISTRATIF, DE GESTION, TECHNICIEN ET DESSINATEUR

		moins de 6 mois	plus de 6 mois	plus 1 an	plus de 3 ans	plus de 5 ans	plus de 10 ans	plus de 15 ans	plus de 20 ans	plus de 25 ans	plus de 30 ans
	Coefficients	**0 %**	**3 %**	**7 %**	**10 %**	**12 %**	**14 %**	**17 %**	**20 %**	**25 %**	**30 %**
Personnel de maitrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif, de gestion, technicien et dessinateur	**205**	2 019,25 €	2 079,83 €	2 160,60 €	2 221,18 €	2 261,56 €	2 301,95 €	2 362,52 €	2 423,10 €	2 524,06 €	2 625,03 €
	210	2 068,50 €	2 130,56 €	2 213,30 €	2 275,35 €	2 316,72 €	2 358,09 €	2 420,15 €	2 482,20 €	2 585,63 €	2 689,05 €
	220	2 167,00 €	2 232,01 €	2 318,69 €	2 383,70 €	2 427,04 €	2 470,38 €	2 535,39 €	2 600,40 €	2 708,75 €	2 817,10 €
	230	2 265,50 €	2 333,47 €	2 424,09 €	2 492,05 €	2 537,36 €	2 582,67 €	2 650,64 €	2 718,60 €	2 831,88 €	2 945,15 €
	240	2 364,00 €	2 434,92 €	2 529,48 €	2 600,40 €	2 647,68 €	2 694,96 €	2 765,88 €	2 836,80 €	2 955,00 €	3 073,20 €
	250	2 462,50 €	2 536,38 €	2 634,88 €	2 708,75 €	2 758,00 €	2 807,25 €	2 881,13 €	2 955,00 €	3 078,13 €	3 201,25 €
	270	2 659,50 €	2 739,29 €	2 845,67 €	2 925,45 €	2 978,64 €	3 031,83 €	3 111,62 €	3 191,40 €	3 324,38 €	3 457,35 €
	280	2 758,00 €	2 840,74 €	2 951,06 €	3 033,80 €	3 088,96 €	3 144,12 €	3 226,86 €	3 309,60 €	3 447,50 €	3 585,40 €
	300	2 955,00 €	3 043,65 €	3 161,85 €	3 250,50 €	3 309,60 €	3 368,70 €	3 457,35 €	3 546,00 €	3 693,75 €	3 841,50 €
	310	3 053,50 €	3 145,11 €	3 267,25 €	3 358,85 €	3 419,92 €	3 480,99 €	3 572,60 €	3 664,20 €	3 816,88 €	3 969,55 €
	320	3 152,00 €	3 246,56 €	3 372,64 €	3 467,20 €	3 530,24 €	3 593,28 €	3 687,84 €	3 782,40 €	3 940,00 €	4 097,60 €
	340	3 349,00 €	3 449,47 €	3 583,43 €	3 683,90 €	3 750,88 €	3 817,86 €	3 918,33 €	4 018,80 €	4 186,25 €	4 353,70 €
	360	3 546,00 €	3 652,38 €	3 794,22 €	3 900,60 €	3 971,52 €	4 042,44 €	4 148,82 €	4 255,20 €	4 432,50 €	4 609,80 €

PERSONNEL DES INGENIEURS ET CADRES

	Coefficients	A l'embauche
Personnel des ingénieurs et cadres	300	2 955,00 €
	390	3 841,50 €
	430	4 235,50 €
	530	5 220,50 €
	630	6 205,50 €
	690	6 796,50 €

ANNEXE VII – RECUEIL DE DIFFERENTS TEXTES NON INTEGRES A LA CONVENTION

1°) Avenant n° 1 du 3 décembre 2024 à l'accord de méthode du 25 mai 2022 relatif aux classifications et rémunérations dans la branche du transport public urbain de voyageurs.....3

2°) Avenant n° 9 du 3 décembre 2024 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs 4

3°) Avenant n° 7 du 15 février 2023 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs 6

4°) Accord de méthode relatif aux classifications et rémunérations dans la branche du transport public urbain de voyageurs du 25 mai 2022 8

5°) Avenant n° 1 du 17 décembre 2021 à l'accord du 10 novembre 2017 « relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs » portant évolution du dispositif de temps partiel de fin de carrière 11

6°) Avenant n° 6 du 17 décembre 2021 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs portant évolution de la contribution conventionnelle de branche.....20

7°) Avenant n° 3 du 17 mars 2021 à l'accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet du 20 avril 2016 23

8°) Avenant n° 5 du 1er décembre 2020 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs 25

9°) Accord du 21 octobre 2020 relatif au transfert des contrats de travail des salariés en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public, en Ile-de-France, relevant de la convention collective des réseaux de transport public urbain de voyageurs 27

10°) Accord du 21 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable dans la branche des réseaux de transport public urbain de voyageurs.....34

11°) Avenant n° 4 du 3 décembre 2019 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs 40

12°) Avenant n° 2 du 15 février 2019 à l'accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet du 20 avril 2016 46

13°) Accord du 10 décembre 2018 concernant la primauté des accords de branche sur les accords d'entreprise conclus postérieurement dans la branche des Réseaux de Transports Publics Urbains de Voyageurs 49

14°) Accord du 28 novembre 2018 portant création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains 51

15°) Avenant n° 3 du 14 septembre 2018 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs 55

16°) Accord de branche du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs 61

17°) Avenant n° 1 du 12 avril 2017 à l'accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet du 20 avril 2016 85

18°) Avenant n° 1 du 7 mars 2017 à l'accord collectif portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport du 20 avril 2016 89

19°) Accord-cadre de branche pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet du 20 avril 2016 91

20°) Accord de branche du 12 novembre 2014 portant mise en œuvre du pacte de responsabilité dans la branche du transport urbain de voyageurs 105

21°) Accord de branche du 26 mai 2014 sur la création d'une Commission Paritaire Nationale de Validation des Accords 108

22°) Accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs 111

23°) Accord de branche du 18 septembre 2006 portant changement de dénomination d'un emploi dans la convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs 139

24°) Accord du 15 mars 2006 relatif à la durée du mandat des représentants du personnel 141

25°) Avenant n° 7 à la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 21 octobre 1998 relatif à la visite médicale du permis de conduire transport en commun 142

26°) Accord du 28 juin 1993 relatif aux diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points 143

27°) Protocole d'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance « Inaptitude à la conduite » - I.P.R.I.A.C 147

28°) Décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 fixant les conditions de fonctionnement du régime complémentaire de retraite institué par le n° 54-953 du 14 septembre 1954 modifié par le n° 54-1061 du 30 octobre 1954 154

29°) Accord du 29 juin 2009 relatif au maintien des garanties de prévoyance obligatoire décès/invalidité de la CARCEPT prévoyance 173

30°) Protocole d'accord du 28 décembre 1972 relatif à la mensualisation 175

31°) Arrêté du 26 décembre 1947 relatif au reclassement du personnel des ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et dessinateurs des réseaux de tramway 175

1°) AVENANT N°1 DU 3 DECEMBRE 2024 A L'ACCORD DE METHODE DU 25 MAI 2022 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS DANS LA BRANCHE DU TRANSPORT PUBLIC URBAIN DE VOYAGEURS

Les partenaires sociaux réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains ont convenu de proroger d'une année supplémentaire les dispositions de l'accord de méthode du 25 mai 2022 relatif aux classifications et rémunérations dans la branche du transport public urbain de voyageurs.

Article 1 : Prorogation des dispositions de l'accord de méthode du 25 mai 2022 relatif aux classifications et rémunérations dans la branche du transport public urbain de voyageurs

L'accord de méthode du 25 mai 2022 relatif aux classifications et rémunérations dans la branche du transport public urbain de voyageurs est prorogé d'un an jusqu'au 31 décembre 2025.

Article 2 : Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2025.
Il est conclu pour une durée déterminée d'un an du 1er janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2025. A cette échéance, il cessera de produire ses effets.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent avenant et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée.

Article 3 : Dépôt

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

Fait à Paris, le 3 décembre 2024

Signataires : UTPF, CGT, CFDT-SNTU, FO-UNCP, CFE-CGC, UNSA

2°) AVENANT N° 9 DU 3 DECEMBRE 2024 A L'ACCORD DE BRANCHE DU 3 DECEMBRE 2007 SUR LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL, LA PREVENTION DES CONFLITS ET LA CONTINUITE DU SERVICE PUBLIC DANS LES TRANSPORTS URBAINS DE VOYAGEURS

Préambule

Après plus de quinze années d'application effective de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, au regard notamment des évolutions législatives advenues, des évolutions de cet accord se sont avérées indispensables. L'avenant n° 7 du 15 février 2023, à durée déterminée, a ainsi prévu la répartition des fonds du financement du dialogue social en fonction de l'influence des titulaires élus aux élections du Comité Social et Economique (CSE).

Les partenaires sociaux réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains ont convenu de proroger de deux années supplémentaires les dispositions de l'avenant n° 7 du 15 février 2023.

Article 1 : Prorogation des dispositions de l'avenant n° 7 du 15 février 2023 à l'accord de l'accord de branche du 3 décembre 2007 « sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs »

L'avenant n° 7 du 15 février 2023 à l'accord de l'accord de branche du 3 décembre 2007 « sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs » ayant modifié l'article 5 de l'annexe « financement du dialogue social de branche » est prorogé de deux années jusqu'au 31 décembre 2026.

Pour mémoire, l'article 5 de l'annexe financement « financement du dialogue social de branche » est rédigé comme suit :

« Article 5 : Répartition des fonds du dialogue social »

Dans le respect de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, de la présente annexe ainsi que des modalités, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, la contribution entre les différents postes d'affectation défini à l'article 3 de la présente annexe sera répartie comme suit :

- 80 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2 de la présente annexe :
  - détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche » ;
  - dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche ;
  - autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche ;
  - moyens matériels : documentations, bureautique, informatique.

Ce budget de 80 % sera réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions suivantes :

- 15 % de ce budget sera réparti à parts égales entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche dans la limite du détachement d'un salarié à mi-temps. La somme ainsi déterminée par organisation syndicale constituera une somme maximale dont pourra bénéficier l'organisation syndicale sur justificatifs.
- 85 % de ce budget sera ensuite réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche en proportion de leur influence en nombre de titulaires élus aux élections du Comité Social et Economique (CSE). Conformément à l'article 3-3 du présent accord, l'Observatoire de la négociation collective et du dialogue social déterminera l'influence desdites organisations sur la base du nombre de titulaires élus aux élections du CSE par organisation.

- En tout état de cause, le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra décider de minorer la part des 80 %.

- 20 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour les autres postes d'affectation :

  - le remboursement des frais afférents aux réunions paritaires des salariés non détachés dans les conditions fixées à l'article 12.2° de la CCNTU, modifié par l'article 5 du présent accord,
  - les frais de fonctionnement de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social,
  - les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche peut décider de modifier la répartition ci-dessus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.
Dans cette hypothèse, il peut majorer la part de la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2, et minorer en conséquence le montant de la contribution utilisé pour les autres postes d'affectation.
En tout état de cause, le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra en aucun cas décider de porter la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2 à plus de 85 % du montant total de la contribution des entreprises, ni minorer en conséquence la part utilisée pour les autres postes d'affectation en-deçà de 15 % du montant total de la contribution des entreprises.

Il est rappelé que cette modification de la répartition n'est possible que si la cotisation des entreprises est inférieure à 0,08 % de leur masse salariale brute. »

Article 2 : **Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 : **Entrée en vigueur et durée de l'avenant**

Le présent avenant entre en vigueur de manière rétroactive au 1er janvier 2025.

Il est conclu pour une durée déterminée de deux ans du 1er janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2026.

Les partenaires sociaux se réuniront avant le terme de l'avenant, en vue de discuter de la règle de répartition des fonds qui sera applicable à compter du 1er janvier 2027.

Article 4 : **Dépôt**

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

Fait à Paris, 3 décembre 2024
Signataires : UTPF, CFDT-SNTU, CFE-CGC, UNSA

3°) AVENANT N° 7 DU 15 FEVRIER 2023 A L'ACCORD DE BRANCHE DU 3 DECEMBRE 2007 SUR LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL, LA PREVENTION DES CONFLITS ET LA CONTINUITE DU SERVICE PUBLIC DANS LES TRANSPORTS URBAINS DE VOYAGEURS

Préambule

Après plus de dix années d'application effective de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, au regard notamment des évolutions législatives advenues, des évolutions de cet accord se sont avérées indispensables. L'avenant n° 5 du 1er décembre 2020, à durée déterminée, a ainsi prévu la répartition des fonds du financement du dialogue social en fonction de l'influence des titulaires élus aux élections du Comité Social et Economique (CSE).

Les partenaires sociaux réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains ont convenu de proroger de deux années supplémentaires les dispositions de l'avenant n° 5 du 1er décembre 2020.

Article 1 : Prorogation des dispositions de l'avenant n° 5 du 1er décembre 2020 À l'accord de l'accord de branche du 3 décembre 2007 « sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs »

L'avenant n° 5 du 1er décembre 2020 à l'accord de l'accord de branche du 3 décembre 2007 « sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs » ayant modifié l'article 5 de l'annexe « financement du dialogue social de branche » est prorogé de deux années jusqu'au 31 décembre 2024.

Pour mémoire, l'article 5 de l'annexe financement « financement du dialogue social de branche » est rédigé comme suit :

« Article 5 : Répartition des fonds du dialogue social »

Dans le respect de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, de la présente annexe ainsi que des modalités, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, la contribution entre les différents postes d'affectation défini à l'article 3 de la présente annexe sera répartie comme suit :

- 80 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2 de la présente annexe :
  - détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche » ;
  - dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche ;
  - autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche ;
  - moyens matériels : documentations, bureautique, informatique.

Ce budget de 80 % sera réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions suivantes :

- 15 % de ce budget sera réparti à parts égales entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche dans la limite du détachement d'un salarié à mi-temps. La somme ainsi déterminée par organisation syndicale constituera une somme maximale dont pourra bénéficier l'organisation syndicale sur justificatifs.
- 85 % de ce budget sera ensuite réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche en proportion de leur influence en nombre de titulaires élus aux élections du Comité Social et Economique (CSE). Conformément à l'article 3-3 du présent accord, l'Observatoire de la négociation collective et du dialogue social déterminera l'influence desdites organisations sur la base du nombre de titulaires élus aux élections du CSE par organisation.

- En tout état de cause, le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra décider de minorer la part des 80 %.

- 20 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour les autres postes d'affectation :

  - le remboursement des frais afférents aux réunions paritaires des salariés non détachés dans les conditions fixées à l'article 12.2° de la CCNTU, modifié par l'article 5 du présent accord,
  - les frais de fonctionnement de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social,
  - les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche peut décider de modifier la répartition ci-dessus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.
Dans cette hypothèse, il peut majorer la part de la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2, et minorer en conséquence le montant de la contribution utilisé pour les autres postes d'affectation.
En tout état de cause, le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra en aucun cas décider de porter la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2 à plus de 85 % du montant total de la contribution des entreprises, ni minorer en conséquence la part utilisée pour les autres postes d'affectation en-deçà de 15 % du montant total de la contribution des entreprises.

Il est rappelé que cette modification de la répartition n'est possible que si la cotisation des entreprises est inférieure à 0,08 % de leur masse salariale brute. »

Article 2 : **Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 : **Entrée en vigueur et durée de l'avenant**

Le présent avenant entre en vigueur de manière rétroactive au 1er janvier 2023.

Il est conclu pour une durée déterminée de deux ans du 1er janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2024.

Les partenaires sociaux se réuniront avant le terme de l'avenant, en vue de discuter de la règle de répartition des fonds qui sera applicable à compter de 2025.

Article 4 : **Publicité et dépôt**

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

Fait à Paris, 15 février 2023

Signataires : UTPF, CFDT-SNTU, CFE-CGC, UNSA

4°) ACCORD DE METHODE RELATIF AUX CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS DANS LA BRANCHE DU TRANSPORT PUBLIC URBAIN DE VOYAGEURS DU 25 MAI 2022

Préambule

Soucieux d'apporter des réponses aux problématiques liées à l'attractivité, au recrutement et à l'évolution des compétences au sein de la branche du transport public urbain de voyageurs, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté commune de travailler sur la refonte du système de classification des métiers et des rémunérations.

Les classifications établies en 1975 apparaissent aujourd'hui datées et il s'avère nécessaire de les actualiser.
Les travaux menés en Observatoire Paritaire des Métiers, des Qualifications et des Compétences (OPMQC), qui ont donné lieu à une étude paritaire dans la branche « relative à l'évolution des emplois et des compétences » réalisée par le cabinet Kyu Lab en 2018, ont fait apparaitre :

- la disparition de certains métiers,
- la forte évolution de métiers existants notamment dans la maintenance et les métiers techniques,
- l'émergence d'au moins quatre familles de nouveaux métiers :
    - la sûreté ;
    - la Qualité Hygiène, Sécurité, Environnement (QHSE) ;
    - les systèmes d'information, Développement commercial voyageurs ;
    - le développement commercial institutionnel.

Les partenaires sociaux indiquent que cette liste n'est pas exhaustive et étudieront l'ensemble des propositions ou perspectives d'émergence de famille de métiers non identifiés.

Les partenaires sociaux soulignent ainsi l'intérêt et la nécessité :

- d'aboutir à un système de classification qui soit adapté à la réalité actuelle des emplois, à leur évolution, à leur diversité et aux spécificités de l'activité du transport urbain ;
- de travailler sur des parcours professionnels en donnant une visibilité aux salariés de la branche.

Par cet accord, ils conviennent d'instaurer une méthode, commune et objective de classification des emplois au sein de la branche. Ils conviennent par ailleurs de favoriser la reconnaissance du niveau des compétences des salariés, les parcours professionnels et l'employabilité, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et avec un objectif d'attractivité.

Les partenaires sociaux réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) Transports Urbains fixent dans le présent accord de méthode :

- les thèmes de la négociation sur les classifications et rémunérations ;
- la méthode et le calendrier.

Article 1 : **Les thèmes de la négociation**

Afin de faire évoluer le dispositif conventionnel actuel de classification et rémunération pour, d'une part, classer les emplois selon une méthode objective et d'autre part, instaurer une rémunération applicable aux salariés correspondant au classement de leur emploi, les partenaires sociaux conviennent de travailler et de négocier :

- dans un premier temps, sur les méthodes de classification des emplois ;
- dans un second temps, sur la déclinaison de la méthode de classification ;
- dans un troisième temps, sur la méthodologie du système de rémunération qui sera adossé aux classifications.

- Les partenaires sociaux considèrent que l'appréciation du nouveau dispositif conventionnel ne pourra s'opérer que de manière globale, au terme des négociations rassemblant les classifications et rémunérations (selon la chronologie décrite ci-dessus).

Article 2 : **Méthode et calendrier**

Afin de faire évoluer le dispositif conventionnel actuel de classification et rémunération pour, d'une part, classer les emplois selon une méthode objective et d'autre part, instaurer une rémunération applicable aux salariés correspondant au classement de leur emploi, les partenaires sociaux conviennent de travailler et de négocier :

- dans un premier temps, sur les méthodes de classification des emplois ;
- dans un second temps, sur la déclinaison de la méthode de classification ;
- dans un troisième temps, sur la méthodologie du système de rémunération qui sera adossé aux classifications.

Les partenaires sociaux considèrent que l'appréciation du nouveau dispositif conventionnel ne pourra s'opérer que de manière globale, au terme des négociations rassemblant les classifications et rémunérations (selon la chronologie décrite ci-dessus).

Article 3 : **Recours à un tiers facilitateur**

Pour permettre aux partenaires sociaux de la branche de bénéficier d'une information / formation sur le sujet, les parties conviennent d'organiser un séminaire introductif avec l'intervention d'un expert extérieur choisi paritairement. Les parties conviennent de recourir à un tiers de confiance pour les accompagner lors des premières réunions des GT paritaires dont l'intervention pourra être prolongée si les partenaires sociaux en expriment le besoin. Sous réserve de l'acceptation du conseil d'administration de l'Agefodia, cette expertise paritaire sera prise en charge par celle-ci.

Article 4 : **Organisation matérielle des réunions**

L'ordre du jour et les documents de travail nécessaires à la négociation seront adressés aux différentes organisations préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser à chacun, un temps suffisant de l'ordre d'une semaine pour les étudier.

Les réunions du groupe de travail se dérouleront dans les locaux de l'UTPF.

Article 5 : **Dispositions diverses**

Pour réussir l'évolution du dispositif conventionnel sur les classifications et la grille de rémunération adossée à cette classification, les parties s'engagent à assurer, autant que possible, la permanence de leurs acteurs respectifs pendant toute la négociation, afin de respecter le calendrier prévisionnel.

Article 6 : **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Au regard de l'importance stratégique de cette négociation, et de la mobilisation nécessairement forte des acteurs, le présent accord de méthode n'entrera en vigueur qu'à condition d'être conclu à l'unanimité des organisations syndicales représentatives de la branche.

Sous la réserve précisée au paragraphe précédent, le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2024. A cette échéance, il cessera de produire ses effets.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée.

Article 7 : **Dépôt de l'accord et demande d'extension**

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

Fait à Paris, le 25 mai 2022

Signataires : UTPF, CGT, CFDT-SNTU, FO – UNCP, UNSA, CFE-CGC

5°) AVENANT N° 1 DU 17 DECEMBRE 2021 A L'ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2017 « RELATIF A LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS LA BRANCHE DES TRANSPORTS URBAINS DE VOYAGEURS » PORTANT EVOLUTION DU DISPOSITIF DE TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE

Accord étendu par l'arrêté du 7 juillet 2022 (JO du 3 septembre 2022)

Préambule

Par l'accord de branche du 10 novembre 2017 « relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs », les partenaires sociaux ont souhaité mieux prendre en considération la question de l'allongement de la vie au travail.

Ainsi, au-delà des outils de formation et de prévention pouvant être mis en place au sein des entreprises afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés, l'accord précité a instauré un dispositif de temps partiel de fin de carrière. Celui-ci permet à certains salariés volontaires, notamment les travailleurs de nuit, d'exercer leur activité à temps partiel en fin de carrière.

Aujourd'hui, afin de mieux accompagner cette fin de carrière, les partenaires sociaux souhaitent, par le présent avenant, élargir les conditions d'éligibilité au dispositif de temps partiel de fin de carrière. Le présent accord vise également à adapter certaines dispositions relatives à la mise en œuvre de ce dispositif.

Les partenaires sociaux de la branche des transports urbains conviennent ainsi des dispositions suivantes :

Article 1 : **Temps partiel de fin de carrière – toutes catégories de salariés - bénéficiaires**

L'article 10-1-1 de l'accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs est modifié comme suit :

« Article 10-1-1 Bénéficiaires

Tout salarié totalisant un nombre minimal, tel que défini ci-après, d'années d'ancienneté continue dans l'entreprise, devant valider au plus 14 trimestres et un nombre minimal de trimestres tel que défini ci-après pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal, peut demander à bénéficier du temps partiel « fin de carrière » dans le cadre de l'engagement et de la procédure ci-après définis.

Le nombre minimal d'année d'ancienneté devant être validé s'établit à :
- 22 ½ années si le salarié effectue sa demande en 2022 ;
- 20 années si le salarié effectue sa demande en 2023 ;
- 18 années si le salarié effectue sa demande à partir de 2024.

Le nombre minimal de trimestres devant être validé s'établit à :
- 6 trimestres si le salarié effectue sa demande en 2022 ;
- 4 trimestres si le salarié effectue sa demande à partir de 2023.

Pour le salarié dont la carrière ne s'est pas déroulée intégralement au régime de retraite général, la condition tenant à la validation d'au plus 14 trimestres et d'un nombre minimal de trimestres tel que défini ci-dessus pour bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal s'apprécie en prenant en compte les trimestres acquis au sein des différents régimes de retraite. Le salarié dans cette situation doit réunir une durée d'assurance et de périodes équivalentes au nombre de trimestres nécessaires, lors de ce départ et en fonction de l'âge, pour pouvoir bénéficier du départ à la retraite au régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, dont, le cas échéant, les régimes spéciaux de retraite.

Ces conditions d'éligibilité au dispositif s'apprécient à la date de la mise en œuvre effective du dispositif.

Le bénéfice du temps partiel « fin de carrière » cesse de plein droit dès lors que le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite. »

Article 2 : **Temps partiel de fin de carrière – Toutes catégories de salaires – Obligations des parties**

L'article 10-1-3 de l'accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs est modifié comme suit :

« Article 10-1-3 Obligations réciproques des parties

Le salarié bénéficiant du dispositif de temps partiel « fin de carrière » prévu au présent accord s'engage à partir en retraite dès qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein, à la date qui a été prévue avec l'employeur lors de l'entrée du salarié dans le dispositif. Il est rappelé que le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

En contrepartie, les cotisations de retraite de base et de retraite complémentaire sont calculées sur la base du salaire correspondant à une activité à temps plein, selon les règles et modalités de calcul prévues par l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Ainsi, conformément à l'article R. 241-0-2 du Code de la sécurité sociale, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est égal au produit de la rémunération mensuelle et du rapport entre, d'une part, la durée du travail à temps plein et, d'autre part, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois. Le nombre d'heures rémunérées correspond à l'ensemble des heures rémunérées au cours du mois, y compris le cas échéant les heures complémentaires.
La rémunération mensuelle prise en compte est la rémunération mensuelle brute constituée des gains et rémunérations assujettis à cotisations de sécurité sociale, versée au salarié au cours du mois civil correspondant.

L'entreprise prend en charge le surplus de cotisations de retraite salariales et patronales. Cette prise en charge s'entend de la partie de base et la partie complémentaire de la retraite. Ces cotisations sont calculées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La rémunération mensuelle brute de base du salarié est calculée sur la base du temps de travail qu'il effectue. Toutefois, lorsque le salarié a déposé sa demande de départ en retraite auprès de la caisse d'assurance retraite compétente, et qu'il justifie auprès de son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, d'avoir effectué cette démarche, sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à son temps de travail à temps partiel est majorée de 10 %, pendant, au maximum, les 4 derniers trimestres précédant la date effective de son départ en retraite, sans que cette majoration ne puisse s'appliquer avant la date de dépôt effectif de sa demande de départ en retraite auprès de la caisse de retraite compétente. Toutefois, dans le cas où le salarié ne peut opérer la démarche de dépôt de sa demande de départ en retraite auprès de la caisse d'assurance de retraite compétente quatre trimestres avant la date effective de son départ en retraite, la majoration de 10 % prévue, pour une durée maximale de quatre trimestres, sera versée avec effet rétroactif pour la période allant de 4 trimestres précédent la date effective de son départ en retraite jusqu'à la date de dépôt effectif de sa demande de départ retraite auprès de la caisse d'assurance de retraite compétente.

Le salarié bénéficiaire du dispositif de temps partiel « fin de carrière » a droit à des congés payés dont la durée est égale à celle des congés payés d'un salarié à temps plein.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de la rémunération reconstituée correspondant à l'activité exercée avant le bénéfice du temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord.

Dans l'hypothèse où le salarié ne partirait pas à la retraite à la suite de l'obtention de sa retraite à taux plein, et au-delà de la cessation de plein droit du dispositif prévue à l'article 10-1-1, le salarié s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière ».

Le salarié qui dénonce le présent dispositif s'engage à rembourser le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière ».
Sous réserve de l'accord de l'employeur qui apprécie le bien-fondé de la demande, les dispositions des deux paragraphes ci-dessus ne trouvent pas application en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par le salarié. »

Article 3 : **Temps partiel de fin de carrière – toutes catégories - procédure**

L'article 10-1-4 de l'accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs est modifié comme suit :

« Article 10-1-4 Procédure

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière » doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins six mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.
La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.
Elle doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les Caisses de retraite.
Dans les deux mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.
Dans les deux mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail.

Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé. La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise. Toutefois, en cas de refus motivé, l'employeur peut proposer de décaler de 4 trimestres au maximum la mise en œuvre du dispositif sur la base d'une quotité du temps de travail du salarié adaptée à l'organisation du travail mise en place dans l'entreprise et/ou aux contraintes d'activité et de traiter prioritairement la demande refusée dès lors que les contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place auront été levées. L'ordre des priorités se fait par l'antériorité des demandes.

Le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière », du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière » ainsi que du nombre d'acceptation avec entrée en vigueur décalée du passage à temps partiel.

Le passage à temps partiel « fin de carrière » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le Code du travail en matière de travail à temps partiel.
L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins trois mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche. »

Article 4 : **Temps partiel de fin de carrière « travailleurs de nuit » - bénéficiaires**

L'article 10-2-1 de l'accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs est modifié comme suit :

« Article 10-2-1 Bénéficiaires

Tout salarié remplissant les conditions cumulatives ci-dessous peut demander à bénéficier du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » :

- avoir un nombre minimal, tel que définis ci-dessous, d'années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- et avoir eu au cours, de la période ci-dessus, le statut de travailleur de nuit dans l'entreprise pendant au moins 7 ans, au sens de l'article 3 de l'accord de branche du 2 février 2010 « sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs » ;
- et avoir le statut de travailleur de nuit, au sens de de l'article 3 de l'accord de branche du 2 février 2010 « sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs », depuis au moins 4 ans lors de la demande de passage à temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit »
- et devoir valider au plus 14 trimestres et un nombre minimal de trimestres fixé comme suit pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal.

Le nombre minimal d'année d'ancienneté devant être validé s'établit à :

- 18 années si le salarié effectue sa demande en 2022 ;
- 16 ½ années si le salarié effectue sa demande en 2023 ;
- 15 années si le salarié effectue sa demande à partir de 2024.

Le nombre minimal de trimestres devant être validé s'établit à :

- 6 trimestres si le salarié effectue sa demande en 2022 ;
- 4 trimestres si le salarié effectue sa demande à partir de 2023.

Pour le salarié dont la carrière ne s'est pas déroulée intégralement au régime de retraite général, la condition tenant à la validation d'au plus 14 trimestres et d'un nombre minimal de trimestres tel que défini ci-dessus pour bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal s'apprécie en prenant en compte les trimestres acquis au sein des différents régimes de retraite. Le salarié dans cette situation doit réunir une durée d'assurance et de périodes équivalentes au nombre de trimestres nécessaires, lors de ce départ et en fonction de l'âge, pour pouvoir bénéficier du départ à la retraite au régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, dont, le cas échéant, les régimes spéciaux de retraite.

Ces conditions d'éligibilité au dispositif s'apprécient à la date de la mise en œuvre effective du dispositif.

Lorsque le salarié qui bénéficiait du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » remplit les conditions pour percevoir une retraite à taux plein, il cesse de plein droit de bénéficier du présent dispositif. Le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite. »

Article 5 : **Temps partiel de fin de carrière « travailleurs de nuit » - obligations réciproques des parties**

L'article 10-2-3 de l'accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs est modifié comme suit :

« Article 10-2-3 Obligations réciproques des parties

Le salarié bénéficiant du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévu au présent accord s'engage à partir en retraite dès qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein, à la date qui a été prévue avec l'employeur lors de l'entrée du salarié dans le dispositif. Il est rappelé que le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

En contrepartie, la rémunération mensuelle brute de base du salarié correspondant à son temps de travail à temps partiel est majorée de 10 % et les cotisations de retraite de base et de retraite complémentaire sont calculées sur la base du salaire correspondant à une activité à temps plein, selon les règles et modalités de calcul prévues par l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Ainsi, conformément à l'article R. 241-0-2 du Code de la sécurité sociale, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est égal au produit de la rémunération mensuelle et du rapport entre, d'une part, la durée du travail à temps plein et, d'autre part, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois. Le nombre d'heures rémunérées correspond à l'ensemble des heures rémunérées au cours du mois, y compris le cas échéant les heures complémentaires.
La rémunération mensuelle prise en compte est la rémunération mensuelle brute constituée des gains et rémunérations assujettis à cotisations de sécurité sociale, versée au salarié au cours du mois civil correspondant.

L'entreprise prend en charge le surplus de cotisations de retraite salariales et patronales. Cette prise en charge s'entend de la partie de base et la partie complémentaire de la retraite. Ces cotisations sont calculées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié bénéficiaire du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » a droit à des congés payés dont la durée est égale à celle des congés payés d'un salarié à temps plein.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de la rémunération reconstituée correspondant à l'activité exercée avant le bénéfice du temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord.

Dans l'hypothèse où le salarié ne partirait pas à la retraite à la suite de l'obtention de sa retraite à taux plein, et au-delà de la cessation de plein droit du dispositif prévue à l'article 10-2-1, le salarié s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ».
Le salarié qui dénonce le présent dispositif s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ».
Sous réserve de l'accord de l'employeur qui apprécie le bien-fondé de la demande, les dispositions des deux paragraphes ci-dessus ne trouvent pas application en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par le salarié. »

Article 6 : **Temps partiel de fin de carrière « travailleurs de nuit » - procédure**

L'article 10-2-4 de l'accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs est modifié comme suit :

« Article 10-2-4 Procédure

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins six mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.
La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.
Elle doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les Caisses de retraite.
Dans les deux mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction. Dans les deux mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail.

Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé. La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise. Toutefois, en cas de refus motivé, l'employeur peut proposer de décaler de 4 trimestres au maximum la mise en œuvre du dispositif sur la base d'une quotité du temps de travail du salarié adaptée à l'organisation du travail mise en place dans l'entreprise et/ou aux contraintes d'activité et de traiter prioritairement la demande refusée dès lors que les contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place auront été levées. L'ordre des priorités se fait par l'antériorité des demandes.
Le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit », du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » ainsi que du nombre d'acceptation avec entrée en vigueur décalée du passage à temps partiel.

Le passage à temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le Code du travail en matière de travail à temps partiel.
L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins trois mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche. »

Article 7 : **Procédure en cas d'utilisation du compte professionnel de prévention pour passer à temps partiel**

L'article 10-3-2 de l'accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs est modifié comme suit :

« Article 10-3-2 Procédure en cas d'utilisation du Compte Professionnel de Prévention pour passer à temps partiel

Le salarié qui souhaite mobiliser son Compte Professionnel de Prévention pour passer à temps partiel préalablement au temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » met en œuvre la procédure prévue au présent article.

Le salarié, conformément à l'article L. 4163-10 du Code du travail, informe l'employeur qu'il souhaite bénéficier d'une réduction de sa durée du travail dans le cadre du Compte Professionnel de Prévention, et, dans le même temps, informe l'employeur qu'il souhaite bénéficier, à l'issue de la mise en œuvre du Compte Professionnel de Prévention, du temps partiel de fin de carrière prévu à l'article 10-1 ou 10-2 du présent accord de branche.

Le salarié demande à passer à temps partiel dans le cadre du Compte Professionnel de Prévention conformément à la procédure prévue par le Code du travail, notamment aux articles D. 4162-18 et suivants. Il accompagne sa demande à l'employeur d'une lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, précisant qu'il souhaite également bénéficier, à l'issue du temps partiel mis en œuvre dans le cadre du Compte Professionnel de Prévention, du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévu au présent accord. La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein. La demande doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les Caisses de retraite.

Lorsque l'employeur, conformément aux dispositions légales, accepte ou refuse la demande du salarié quant à la mise en œuvre du Compte Professionnel de Prévention, il indique également au salarié s'il accepte ou refuse la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit ». En cas d'acceptation de la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », l'employeur informe le salarié de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail.

Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé. La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise.
Toutefois, en cas de refus motivé, l'employeur peut proposer de décaler de 4 trimestres au maximum la mise en œuvre du dispositif sur la base d'une quotité du temps de travail du salarié adaptée à l'organisation du travail mise en place dans l'entreprise et/ou aux contraintes d'activité et de traiter prioritairement la demande refusée dès lors que les contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place auront été levées. L'ordre des priorités se fait par l'antériorité des demandes.

Le refus de l'entreprise d'accéder à la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » est établi par écrit et motivé. Le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier successivement du Compte Professionnel de Prévention puis d'un temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » ainsi que du nombre d'acceptation avec entrée en vigueur décalée du passage à temps partiel.

Le passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le Code du travail en matière de travail à temps partiel. L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié en temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à la mise en œuvre de tout dispositif de réduction du temps de travail, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins trois mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche.

Il est rappelé qu'il est impossible de cumuler, en même temps, une réduction du temps de travail au titre du Compte Professionnel de Prévention et le temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

Article 8 : **Procédure en cas d'utilisation du compte professionnel de prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ en retraite avant l'âge légal**

L'article 10-3-3 de l'accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs est modifié comme suit :

« Article 10-3-3 Procédure en cas d'utilisation du Compte Professionnel de Prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ en retraite avant l'âge légal

Le salarié qui mobilise son Compte Professionnel de Prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse lui permettant un départ en retraite avant l'âge légal, et, préalablement, passe en temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », met en œuvre la procédure prévue au présent article.

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins six mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.

La lettre doit informer l'employeur que, conformément à l'article L. 4163-13 du Code du travail, le salarié a utilisé son Compte Professionnel de Prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse, et qu'il souhaite donc, à l'issue du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », partir en retraite, avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun.

La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite. La date de départ en retraite ne peut pas être postérieure à la date à laquelle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite anticipée, avant l'âge légal et l'obtention d'une retraite à taux plein, de par la mise en œuvre du Compte Professionnel de Prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse.
La lettre doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les Caisses de retraite.
Dans les deux mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.
Dans les deux mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail. Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé.
La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise. Toutefois, en cas de refus motivé, l'employeur peut proposer de décaler de 4 trimestres au maximum la mise en œuvre du dispositif sur la base d'une quotité du temps de travail du salarié adaptée à l'organisation du travail mise en place dans l'entreprise et/ou aux contraintes d'activité et de traiter prioritairement la demande refusée dès lors que les contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place auront été levées. L'ordre des priorités se fait par l'antériorité des demandes.

Le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » suivi d'une retraite anticipée de par la mise en œuvre du Compte Professionnel de Prévention, du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » suivi d'une retraite anticipée de par la mise en œuvre du Compte Professionnel de Prévention ainsi que du nombre d'acceptation avec entrée en vigueur décalée du passage à temps partiel.

Le passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le Code du travail en matière de travail à temps partiel.
L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein, avant l'âge légal du fait de la mise en œuvre du Compte Professionnel de Prévention.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins trois mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche. »

Article 9 : **Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 : **Entrée en application de l'accord**

Le présent avenant est applicable à compter du 1er janvier 2022.

Article 11 : **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les cinq ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

Article 12 : **Publicité et dépôt**

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

Fait à Paris, le 17 décembre 2021

Signataires : UTPF, CGT, CFDT-SNTU, CFE-CGC, UNSA.

6°) AVENANT N° 6 DU 17 DECEMBRE 2021 A L'ACCORD DE BRANCHE DU 3 DECEMBRE 2007 SUR LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL, LA PREVENTION DES CONFLITS ET LA CONTINUITE DU SERVICE PUBLIC DANS LES TRANSPORTS URBAINS DE VOYAGEURS PORTANT EVOLUTION DE LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE DE BRANCHE

Avenant en cours d'extension

Préambule

Les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire nationale des transports urbains de voyageurs :

Considérant qu'après plus de dix années d'application effective du financement du dialogue social de branche prévu par l'accord de branche du 3 décembre 2007, il convient de préciser les actions de formation relatives au dialogue social suivies dans le cadre de la contribution conventionnelle de 0,3 % versée par les entreprises de transport urbain afin d'avoir une utilisation efficiente de cette contribution.

Considérant qu'il convient également de réaffirmer les possibilités de formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité en mettant l'accent sur la mixité dans le dialogue social et en précisant leur financement.

Décident :

Article 1 : **Modification de l'article 10 de l'accord de branche du 3 décembre 2007**

L'article 10 « Mettre l'accent sur la formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité » de l'Accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs (tel que modifié par l'avenant du 15 mars 2016) est annulé et remplacé comme suit :

« Article 10 – Mettre l'accent sur la formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité

Le développement du dialogue social et l'amélioration de sa qualité se font également grâce à la formation professionnelle.

Article 10-1 : formations visées

L'encadrement de proximité et les représentants du personnel des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dont les délégués syndicaux, pourront suivre des formations qui porteront sur la négociation, le dialogue social, le droit du travail, ainsi que sur les droits et obligations respectifs, le contexte économique et social, national, sectoriel et local.

Parmi ces formations figurent notamment :

- les formations prévues à l'article L. 2212-1 du code du travail ;
- le Congé de Formation Economique, Sociale, Environnementale et Syndicale (CFESES), prévu aux articles L. 2145-1 et suivants ;
- les formations visées aux articles L. 2315-18 et L. 2315-63 ;
- les formations au dialogue social pour l'encadrement de proximité.

Ces formations pourront être organisées par des instituts de formation agréés, y compris des instituts syndicaux de formation agréés.
Les parties signataires du présent accord considèrent que les actions de formation continue décrites ci-dessus sont prioritaires. Elles doivent ainsi faire partie des actions spécifiques retenues par la branche.

Article 10-2 : promotion des formations visées à l'article 10-1

Les parties signataires soulignent l'intérêt et la nécessité d'encourager la mixité dans le dialogue social (notamment au niveau de la branche professionnelle). Pour parvenir à cet objectif, elles conviennent que sur décision de la CPNE, des actions de promotion pourront être réalisées pour informer les salariés (et plus particulièrement les femmes) sur l'existence de formations (visées ci-dessus) permettant d'exercer des fonctions de représentant du personnel. Ces actions de promotion pouvant susciter un engagement plus large en rassurant les éventuel(le)s candidat(e)s sur l'accompagnement dont ils (elles) pourront bénéficier – via une formation spécifique - pour mener à bien leur mission.

Article 10-3 : financement

Les formations et actions visées aux articles 10-1 et 10-2 du présent accord sont financées par la contribution conventionnelle de 0,3 % - et dans la limite de 0,016 % - déjà versée à l'OPCO Mobilités pour les actions prioritaires de la branche au titre de l'article 1-2 de l'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle » et de l'article 1 de l'annexe 6 dudit accord.
Il est entendu que le plafond de 0,016 % n'est plus une enveloppe spécifique de la contribution conventionnelle et qu'en conséquence, les sommes non utilisées au titre du 0,016 % sont dorénavant fongibles dans la contribution conventionnelle de 0,3 % pour financer les autres actions de formation pouvant être financées par celle-ci. Néanmoins, les sommes collectées antérieurement au 31 décembre 2021 par le biais de la part du 0,016 % comprises dans la contribution conventionnelle de 0,3 % restent affectées aux seules formations visées aux 10-1 et 10-2 du présent accord et selon les modalités définies ci-dessous.

Les frais engagés directement par les employeurs pouvant faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCO Mobilités sont les suivants :

- les frais pédagogiques versés par les employeurs à des instituts de formation agréés, y compris des instituts syndicaux de formation agréés ;
- les frais de transport, de restauration et d'hébergement ;
- les rémunérations (y compris cotisations sociales afférentes) maintenues par l'employeur pour les salariés ayant suivi une formation visée à l'article 10-1 du présent accord.

Il appartiendra à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la formation professionnelle (CPNE) de définir – sous le contrôle du Conseil d'Administration de l'OPCO Mobilités, après information du Conseil des Métiers de la branche des réseaux de transports publics urbains, et dans la limite de 0,016 % et des frais réels engagés ainsi que des plafonds prévus par le code du travail - les taux de prise en charge des frais visés ci-dessus. Dans ce cadre, la CPNE pourra définir des plafonds de prise en charge, y compris par entreprise (par exemple en fonction de leur collecte et/ou de leur taille).

Il est précisé que le 0,016 % est mutualisé entre les entreprises de la branche, dans le respect des éventuelles règles arrêtées par la CPNE ».

Article 2 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.
Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 : Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.
Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 : Publicité et dépôt

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

Fait à Paris, le 17 décembre 2021

Signataires : UTPF, CFDT-SNTU, CFE-CGC, UNSA.

7°) AVENANT N° 3 DU 17 MARS 2021 A L'ACCORD-CADRE POUR UN NOUVEAU MODELE DE PROTECTION SOCIALE DES SALARIES RELEVANT DES PROFESSIONS DES TRANSPORTS ET DES ACTIVITES DU DECHET DU 20 AVRIL 2016

Avenant en cours d'extension

Conclu entre :

- La Confédération Nationale de la Mobilité (CNM),
- La Fédération Nationale des Transports Routiers (FNTR),
- L'Union des entreprises de Transport et de Logistique de France (TLF),
- L'Organisation des Transporteurs Routiers Européens (OTRE),
- Le Syndicat National des Activités du Déchet (SNAD),
- L'Union des Transports Publics et Ferroviaires (UTPF).

D'une part,

Et

La Fédération Générale des Transports et de l'Environnement FGTE-CFDT,
La Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT,
La Fédération Nationale des Transports et de la Logistique FO-UNCP,
La Fédération Générale des Transports CFTC,
Le Syndicat National des activités du transport et du Transit CFE-CGC,
Le Syndicat national des Réseaux de Transports en commun (CFE-CGC),
La Fédération des Transports UNSA.

D'autre part.

Préambule

Au regard du contexte, les parties signataires conviennent de la conclusion du présent accord, visant à prolonger les dispositions prévues par l'avenant 2 du 15 février 2019 à l'Accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet du 20 avril 2016.

Article 1 : **Modification de la durée prévue par l'article 6 de l'avenant 2 du 15 février 2019**

Les dispositions de l'avenant 2 du 15 février 2019 à l'Accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet du 20 avril 2016 sont prolongées pour une nouvelle période de 24 mois.

Article 2 : **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 : **Date d'effet**

Les dispositions du présent avenant entre en vigueur dès signature.

Article 4 : Durée et révision

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée conformément aux dispositions de l'article 1 du présent texte.
Il peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 5 : Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 17 mars 2021

Signataires : UTPF, CNM, FNTR, TLF, OTRE, FGTE-CFDT, CGT, FO-UNCP, CFE-CGC, CFTC, UNSA.

8°) AVENANT N° 5 DU 1er DECEMBRE 2020 A L'ACCORD DE BRANCHE DU 3 DECEMBRE 2007 SUR LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL, LA PREVENTION DES CONFLITS ET LA CONTINUITE DU SERVICE PUBLIC DANS LES TRANSPORTS URBAINS DE VOYAGEURS

Avenant en cours d'extension

Préambule

Après plus de dix années d'application effective de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, au regard notamment des évolutions législatives advenues, des évolutions de cet accord s'avèrent indispensables.

En particulier, les ordonnances n° 2017-1385 à 1389 du 22 septembre 2017, l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, ainsi que la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 de ratification des ordonnances, en ce qu'elles ont réformé les institutions représentatives du personnel et modifié l'articulation des accords de branche et d'entreprise, rendent la modification de l'accord du 3 décembre 2007 nécessaire.

En effet, la répartition des fonds du financement du dialogue social était en partie prévue en fonction de l'influence des délégués du personnel en application de l'accord du 3 décembre 2007. Or, aux termes de l'article L. 2311-2 du Code du travail, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés ont dû mettre en place leur Comité Social et Economique (CSE) depuis le 1er janvier 2020, cela rendant indispensable de modifier la clé de répartition.

Aussi, les partenaires sociaux réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains décident des règles suivantes :

Article 1 : **Modification de l'article 5 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007**

L'article 5 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche est modifié comme suit :

« Article 5 : Répartition des fonds du dialogue social

Dans le respect de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, de la présente annexe ainsi que des modalités, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, la contribution entre les différents postes d'affectation défini à l'article 3 de la présente annexe sera répartie comme suit :

- 80 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2 de la présente annexe :
  - détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche » ;
  - dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche ;
  - autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche ;
  - moyens matériels : documentations, bureautique, informatique.

Ce budget de 80 % sera réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions suivantes :

- 15 % de ce budget sera réparti à parts égales entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche dans la limite du détachement d'un salarié à mi-temps. La somme ainsi déterminée par organisation syndicale constituera une somme maximale dont pourra bénéficier l'organisation syndicale sur justificatifs.

- 85 % de ce budget sera ensuite réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche en proportion de leur influence en nombre de titulaires élus aux élections du Comité Social et Economique (CSE). Conformément à l'article 3-3 du présent accord, l'Observatoire de la négociation collective et du dialogue social déterminera l'influence desdites organisations sur la base du nombre de titulaires élus aux élections du CSE par organisation.

En tout état de cause, le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra décider de minorer la part des 80 %.

- 20 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour les autres postes d'affectation :

  - le remboursement des frais afférents aux réunions paritaires des salariés non détachés dans les conditions fixées à l'article 12.2° de la CCNTU, modifié par l'article 5 du présent accord,
  - les frais de fonctionnement de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social,
  - les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche peut décider de modifier la répartition ci-dessus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.
Dans cette hypothèse, il peut majorer la part de la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2, et minorer en conséquence le montant de la contribution utilisé pour les autres postes d'affectation.
En tout état de cause, le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra en aucun cas décider de porter la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2 à plus de 85 % du montant total de la contribution des entreprises, ni minorer en conséquence la part utilisée pour les autres postes d'affectation en-deçà de 15 % du montant total de la contribution des entreprises.

Il est rappelé que cette modification de la répartition n'est possible que si la cotisation des entreprises est inférieure à 0,08 % de leur masse salariale brute. »

Article 2 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.
Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 : Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.
Il est conclu pour une durée déterminée de deux ans, jusqu'au 31 décembre 2022.
Les partenaires sociaux se réuniront avant le terme de l'avenant, en vue de discuter de la règle de répartition des fonds qui sera applicable à compter de 2023.

Article 4 : Publicité et dépôt

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

Fait à Paris, le 1er décembre 2020

Signataires : UTPF, SNTU-CFDT, UNSA, CFE-CGC.

9°) ACCORD DU 21 OCTOBRE 2020 RELATIF AU TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL DES SALARIES EN CAS DE CHANGEMENT D'EXPLOITANT D'UN SERVICE OU D'UNE PARTIE DE SERVICE DE TRANSPORT PUBIC, EN Ile-de-France, RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES RESEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS

Accord étendu par l'arrêté du 21 mai 2021 (JO du 18 juin 2021)

Préambule

Le présent accord définit le dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport, en Île-de-France, relevant de la convention collective des réseaux de transport public urbain de voyageurs en application de l'article L. 3317-1 du code des transports.

Il permet de créer le dispositif de transfert automatique défini à l'article L. 3317-1 alinéa 1 du code des transports : *« Lorsque survient un changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public routier de voyageurs, à défaut d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail, tous les contrats de travail des salariés affectés exclusivement ou essentiellement au service ou à la partie de service transféré subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise dès lors qu'un accord de branche étendu est conclu. »*

Les parties signataires rappellent leur attachement à un tel dispositif qui permet de limiter les effets sur l'emploi d'un changement de prestataire.
Elles attirent également l'attention des autorités organisatrices sur la nécessité de :

- mettre en place un calendrier de passation de marché et de notification permettant de respecter les délais prévus dans le présent accord ;
- incorporer, dans les conventions qu'elles concluent avec les entreprises de transport, des critères sociaux conformément à l'article 12 de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs ;
- prendre en compte l'impact social lié au changement de prestataire.

Cet accord de branche prévoit :

« 1° Les informations transmises aux salariés mentionnés au premier alinéa du présent article, désignés " salariés transférés ", et à leurs représentants par leur employeur, désigné " cédant " et, le cas échéant, par le nouvel exploitant du service transféré désigné " cessionnaire " durant les différentes phases d'attribution du contrat de service public ;
« 2° Les modalités selon lesquelles les informations mentionnées au 1° sont transmises ;
« 3° Les modalités d'accompagnement individuel et collectif mises en place pour les salariés transférés ;
« 4° Le devenir des stipulations conventionnelles de l'entreprise cédante aux salariés transférés ;
« 5° Les conditions de maintien de la rémunération des salariés transférés, leur niveau de rémunération ne pouvant être inférieur au montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, correspondant à l'ensemble des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception du 6° du II du même article L. 242-1, versés en application des conventions ou accords mis en cause et de leur contrat de travail lors des douze mois précédant la date de changement d'employeur ;
« 6° Les autres garanties dont bénéficient les salariés transférés.
« Pour l'application du 4° du présent article, l'accord peut prévoir :
« a) Soit le maintien des stipulations conventionnelles dans les conditions prévues aux premier et dernier alinéas de l'article L. 2261-14 du code du travail ;
« b) Soit, lorsque les salariés dont le contrat de travail est transféré proviennent de plusieurs entreprises, le maintien, pour tous les salariés, des seules stipulations conventionnelles de l'entreprise dont est issu le

plus grand nombre de salariés transférés, selon les mêmes modalités et délais que ceux prévus aux mêmes premier et dernier alinéas ;
« c) Soit l'application au premier jour du transfert des stipulations conventionnelles de l'exploitant du service.»

Les employeurs du transport public urbain de voyageurs s'engagent à accepter le transfert des contrats de travail des salariés relevant de la convention collective Transport Routier de Voyageurs et des Activités Auxiliaires dans les conditions et modalités prévues par les dispositions de l'accord du 3 juillet 2020 relatif à la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs.

Article 1 : **Champ d'application**

Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1er de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs de toute taille, sans qu'il y ait lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, lorsque survient un changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public de voyageurs organisé par Île-de-France Mobilités ou toute autre autorité organisatrice qui lui serait déléguée ou substituée, à défaut d'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

Elles s'appliquent également en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public de voyageurs organisé par Île-de-France Mobilités ou toute autre autorité organisatrice qui lui serait déléguée ou substituée, à défaut d'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, depuis ou vers une entreprise relevant de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport par application d'un accord de branche étendu prévoyant des dispositions miroirs identiques.

Article 2 : **Détermination des salariés à transférer dans le cadre d'un changement de prestataire**

La détermination des salariés à transférer se fait en plusieurs étapes :
- détermination du nombre d'équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation du marché objet de l'appel d'offres ;
- transmission des éléments à l'autorité organisatrice ;
- détermination des salariés qui seront effectivement transférés à l'issue de l'attribution du marché.

2. 1. Détermination du nombre de salariés nécessaires à l'exploitation

A - Détermination du nombre d'ETP de conduite nécessaires à l'exploitation

Le nombre de conducteurs nécessaires à l'exploitation du ou des marchés concernés par un appel d'offres est établi par l'entreprise exploitant ce ou ces services.
Ce nombre est calculé en équivalent temps plein, déterminé en additionnant les temps d'affectation de chaque conducteur au(x) marché(s) concerné(s).

Le nombre d'ETP obtenu est arrondi selon la règle suivante :
- lorsque la décimale est inférieure à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité inférieure ;
- lorsque la décimale est supérieure ou égale à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité supérieure.

B - Détermination du nombre d'ETP, hors conduite, nécessaires à l'exploitation

Les 11 catégories d'emplois concernées sont les suivantes :

1. Exploitation
   - Etude et méthode/ Graphicage
   - Régulation/Service d'assureurs/Poste Central de Commandement (PCC)
   - Contrôle / médiation /sécurité/ sûreté
   - Planning

- Management de proximité / Encadrant chef d'équipe
- Systèmes d'information voyageurs / billettique
- Les métiers de la vente en cas de présence d'agences commerciales dans les réseaux concernés
- Qualité sécurité Environnement

2. Maintenance
- Achat/ approvisionnement
- Maintenance / carrosserie/ électricité / peinture / mécanique
- Management / encadrant chef d'équipe /d'atelier

Au sein de chacune de ces catégories d'emploi, le nombre d'équivalent temps plein hors conduite (ouvriers, employés, agents de maitrise et cadres) nécessaires à l'exploitation est déterminé de la manière suivante :

a) Détermination du pourcentage de conducteurs en équivalents temps plein calculés au 2.1. A au regard du nombre total de conducteurs de l'entreprise calculé en équivalent temps plein.

b) Ce pourcentage ainsi obtenu est appliqué aux effectifs, composés des salariés titulaires d'un contrat de travail, de chacune des catégories d'emploi définies ci-dessus, au sein de l'entreprise, permettant de déterminer le nombre d'équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation du ou des marchés concernés dans chacune de ces catégories.

Le nombre d'ETP obtenu par catégorie d'emploi est arrondi selon la règle suivante :
- Lorsque la décimale est inférieure à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité inférieure ;
- Lorsque la décimale est supérieure ou égale à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité supérieure.

2.2 Transmission à l'autorité organisatrice du nombre d'ETP par catégorie nécessaires à l'exploitation

Le nombre d'équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation ainsi qu'une liste prévisionnelle des salariés qui seraient concernés par un transfert de contrat de travail, établie en application de l'article 2.3, sont transmis par l'entreprise exploitante à l'autorité organisatrice dans les mêmes délais de transmission que les données sociales qu'elle demande. Une actualisation de la liste prévisionnelle sera transmise à chaque demande de mise à jour par l'autorité organisatrice.
S'agissant des effectifs mentionnés à l'article 2.1 B, le nombre d'ETP et leur variation par rapport aux effectifs qui étaient affectés au 1er janvier 2020 font l'objet d'un audit. Dans l'hypothèse où l'autorité organisatrice ne réalise pas cet audit, l'entreprise cédante « sortante » met à disposition un tiers indépendant et référencé par l'autorité organisatrice. Le ou les candidats à l'appel d'offre peuvent s'adresser à ce tiers pour réaliser cet audit à leur charge. Dans ce cas, leur anonymat est préservé par ce tiers.

2. 3. Etablissement de la liste des salariés à transférer

A compter de la notification de l'attribution du marché par l'autorité organisatrice, la liste définitive des salariés, dont le contrat de travail est transféré, est établie par l'entreprise cédante « sortante ».

Cette liste est établie pour chacune des catégories d'emploi visées à l'article 2.1.

<u>Liste des conducteurs (2.1. A)</u>

Les conducteurs sont classés par ordre décroissant de leur pourcentage d'affectation aux services concernés.
Le taux d'affectation est égal au ratio entre le temps de travail affecté au marché transféré et le temps de travail effectué par le salarié pour le compte de l'entreprise cédante « sortante ».
Le calcul se fait sur la base du temps de travail contractuel du salarié.
Les conducteurs qui ont le même pourcentage d'affectation aux services concernés sont départagés dans le classement par leur ancienneté dans l'entreprise, appliquée de manière décroissante.

La liste des conducteurs à transférer à l'entreprise ayant remporté l'appel d'offres est composée des conducteurs inscrits dans l'ordre du classement ci-dessus établi sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

- leur taux d'affectation aux services concernés doit être au moins égal à 50 % de leur activité ;
- dans la limite du nombre d'emplois calculés en équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation, déterminé en application de l'article 2.1.

Liste des salariés à transférer, hors conduite (2.1. B)

Dans chacune des onze catégories d'emplois, les salariés sont classés sur la liste par ordre décroissant de leur ancienneté dans l'entreprise et ainsi transférés jusqu'à atteinte du nombre d'emplois calculés en équivalent temp plein nécessaires à l'exploitation, déterminé en application de l'article 2.1.
Les cadres mis à disposition de l'entreprise ne sont pas transférables.

2.4 Transmission de la liste des salariés à transférer

La liste des salariés dont le contrat de travail doit être transféré à l'entreprise cessionnaire (« entrante ») lui est transmise dès que possible et au plus tard un mois après la notification de l'attribution du marché. Elle fait ensuite l'objet, le cas échéant, d'actualisations régulières avant le début de l'exploitation.

2.5. Informations entre entreprises

Le nouveau titulaire du marché, appelé entreprise cessionnaire (« entrante »), est tenu de se faire connaître à l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, appelée entreprise cédante (« sortante »), sous 48 heures (hors dimanche et jours fériés) dès qu'elle a connaissance de l'attribution du marché.

2.6. Information des salariés et de leurs représentants

Au plus tard un mois après la date de publication de l'appel à candidature, les salariés concourant au service concerné ainsi que leurs représentants sont informés par l'entreprise exploitante :
- de la procédure de l'appel d'offre ou le mode de gestion retenu,
- du périmètre des services concernés,
- de la date prévisionnelle de changement d'attributaire.

Dès connaissance de l'attribution du marché, l'entreprise cessionnaire (« entrante ») et l'entreprise cédante (« sortante ») doivent informer sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) par tout moyen leurs instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la perte du nouveau marché dès lors que des salariés sont susceptibles d'être transférés en vertu du présent accord. Ce délai de 48 heures (hors dimanches et jours fériés) court à compter de la première présentation, à l'entreprise cessionnaire (« entrante »), de la notification de l'attribution du marché. Le personnel concerné sera simultanément informé par écrit du nom du nouveau prestataire et de la date de prise de fonctions.

Au plus tard quinze jours après la notification de l'attribution du marché concerné, les salariés, dont le contrat de travail sera transféré, en sont informés individuellement par écrit, par leur employeur, préalablement à la transmission de la liste de ces salariés à l'entreprise cessionnaire (« entrante »). Cette information est également transmise par tous moyens aux représentants du personnel.

L'entreprise cessionnaire (« entrante »), après réception de la liste des personnels concernés par le transfert, dispose d'un délai de quinze jours pour formaliser une information écrite et individuelle aux salariés dont le contrat de travail sera transféré. Cette information doit préciser le principe de reprise des droits liés à l'ancienneté, la classification, et les modalités de garantie de la rémunération. Dans ce même délai, l'entreprise cessionnaire (« entrante ») communique aux représentants du personnel la liste des salariés transférés.

2.7 Accompagnement individuel et collectif des salariés transférés

Afin de pouvoir accompagner individuellement tout au long de la procédure les salariés concernés par le transfert, un référent est désigné au sein de l'entreprise cessionnaire (« entrante ») afin d'être l'interlocuteur privilégié des salariés concernés et répondre à l'ensemble de leurs questions. Des réunions d'information collectives et des entretiens individuels peuvent également être mises en œuvre.

2.8. Maintien de la rémunération des salariés transférés

Le niveau de rémunération des salariés transférés ne peut être inférieur au montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, correspondant à l'ensemble des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception du 6° du II du même article L. 242-1, versés en application des conventions ou accords mis en cause et de leur contrat de travail lors des douze mois précédant la date de changement d'employeur.

Le salarié bénéficie :

- 1° du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à sa durée de travail contractuelle à la date de changement d'employeur.

et

- 2° Du maintien de sa rémunération annuelle brute qui comprend l'ensemble des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception du 6° du II du même article L. 242-1, versés en application des conventions ou accords mis en cause et de leur contrat de travail lors des douze mois précédant la date de changement d'employeur.

Par dérogation, l'assiette de rémunération qui a servi au calcul de l'indemnité d'activité partielle au titre des périodes entre le 1er mars et le 31 décembre 2020, ou en cas d'état d'urgence sanitaire ultérieur, est prise en compte dans le calcul de la rémunération annuelle brute garantie.

Le nouvel employeur n'est pas tenu de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant par la mise en place d'une indemnité différentielle.

Cette indemnité différentielle est calculée au prorata temporis en cas d'absence non rémunérée par l'employeur.

Lorsqu'après maintien de la rémunération mensuelle brute visée au 1° du présent article, il est nécessaire de verser une indemnité différentielle afin de garantir le maintien de la rémunération annuelle brute visée au 2°, cette indemnité est versée mensuellement et fait l'objet d'une régularisation annuelle, une régularisation progressive peut être mise en place.

Le versement de cette indemnité différentielle doit être maintenu au salarié transféré tant qu'une différence de niveau de salaire existe entre la rémunération des 12 derniers mois précédent le transfert et la rémunération annuelle chez le nouvel employeur.

L'indemnité différentielle fait l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire et est affectée de la même revalorisation que celle appliquée au point d'indice prévue par la négociation annuelle obligatoire d'entreprise et suivant les mêmes conditions.

2.9. Statut collectif

Lorsque le transfert des contrats de travail est effectué au sein d'une entreprise nouvellement créée et donc sans statut collectif d'entreprise applicable, les stipulations conventionnelles d'entreprises applicables dans l'entreprise dont provient le plus grand nombre de salariés sont maintenues pour tous les salariés dont les contrats de travail sont transférés dans la nouvelle entreprise dans les conditions de l'article L. 2261-14 du Code du travail et le respect des dispositions législatives et règlementaires et conventionnelles de branche applicables.
Lorsque le transfert des contrats de travail est effectué au sein d'une entreprise existante, relevant de la convention collective nationale des réseaux de transport urbain de voyageurs, les stipulations conventionnelles de cette entreprise s'appliquent à l'ensemble des salariés dont le contrat est transféré dès le 1er jour du transfert.

2.10. Election des Instances représentatives du personnel

Lorsque l'entreprise cessionnaire « entrante » est une entité nouvellement créée, elle s'engage à déclencher l'organisation des élections des instances représentatives du personnel dans un délai de trois mois à compter du transfert des contrats de travail.
Dans l'attente des résultats des élections, les organisations syndicales représentatives de la convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs peuvent désigner un représentant de section syndicale avec un crédit d'heures de 15 heures par mois.

2.11. Les autres garanties en cas de transfert de contrat de travail

A. Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés

L'ancien employeur règle au personnel transféré les salaires dont il est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, y compris les indemnités de congés payés acquis à la date du transfert. A cet effet, il produit une attestation portant sur les droits acquis à congés payés par son personnel jusqu'au jour du transfert.

Cette attestation mentionne :
- le nombre de jours de congés acquis déjà réglés à la date du transfert et restant à prendre ;
- le montant de l'indemnité de congés payés correspondante, due et acquittée par l'ancien employeur.

Il fait connaître ces éléments pour chaque période de référence lorsque les droits acquis concernent deux périodes de référence.

L'attestation est transmise au nouvel employeur et au salarié, le jour où l'ancien employeur remet son dernier bulletin de paie au salarié.

Dans le cas particulier d'entreprises adhérentes à une caisse de congés payés, elles organisent les modalités pratiques, tout en garantissant les droits à congés des salariés.

B. Attestation d'emploi

L'ancien employeur remet au personnel concerné une attestation d'emploi détaillant les dates pendant lesquelles il a été salarié.

2.12 Dispositifs transférés en cas de transfert de contrat de travail impliquant un changement de statut collectif entre l'entreprise cédante et l'entreprise cessionnaire

A. Le régime des congés payés acquis à la date du transfert

A la date de son transfert, le salarié bénéficie de plusieurs options concernant le solde de ses congés payés acquis :
- Il peut solliciter le règlement auprès de son ancien employeur des indemnités de congés payés acquis à la date de son transfert.
- Il peut transférer son solde de congés payés acquis et poser ces jours jusqu'à la fin de la période de prise de congés applicable dans l'entreprise cessionnaire « entrante ».

B. Sur le temps passé à la visite médicale

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 7 à la Convention Collective Nationale des Réseaux de transports Publics Urbains de Voyageurs du 21 octobre 1998 relatif à la visite médicale du permis de conduire Transport en Commun, et pendant une durée de 48 mois à compter de la date d'extension du présent accord, lorsque la visite médicale a lieu durant les heures de travail, aucune retenue de salaire n'est effectuée.

De même, lorsque la visite médicale a lieu en dehors des heures de travail, il est accordé au salarié une compensation équivalente à une heure de travail, rémunérée ou récupérée.

C. Le temps partiel de fin de carrière

En cas de changement de conventions collectives applicables, un salarié issu de la Convention Collective Nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs peut bénéficier des dispositions prévues par l'article 10-1 et suivants de l'accord de branche du 10 novembre 2017 relatif au temps partiel de fin de carrière pendant une durée de 48 mois à compter de la date d'extension du présent accord.

Toute évolution qui intervient dans ce délai sur les dispositions relatives au temps partiel d'activité défini par l'accord précité s'applique de plein droit aux salariés transférés concernés.

D. Les Congés de Fin d'Activité dit « CFA »

En cas de changement de conventions collectives applicables, pour une durée limitée à 48 mois à compter de la date d'extension du présent accord :

- les salariés issus de la Convention Collective Nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport continuent à relever du dispositif dit « CFA », créé par l'accord national professionnel du 2 avril 1998 relatif au CFA-Voyageurs, avec maintien de leurs droits et obligations ; à ce titre ils continuent à cotiser à l'AGECFA.
- les employeurs relevant de la convention collective nationale des transports publics urbains de voyageurs relèvent du dispositif dit « CFA », créé par l'accord national professionnel du 2 avril 1998 relatif au CFA-Voyageurs, avec respect des droits et obligations des entreprises adhérentes pour ces seuls salariés transférés ; en particulier elles cotisent à l'AGECFA pour ces seuls salariés transférés.

Toute évolution qui intervient dans ce délai sur les dispositions relatives au congé de fin d'activité défini par l'accord précité s'applique de plein droit aux salariés transférés et aux entreprises concernés.

Article 3 : **Durée et entrée en application**

Le présent accord est conclu pour une durée limitée jusqu'au 31/12/2024.

Cette période correspond à la première mise en concurrence de services de transports publics de voyageurs par l'établissement public dénommé Ile-de-France Mobilités (IDFM) ou toute autre autorité organisatrice qui lui serait déléguée/substituée.

Les dispositions du présent accord s'appliquent au transfert des contrats de travail intervenant à compter du 1er jour du mois suivant celui de son extension.

Article 4 : **Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, 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 21 octobre 2020

Signataires : UTPF, SNTU-CFDT, FO-UNCP, UNSA, CFE-CGC

10°) ACCORD DU 21 OCTOBRE 2020 RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF SPECIFIQUE D'ACTIVITE PARTIELLE EN CAS DE REDUCTION D'ACTIVITE DURABLE DANS LA BRANCHE DES RESEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS

Accord étendu par l'arrêté du 7 janvier 2021 (JO du 28 janvier 2021)

Préambule

La crise sanitaire exceptionnelle traversée actuellement par la France affecte profondément l'activité économique nationale. Cette situation a entrainé une hausse du recours au dispositif d'activité partielle.
Certains secteurs sont plus particulièrement touchés par l'impact de l'épidémie sur leurs salariés.
Selon l'étude « questionnaire entreprises : impact de la crise sanitaire – éléments statistiques transport urbain – résultats de l'enquête juin 2020 » réalisée par l'OPCO mobilités, pendant la crise sanitaire traversée, 88 % des entreprises du secteur de transports urbains ont eu recours à l'activité partielle et 10 % ont été contraintes de fermer.
Le rapport sur les conséquences du COVID-19 établi par M. Jean-René Cazeneuve Député du Gers et Président de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation établit la perte de recettes annuelles des services de transports publics à 35 % en 2020, et un rebond de recettes estimé à plus 25 % en 2021 par rapport à 2020. S'agissant du versement mobilité, ce même rapport évalue la perte de versement mobilité à 10 % en 2020 et le rebond estimé à +7 % en 2021.
Même si la compensation partielle des pertes de versement mobilité par l'État pour les autorités organisatrices de la mobilité et Île de France Mobilités, mise en œuvre par la loi de finances rectificatives n° 3, atténue les effets de la crise, leur situation financière reste très tendue. Cette dernière pourrait donc se traduire à terme par une réduction sensible de l'offre de transports sur certains territoires conduisant à des suppressions d'emplois. Ainsi, parmi les entreprises de la branche, certaines n'ont pas de visibilité sur la reprise de leur activité.
Par ailleurs, les études académiques qui analysent l'effet d'une pandémie comparable à celle de la Covid-19 sur la croissance indiquent au mieux un retour à une activité normale au bout de deux ans. Cependant, en cas de nouveaux phénomènes épidémiques, accompagnés le cas échéant de nouvelles périodes de confinement, la reprise serait mécaniquement encore plus lente et l'activité des entreprises d'autant plus durablement atteinte.
Ainsi, cette crise sanitaire, grave et inédite, commande d'accompagner les baisses durables d'activité des entreprises et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue.
Dans une perspective de reprise d'activité, et d'accompagnement des entreprises dans un retour progressif à la situation économique antérieure, un dispositif spécifique d'activité partielle a donc été créé par l'article 53 de la loi 2020-734 du 17 juin 2020 « relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne ».
C'est dans le contexte de cette crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19, dont les conséquences atteignent directement les entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, que les partenaires sociaux, soucieux de prendre en compte cette situation particulière, offrent, aux entreprises de la branche, la possibilité de recourir au dispositif spécifique d'activité partielle.
Ce dispositif spécifique permet aux entreprises confrontées à une réduction durable de leur activité de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Les employeurs bénéficient en contrepartie de ces engagements d'une allocation de 60 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC ; le montant de l'indemnité d'activité partielle versé au salarié est a minima de 70 % de la rémunération brute horaire par heure chômée soit environ 84 % de son salaire net horaire
Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, eu égard aux engagements spécifiques en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre durablement l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.
Le présent accord a pour objet de définir, au niveau de la branche, le socle du dispositif d'activité partielle longue durée afin de préciser les modalités de recours à ce dispositif tout en prenant en compte la réalité applicable à l'ensemble des entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs quels que soient leur taille, leurs activités et leurs modèles d'organisation.

Ce dispositif peut être décliné dans un document unilatéral réalisé par l'entreprise et dont le contenu et les conditions de validité sont détaillés au titre 2 du présent accord.

Cependant, les partenaires sociaux rappellent qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.
À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement. Les mêmes négociations d'entreprise ou d'établissement peuvent aussi compléter et/ou améliorer le socle posé par cet accord dans le respect des textes réglementaires fixant les dispositions obligatoires et facultatives devant figurer dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 1 : **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, pour tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation…).
En fonction de la réalité décrite dans le diagnostic qui sert à établir le préambule du document unilatéral adopté conformément aux dispositions du présent accord, donnant lieu à consultation du CSE et homologation par l'autorité administrative compétente, les entreprises de la branche définissent les activités et les salariés effectivement concernés par le dispositif et leurs engagements.

Article 2 : **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2025 afin de permettre une mise en œuvre de ce dispositif, la plus optimale possible, selon les situations rencontrées par les entreprises. Il est souligné que conformément à la loi n° 2020-743 du 17 juin 2020, les documents unilatéraux établis sur le fondement du présent accord doivent être transmis à l'autorité administrative au plus tard le 30 juin 2022.
Cet accord cesse de produire tout effet à son terme.

Article 3 : **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 4 : **Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.
À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 : **Publicité et dépôt**

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

TITRE 1 : LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF SPECIFIQUE D'ACTIVITE PARTIELLE EN CAS DE REDUCTION D'ACTIVITE DURABLE

Le présent accord de branche permet aux employeurs de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs de recourir au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable dans les conditions de mise en œuvre décrites ci-après.

Article 6 : **Réduction maximale de l'horaire de travail**

Le dispositif spécifique permet aux entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, confrontées à une baisse durable d'activité, de réduire l'horaire de travail de tout ou partie de ses salariés dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables en matière d'organisation du travail.
Cette réduction est précisée dans le document unilatéral établi par chaque employeur étant précisée qu'elle ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.
La limite maximale fixée au précédent alinéa peut-être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement. Cette dernière doit être précisée dans le document établit par l'employeur. Dans ce cas, la réduction de l'horaire de travail ne peut toutefois excéder 50 % de la durée légale.
La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application du dispositif d'activité réduite telle que prévue dans le document visé au Titre 2 du présent accord.
Les entreprises de la branche adaptent la charge de travail des salariés, ainsi que les objectifs individuels, afin de prendre en compte la mise en œuvre de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.
Les salariés relevant d'une convention de forfait en jours bénéficient des mêmes dispositions.
À défaut d'accord collectif d'entreprise et/ou de dispositif de volontariat, les partenaires sociaux considèrent que les entreprises doivent tendre à une mise en œuvre équitable du dispositif spécifique d'activité partielle par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Article 7 : **Engagements en matière de maintien dans l'emploi**

En contrepartie de ces mesures, les employeurs de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique à travers la mise en œuvre de plans de sauvegarde de l'emploi visant les salariés auxquels s'appliquent le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, pendant la durée de mise en œuvre dans l'entreprise du dispositif spécifique d'activité partielle.

Article 8 : **Engagements en matière de formation professionnelle**

Par ailleurs, la formation professionnelle est plus que jamais une priorité pour les signataires du présent accord. En effet, elle est non seulement indispensable pour la relance de l'activité dans les entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, mais également pour répondre aux enjeux sociaux, technologiques et environnementaux à venir.
À ce titre, les employeurs de la branche sont encouragés à mettre à profit les périodes chômées au titre du dispositif spécifique de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable pour maintenir et développer les compétences des salariés en mobilisant l'ensemble des dispositifs inscrits dans le plan de développement de compétences notamment.
Pour la durée des actions de formation mises en œuvre pendant les heures en activité partielle, l'employeur s'engage à maintenir le niveau de salaire du salarié à hauteur de ce que ce dernier aurait perçu s'il avait effectivement travaillé.
Cette disposition s'applique également dans le cadre d'un parcours de formation coconstruit avec l'employeur mobilisant, notamment, des heures de CPF.

Article 9 : **Mobilisation des congés payés et du compte personnel de formation (CPF)**

Pendant la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, les salariés peuvent mobiliser leurs congés payés et compte personnel de formation, dans le respect des obligations légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 10 : **Efforts proportionnés des instances dirigeantes et actionnaires**

Afin de promouvoir la solidarité entre tous pendant la durée de recours au dispositif, les partenaires sociaux appellent les instances dirigeantes et actionnaires, à faire preuve de solidarité.
Dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, les partenaires sociaux demandent à tenir pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés, pendant la période de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, pour :

- la détermination des parts variables de rémunération et de l'évolution de la rémunération des dirigeants salariés ;
- la politique de versement de dividendes.

Article 11 : **Modalités et moyens de suivi de l'accord**

L'information et le suivi du présent accord sont confiés aux membres de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la formation de la branche.
À cet effet, cette commission se réunit a minima tous les 3 mois pendant la durée d'application du présent accord.
Un bilan annuel, ainsi qu'un bilan final de l'application du présent accord est réalisé en CPPNI.

Article 12 : **Principe de non-cumul entre l'activité partielle spécifique et l'activité partielle**

Le dispositif d'activité partielle et celui de l'activité partielle spécifique ne peuvent être cumulés sur une même période et pour un même salarié.
Cependant, un employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle longue durée pour une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs suivants :

- difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie ;
- sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel ;
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- autre circonstance de caractère exceptionnel.

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable ne sont pas applicables :

- les dispositions relatives à la majoration de l'indemnisation pour les salariés en activité partielle suivant une formation prévu au plan de formation ;
- les dispositions provisoires autorisant l'individualisation de l'activité partielle ;
- les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant l'entrée en vigueur du dispositif.

TITRE 2 : CONTENU ET CONDITIONS DE VALIDITE DU DOCUMENT ELABORE PAR L'EMPLOYEUR

À défaut d'accord d'entreprise, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, chaque employeur de la branche, confronté à une réduction d'activité durable, élabore un document conformément aux dispositions fixées par le présent accord afin de mettre en œuvre un dispositif spécifique d'activité partielle pleinement adapté à la réalité de son activité, des emplois, de sa taille et de son mode d'organisation.
A minima, le document unilatéral de l'employeur contient les informations suivantes :

- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Les partenaires sociaux rappellent que le document unilatéral peut le cas échéant comporter d'autres éventuels engagements, au-delà des minimas prévus ci-dessus.

Article 13 : **Diagnostic de la situation économique et les perspectives d'activité**

Le document unilatéral élaboré comprend en préambule un diagnostic de la situation économique et des perspectives d'activités de l'entreprise concernée, notamment au regard des attentes de l'autorité organisatrice de la mobilité. Ce diagnostic permet de justifier la nécessité de réduire de manière durable l'activité de l'entreprise pour assurer sa pérennité.
Il peut-être réalisé notamment grâce aux informations contenues dans la base de données économiques et sociales.

Article 14 : **Champ d'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable**

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur définit les activités et salariés auxquels s'appliquent le dispositif.
Il permet de placer les salariés en situation d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Article 15 : **Réduction maximale de l'horaire**

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail.

Article 16 : **Indemnisation du salarié**

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite, reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.
En application de l'article 8 du présent accord, pour la durée des actions de formation mises en œuvre pendant les heures en activité partielle, l'employeur s'engage à maintenir le niveau de salaire du salarié à hauteur de ce que ce dernier aurait perçu s'il avait effectivement travaillé.
Cette disposition s'applique également dans le cadre d'un parcours de formation coconstruit avec l'employeur mobilisant, notamment, des heures de CPF.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur peut prévoir, dans le document unilatéral, une meilleure indemnisation des salariés concernés.
L'employeur étudie également la possibilité de lisser cette indemnisation au cours de la période concernée.
Le cas échéant, une régularisation de l'indemnité versée aux salariés intervient au terme de la période de référence.

Article 17 : **Engagements complémentaires**

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle selon les dispositions légales et règlementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite des régimes de base et complémentaire obligatoires ;
- les garanties complémentaire de frais de santé et de prévoyance ; l'assiette des cotisations est constituée des sommes effectivement versées au salarié, et ce quel qu'en soit le traitement social et fiscal ;
- la prise en compte des périodes de recours au dispositif spécifique d'activité partielle pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

Il est rappelé que la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle.
Enfin, les employeurs de la branche s'engagent à ce que les périodes de recours au dispositif spécifique d'activité partielle soient prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 18 : **Engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle**

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur prévoit les engagements spécifiques en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Article 19 : **Date de début et durée d'application du dispositif**

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur fixe la date de début de mise en œuvre du dispositif, ainsi que sa durée d'application.
Cependant, la date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative compétente.
La durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Article 20 : **Modalités d'information des personnels et des instances représentatives du personnel**

Le document comporte les modalités d'information des personnels et des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif et le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.
Aux termes des dispositions légales et règlementaires, cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

Fait à Paris, le 21 octobre 2020

Signataires : UTPF, SNTU-CFDT, UNSA, CFE-CGC.

11°) AVENANT N° 4 DU 3 DECEMBRE 2019 A L'ACCORD DE BRANCHE DU 3 DECEMBRE 2007 SUR LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL, LA PREVENTION DES CONFLITS ET LA CONTINUITE DU SERVICE PUBLIC DANS LES TRANSPORTS URBAINS DE VOYAGEURS

Non étendu

Préambule

Après plus de dix années d'application effective de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, au regard notamment des évolutions législatives advenues, des évolutions de cet accord s'avèrent indispensables.

En particulier, les ordonnances n° 2017-1385 à 1389 du 22 septembre 2017, l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, ainsi que la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 de ratification des ordonnances, en ce qu'elles ont réformé les institutions représentatives du personnel et modifié l'articulation des accords de branche et d'entreprise, rendent la modification de l'accord du 3 décembre 2017 nécessaire.

En effet, la répartition des fonds du financement du dialogue social était en partie prévue en fonction de l'influence des délégués du personnel en application de l'accord du 3 décembre 2007. La disparition progressive des délégués du personnel, remplacés par les comités sociaux et économiques, rendent indispensable de modifier cette clé de répartition.

Aussi, les partenaires sociaux réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains décident des règles suivantes :

Article 1 : **Prorogation de l'avenant n°3 du 14 septembre 2018 à l'accord de branche du 3 décembre 2007**

L'avenant n° 3 du 14 septembre 2018 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 a modifié les articles 3-2 et 5 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2019.

Au regard des données relatives aux comités sociaux et économique collectées par l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective et du Dialogue Social (ONDS) Transports Urbains de Voyageurs, les partenaires sociaux estiment que ces éléments sont insuffisants à ce jour pour définir de nouvelles règles de répartition des fonds du financement du dialogue social.

Ainsi, les partenaires sociaux décident de proroger l'avenant n° 3 du 14 septembre 2018 à l'accord de branche du 3 décembre 2007.

Article 1-1 : Modification de l'article 3-2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007

L'article 3-2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » est modifié comme suit :

« Article 3-2 : Postes d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche

Les sommes collectées au titre du dialogue social de la branche seront utilisées notamment aux fins et dans les conditions suivantes :

- *Détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche »*

Indépendamment des dispositions de l'article 13 de la CCNTU qui demeurent, les parties signataires ont décidé de créer par la présente annexe la fonction de « chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs » dont les règles de détachement sont déterminées ci-après. Ces règles ne se cumulent pas avec celles de l'article 13 de la CCNTU.

Une organisation syndicale représentative dans la branche pourra demander le détachement à temps plein ou à temps partiel auprès d'elle d'un ou plusieurs salariés d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs, en qualité de « chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs ».

Le nombre maximum de « chargés du dialogue social » dont pourront bénéficier les organisations syndicales représentatives et le volume annuel minimum d'heures de détachement des chargés du dialogue social seront fixés par le Conseil d'administration de l'association.

Les chargés du dialogue social de branche auront notamment pour fonctions :

- *de participer à la négociation de branche et aux instances paritaires de branche : Commissions Paritaires Nationales, Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation, Commission paritaire de suivi des questions de sécurité, Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences, groupes de travail paritaires, dans la limite des sièges disponibles dans les différentes instances.*
  Les représentants des organisations syndicales en Commission Paritaire Nationale privilégieront une représentation par des « chargés du dialogue social ».
- *d'être membre de l'Observatoire paritaire de la Négociation collective et du Dialogue Social (ONDS), du Conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, ainsi que de la Commission Paritaire Nationale de Validation des accords (CPNV), dans la limite des sièges disponibles dans ces instances. Les membres syndicaux de l'ONDS, du Conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, et de la CPNV, doivent nécessairement avoir le statut de « chargé du dialogue social ».*
- *Plus généralement, d'exercer leurs fonctions dans le cadre du dialogue social de la branche. Les chargés du dialogue social n'ont pas vocation à se substituer aux représentants du personnel des entreprises.*

Les chargés du dialogue social qui n'exercent pas exclusivement leur activité au titre du transport public urbain ne pourront bénéficier des financements prévus par la présente annexe qu'au prorata de leur activité pour le transport urbain.

Les chargés du dialogue social bénéficient des dispositions des articles L. 2421-3, L. 2411-5, L. 2421-9 du Code du travail dans les mêmes conditions que la protection accordée aux délégués du personnel.

Lorsqu'une convention de détachement est signée entre l'organisation syndicale représentative et l'entreprise de la branche détachant un salarié, une copie sera adressée à l'association de gestion du fonds du dialogue social.

L'organisation syndicale représentative dans la branche pourra obtenir auprès de l'association le remboursement des sommes qu'elle consacre à la rémunération du ou des chargés du dialogue social détachés auprès d'elle, sur présentation des pièces justificatives, notamment la facture qu'établit l'entreprise détachant le salarié à l'organisation syndicale représentative.
Les moyens alloués ne pourront être utilisés que pour le détachement de salariés d'une entreprise relevant de la convention collective des transports urbains de voyageurs. Par ailleurs, le détachement aura pour seul objet le dialogue social et la négociation de la branche des transports urbains de voyageurs.

Le ou les salariés ainsi détachés conservent leur qualification ainsi que leurs droits à l'ancienneté.

A l'issue de leur détachement, les salariés ainsi détachés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

- ***Dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche***

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds prévus par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des frais exposés par les chargés du dialogue social de la branche pour les besoins de leur mission (transport, hébergement, repas…).

Concernant les frais d'hébergement, de transport et de repas, les frais admissibles au remboursement de l'association s'entendent exclusivement des frais engagés dans le cadre de déplacements professionnels des chargés du dialogue social pour leur activité au titre du dialogue social de branche du transport urbain.

Sont donc notamment exclus des frais pris en charge par l'association, les frais liés à une mission qui n'est pas exclusivement liée au dialogue social de branche du transport urbain ainsi que les frais correspondants à une résidence habituelle.

- ***Autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social***

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du Conseil d'administration de l'association, le remboursement d'autres frais de fonctionnement liés au dialogue social de branche pour leurs chargés du dialogue social.
Ces frais de fonctionnement seront imputables, pour chacune des organisations syndicales représentatives, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu pour l'année considérée. Le Conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social peut décider d'augmenter la limite ci-dessus jusqu'à 10 % au plus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.
Le Conseil d'administration de l'association pourra décider, en plus du plafonnement ci-dessus, d'un plafonnement en montant financier de ces frais imputables par les organisations syndicales représentatives sur le budget qui leur est dévolu.
Il s'agit notamment de :

- *remboursement des dépenses de location de bureaux, notamment dans le cas d'une location par l'organisation syndicale spécifique « transport urbain » à sa confédération, dans la mesure où ces bureaux sont exclusivement affectés aux activités de la branche des transports urbains de voyageurs ;*
- *remboursement de dépenses liées à l'ameublement et à l'aménagement de ces bureaux ;*
- *remboursement de frais de secrétariat et de comptabilité.*

Le Conseil d'administration de l'association déterminera le cas échéant, au-delà des possibilités de remboursement des dépenses ci-dessus, les autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche éligibles au remboursement de l'association.

- ***Moyens matériels : documentations, bureautique, informatique***

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des dépenses de documentations, bureautique et informatique de leur représentant membres d'une des institutions paritaires de la branche suivantes : Commission Paritaire Nationale, Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Commission sécurité, et Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, Commission Paritaire Nationale de Validation des accords.

- ***Frais de participation aux réunions paritaire de branche***

Les entreprises de la branche dont un ou des salariés non détachés participeront à une réunion de la Commission Paritaire Nationale, Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Commission sécurité seront remboursés sur justificatifs des sommes prises en charge au titre de l'article 12.2° de la CCNTU tel que modifié par l'article 5 du présent accord.

Frais de fonctionnement de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

L'activité de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, nouvelle instance paritaire créée par le présent accord, nécessitera outre les temps de réunion, des temps de préparation, de secrétariat, des préparations et suivi d'enquêtes, des moyens d'information et de communication ou autres études et travaux décidés par les membres de l'Observatoire ou la Commission Paritaire Nationale.
A cette fin, lesdits frais de fonctionnement ou dépenses liés au dialogue social et à la négociation collective seront pris en charge par l'association sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association.

A ce titre, l'UTPF pourra se faire rembourser forfaitairement, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, les frais correspondants aux rémunérations et charges sociales des salariés assurant le secrétariat, la préparation et le suivi de l'Observatoire Paritaire de la négociation collective et du dialogue social.

- ***Frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche***

Les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront pris en charge dans les conditions, limites et plafonds fixés par délibération du Conseil d'administration de l'association.
Il s'agit notamment :

- *des frais de comptabilité et honoraires d'expertise comptable pour le contrôle des comptes,*
- *des frais de secrétariat,*
- *des frais de la collecte et de la gestion des fonds du dialogue social de branche,*
- *des frais de la structure associative,*
- *des remboursements des frais des administrateurs pour les réunions du conseil d'administration de l'association (transport, repas et hébergement) ainsi que des éventuels frais supplémentaires et spécifiques des Président, Vice-président, Trésorier et Trésorier adjoint et de tout autre administrateur à qui une mission spécifique aura été confiée par le conseil d'administration pour les temps de préparation des réunions du conseil d'administration et les divers frais (transport, hébergement, repas, bureautique, informatique, documentation…),*
- *des temps de présence et frais de transport, hébergement et nourriture des administrateurs, justifiés pour les réunions du Conseil d'administration de l'association dans les conditions et limites fixées par délibération du Conseil d'administration de l'association,*
- *des éventuels frais de factures de mise à disposition de personnel à l'association.*

- ***Excédents éventuels du fonds du dialogue social de branche***

Les excédents constatés à la fin de chaque exercice seront affectés à un fonds de réserve dont le montant maximum sera fixé par le conseil d'administration de l'association sur proposition du Trésorier et Trésorier adjoint, après avis du comptable.
Si les excédents venaient à dépasser le montant maximum du fonds de réserve, le Conseil d'administration de l'association décidera de leur affectation. Il pourra décider du report des sommes excédentaires sur l'exercice suivant et, en plus des affectations mentionnées ci-dessus, d'affecter les sommes excédentaires à tout projet dont l'objet est lié au dialogue social de branche, tel le financement d'études, de recherches, de participation des membres de l'association et de l'Observatoire de la négociation collective et du dialogue social créé par le présent accord à des formations, colloques, ou toute manifestation liée au dialogue social de la branche.
Le Conseil d'administration de l'association peut décider d'un report, sur leur budget de l'année suivante, des sommes non dépensées par les organisations syndicales, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu l'année considérée. Pour les sommes non-dépensées correspondant à l'année N-1, le Conseil d'administration de l'association pourra décider de ces reports sans être tenu par cette limite.
Une fraction de l'excédent pourra également être destinée à permettre à l'association d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement dans la branche.
Cette affectation de l'excédent de contribution ne pourra être utilisée que pour les besoins du dialogue social de branche.

Les postes d'affectation prévus à la présente annexe pourront être complétés ou modifiés par délibération du conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche. »

Article 1-2 : Modification de l'article 3-2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007

L'article 5 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » est modifié comme suit :

« Article 5 : Répartition des fonds du dialogue social

Dans le respect de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, de la présente annexe ainsi que des modalités, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, la contribution entre les différents postes d'affectation défini à l'article 3 de la présente annexe sera répartie comme suit :

- *80 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2 de la présente annexe :*
  - *détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche » ;*
  - *dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche ;*
  - *autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche ;*
  - *moyens matériels : documentations, bureautique, informatique.*

  Ce budget de 80 % sera réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions suivantes :

  - *15 % de ce budget sera réparti à parts égales entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche dans la limite du détachement d'un salarié à mi-temps. La somme ainsi déterminée par organisation syndicale constituera une somme maximale dont pourra bénéficier l'organisation syndicale sur justificatifs.*

  - *85 % de ce budget sera ensuite réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche en proportion de leur influence en nombre de délégués du personnel titulaires élus. Conformément à l'article 3-3 du présent accord, l'Observatoire de la négociation collective et du dialogue social déterminera l'influence desdites organisations sur la base du nombre de délégués du personnel titulaires élus par organisation. Toutefois, au regard de la disparition progressive des délégués du personnel au profit du comité social et économique, les partenaires sociaux conviennent que l'influence qui a été déterminée et arrêtée par l'Observatoire de la négociation collective et du dialogue social en novembre 2017 pour la répartition du budget de l'année 2018 permettra également la répartition du budget de l'année 2019 et 2020, selon la clé de répartition suivante :*

Organisation syndicale	CGT	SNTU-CFDT	FO	UNSA	CFE-CGC
Influence	33,8 %	29,5 %	16,6 %	14 %	6,1 %

En tout état de cause, le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra décider de minorer la part des 80 %.

- *20 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour les autres postes d'affectation :*

  - *le remboursement des frais afférents aux réunions paritaires des salariés non détachés dans les conditions fixées à l'article 12.2° de la CCNTU, modifié par l'article 5 du présent accord,*
  - *les frais de fonctionnement de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social,*

- *les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.*

Le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche peut décider de modifier la répartition ci-dessus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.
Dans cette hypothèse, il peut majorer la part de la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2, et minorer en conséquence le montant de la contribution utilisé pour les autres postes d'affectation.

En tout état de cause, le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra en aucun cas décider de porter la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2 à plus de 85 % du montant total de la contribution des entreprises, ni minorer en conséquence la part utilisée pour les autres postes d'affectation en-deçà de 15 % du montant total de la contribution des entreprises.

Il est rappelé que cette modification de la répartition n'est possible que si la cotisation des entreprises est inférieure à 0,08 % de leur masse salariale brute. »

Article 2 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.
Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 : Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.
Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020.
Les partenaires sociaux se réuniront avant le terme de l'avenant, en vue de discuter de la règle de répartition des fonds qui sera applicable à compter de 2021.

Article 4 : Publicité et dépôt

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

Fait à Paris, le 3 décembre 2019

Signataires : UTPF, SNTU-CFDT, UNSA, CFE-CGC.

12°) AVENANT N° 2 DU 15 FEVRIER 2019 A L'ACCORD-CADRE POUR UN NOUVEAU MODELE DE PROTECTION SOCIALE DES SALARIES RELEVANT DES PROFESSIONS DES TRANSPORTS ET DES ACTIVITÉS DU DECHET DU 20 AVRIL 2016

Avenant en cours d'extension

Conclu entre :

- La Confédération Nationale de la Mobilité (CNM),
- La Fédération Nationale des Transports Routiers (FNTR),
- L'Union des entreprises de Transport et de Logistique de France (TLF),
- L'Organisation des Transporteurs Routiers Européens (OTRE),
- L'Union des Transports Publics et Ferroviaires (UTPF).

D'une part,

Et

La Fédération Générale des Transports et de l'Equipement CFDT,
La Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT,
La Fédération Nationale des Transports et de la Logistique FO-UNCP,
La Fédération Générale des Transports CFTC,
Le Syndicat National des activités du transport et du Transit CFE-CGC,
Le Syndicat national des Réseaux de Transports en commun (CFE-CGC),

D'autre part.

Considérant l'avis de la Commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance, visant à apporter certains aménagements à l'Accord carde du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet,

Considérant que ces aménagements visent à élargir l'utilisation des points de solidarité à des situations difficiles (arrêts de travail de longue durée, décès d'un membre de la famille, aide d'un proche en situation de perte d'autonomie) qui, sans être liées à un sinistre (invalidité, inaptitude à la conduite, décès) nécessitent néanmoins un accompagnement personnalisé,

Considérant que ces aménagements s'inscrivent parfaitement dans le cadre de la politique de prévention, de solidarité et d'action sociale ambitieuse, décidée par les partenaires sociaux,

Les parties signataires conviennent de la conclusion du présent accord, visent à renforcer le dispositif de prévention prévu par l'accord du 20 avril 2016 (titre IV) dont la gestion est confiée à CARCEPT Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Article 1 : **Elargissement du champ des actions du compte à points**

Le b) de l'article 5 « Composition du compte de points » du TITRE II « DISPOSITIONS RELATIVES AU COMPTE INDIVIDUEL DE POINTS » est remplacé par les dispositions suivantes :

« b) Des points de solidarité : ils sont attribués à chaque salarié bénéficiaire des garanties visées aux articles 9, 10 et 11, d'une part au titre d'actions de prévention suivies par le salarié et d'autre part en fonction de sa situation personnelle ou des évènements de vie qu'il rencontre.
Ils permettent notamment, en fonction du nombre de points de solidarité obtenus par chaque salarié tout au long de sa carrière, l'attribution de services supplémentaires, au salarié ou l'un de ses ayant droit, dans les situations suivantes :

- Bénéfice d'une prestation inaptitude ou prévoyance ;
- Arrêt de travail continu d'une durée supérieure à 6 mois ;
- Affection de longue durée dite « exonérante » ;
- Situation d'aidant familial de son conjoint (marié, concubin, pacsé) ou d'un enfant du salarié (ou de son conjoint) ;
- Décès ou invalidité du conjoint (non divorcé, ni séparé de droit ou de fait), du concubin ou partenaire de PACS, d'un enfant du salarié ou d'un enfant du conjoint du salarié.

Ils peuvent également être utilisé pour l'acquisition à des tarifs préférentiels d'outils de prévention permettant au salarié de surveiller et d'améliorer sa santé ou l'accès à des programmes dédiés et plus généralement toute action permettant l'amélioration de la qualité de vie au travail, le bien-être au travail, le retour à l'emploi après une maladie, l'amélioration ou le maintien de l'état de santé et la réduction du risque AT/MP.

Les modalités d'attribution des points de solidarité sont définies au titre IV du présent accord consacré au haut degré de solidarité.

Les points de solidarité sont attribués sous réserve que la quote-part de cotisations y afférente ait été versée à l'organisme gestionnaire du fonds, en application des dispositions de l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale, pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, CARCEPT-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale. »

Article 2 : **Adaptation des dispositions de l'article 14**

Après les 3 premiers alinéas, la fin de l'Article 14 « Création d'un fonds dédié au haut degré de solidarité » du TITRE IV « DISPOSITIONS RELATIVES AU HAUT DEGRE DE SOLIDARITE » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les dépenses de ce fonds sont notamment relatives :

- Aux actions de prévention mentionnées à l'article 15 ;
- A l'amélioration des prestations versées en cas de sinistre (invalidité, inaptitude à la conduite, décès), en fonction du nombre de points de solidarité attribués à l'intéressé ;
- A des services d'accompagnement personnalisés, hors sinistre, dans les cas visés à l'article 5b du présent accord ;
- A toute autre dépense décidée dans le cadre de la politique d'actions sociales ;
- A tout versement de droits non contributifs ;
- Aux coûts liés à la gestion administrative du fonds.

Les dépenses du fonds sont limitées aux sommes encaissées et disponibles sur le fonds. »

Article 3 : **Déploiement de la politique de prévention professionnelle**

Les parties signataires réaffirment leur attachement au déploiement effectif des actions de prévention dans la branche, dans l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille.
Elles rappellent qu'en application des dispositions des articles 7 et 14 de l'accord du 20 avril 2016, le salarié accède sur le site internet de CARCEPT Prévoyance aux points de solidarité de son compte personnel de prévoyance, sur un espace personnel sécurisé.

Compte tenu de l'objectif ambitieux de déploiement du dispositif de prévention, les employeurs adresseront, dans les six mois suivant la signature du présent accord, une information détaillée sur le fonctionnement du programme de prévention de la branche, sur la base des documents établis et fournis par CARCEPT Prévoyance, dans le but d'inscrire leurs salariés aux comptes. Elles feront le bilan avec le salarié de leur inscription dans les douze mois qui suivent la signature de l'accord

.**Article 4 : Dispositions spécifiques pour les entreprises pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 : Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Article 6 : Durée et révision

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 24 mois.
Il peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

Article 7 : Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 15 février 2019

Signataires : UTPF, CNM, FNTR, TLF, OTRE, CFDT, CGT, FO-UNCP, CFE-CGC, CFTC.

13°) ACCORD DU 10 DECEMBRE 2018 CONCERNANT LA PRIMAUTE DES ACCORDS DE BRANCHE SUR LES ACCORDS D'ENTREPRISE CONCLUS POSTERIEUREMENT DANS LA BRANCHE DES RESEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS

Accord étendu par l'arrêté du 21 mai 2021 (JO du 25 juin 2021)

Préambule

Aux termes du présent accord, les partenaires sociaux de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs réaffirment que la branche constitue un cadre social structurant permettant de développer un dialogue constructif et de qualité.

A cet effet, ils entendent se saisir de la faculté prévue aux termes des dispositions de l'article L. 2253-2 du Code du travail, selon laquelle la branche peut décider de faire primer ses stipulations sur celles des accords d'entreprise conclus postérieurement au présent accord, concernant les matières suivantes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Compte-tenu de ces quatre matières limitativement énumérées, et en particulier des deux premiers thèmes visés, les partenaires sociaux de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ont identifié les stipulations de deux accords de branche dont ils entendent affirmer la primauté en convenant de ce qui suit :

Article 1 : **Primauté des stipulations de l'accord de branche du 12 novembre 2014 relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap**

L'article 4 de l'accord de branche du 12 novembre 2014 prévoit des stipulations concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Par application des dispositions de l'article L. 2253-2 du Code du travail, tout accord d'entreprise conclu postérieurement au présent accord de branche ne peut comporter de stipulations différentes de celles visées à l'article 4 de l'accord de branche du 12 novembre 2014, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 2 : **Primauté des stipulations de l'accord de branche du 10 novembre 2017 relatives au temps partiel de fin de carrière des travailleurs de nuit**

L'article 10-2 de l'accord de branche du 10 novembre 2017 prévoit des stipulations concernant le temps partiel de fin de carrière dont peuvent bénéficier les travailleurs de nuit. Par application des dispositions de l'article L.2253-2 du Code du travail, tout accord d'entreprise conclu postérieurement au présent accord de branche ne peut comporter de stipulations différentes de celles visées à l'article 10-2 de l'accord de branche du 10 novembre 2017, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 3 : **Primauté des stipulations de l'accord de branche du 2 février 2010 relatives au travail de nuit**

L'article 3-4 de l'accord de branche du 2 février 2010 prévoit des stipulations concernant les contreparties accordées aux travailleurs de nuit tels que définis à l'article 3-1 dudit accord.

S’agissant de ces salariés ainsi qualifiés de travailleurs de nuit et en application des dispositions de l’article L. 2253-2 du Code du travail, tout accord d’entreprise conclu postérieurement au présent accord de branche ne peut comporter de stipulations différentes de celles visées à l’article 3-4 de l’accord de branche du 2 février 2010 sauf lorsque l’accord d’entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 4 : **Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés**

Cet accord ayant pour objet de définir, conformément aux dispositions de l’article L. 2253-2 du Code du travail, le caractère impératif de certains accords de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, les partenaires sociaux considèrent qu’il ne justifie pas la mise en œuvre de mesures spécifiques intéressant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 : **Date d’effet et durée de l'accord**

Le présent accord prend effet à compter de sa signature pour une durée indéterminée.

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

Article 6 : **Publicité et dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 10 décembre 2018.

Signataires : UTPF, CGT, CFDT-SNTU, FO-UNCP, CFE-CGC, UNSA.

14°) ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2018 PORTANT CREATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION TRANSPORTS URBAINS

Accord étendu par arrêté du 17/06/2019 (JO 29/06/19)

Préambule

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs réaffirment leur attachement de longue date au dialogue social de la branche.
Ainsi, ils rappellent que la Commission Paritaire Nationale Transports Urbains instituée dès la création de la branche, a permis la construction d'un dialogue social de qualité, au travers de la négociation de nombreux accords et avenants applicables dans la branche.
De plus, réaffirmant leur confiance mutuelle, les partenaires sociaux ont, par accord du 3 décembre 2007 « sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs », institué l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective et du Dialogue Social (ONDS), afin notamment d'améliorer leur connaissance du dialogue social au niveau de la branche.

Afin de renforcer le dialogue social au sein des branches professionnelles, le législateur a, par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, imposé la création d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), instance structurante de négociation et de suivi au sein de la branche.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, prenant acte de cette nouvelle obligation, ont choisi par le présent accord de formaliser la création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche et se sont entendus sur les dispositions suivantes :

Article 1 : Mise en place de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains

L'article 4 de la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs (CCNTU) est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4 : Missions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains exerce les missions suivantes :

Article 4-1 : Missions générales

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du Code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 4-2 : Mission de négociation

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains a pour missions de :

- négocier sur les thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- proposer et négocier tout accord ou avenant relatif à la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Article 4-3 : Mission d'interprétation

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains :

- peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire ;
- est chargée d'étudier et résoudre les difficultés nées de l'application de la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
- est chargée de donner son avis en cas de difficulté d'interprétation de la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Dans tous les cas de différends collectifs, les membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains s'engagent à soumettre le litige à l'examen de ladite Commission pour lui permettre de donner son avis dans les quinze jours.

Article 4-4 : Liens avec l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective et du Dialogue Social

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains délègue à l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective et du Dialogue Social l'établissement du rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du Code du travail.
Ce rapport est transmis et présenté à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains pour validation. A cette occasion, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains peut formuler toute observation ou demande qu'elle juge nécessaire.

Ce rapport annuel comprend :

- un bilan des accords d'entreprise et d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative ou d'une disposition conventionnelle de branche tel que prévu par l'article 3-4 de l'accord de branche du 3 décembre 2007 « sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ». Il est rappelé que ce bilan prend particulièrement en compte les accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du Code du travail ;
- une prise en compte de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Pour l'établissement de ce rapport, les accords collectifs d'entreprise et d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative ou d'une disposition conventionnelle de branche sont transmis à l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective et du Dialogue Social, qui accuse réception de ces documents :

- soit par voie postale à l'adresse suivante : ONDS-TU - 17 rue d'Anjou- 75008 Paris ;
- soit par courriel à l'adresse suivante :

- Les partenaires sociaux rappellent que tout changement d'adresse doit être notifié au ministère chargé du travail.

Lors de la transmission des accords collectifs visés ci-dessus, la partie à l'accord effectuant cette transmission en informe les autres signataires, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.
Ces documents seront conservés par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains pour une durée de 2 ans et sont consultables par ses membres.
Il est rappelé que le secrétariat est assuré par la ou les organisations patronales représentatives dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Article 4-5 : Composition de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains est composée :

- d'une part, de la délégation des représentants des employeurs, désignés par la ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s) dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
- d'autre part, des délégations des représentants des salariés désignées par les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, dans la limite maximale de quatre représentants par organisation syndicale.

La Commission peut être présidée par un représentant du ministère du travail qui dirige les débats.

Article 4-6 : Fonctionnement de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains est réunie au moins trois fois par an en vue notamment de mener les négociations obligatoires prévues par le Code du travail.
Elle définit son calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du Code du travail.

Elle est réunie par son président à la demande de l'une de ses délégations. »

Article 2 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Cet accord fixant les règles de fonctionnement et les missions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, aucune règle relative aux entreprises de moins de 50 salariés n'apparait pertinente.

Article 3 : Effets de l'accord

Les références faites à la Commission Paritaire Nationale Transports Urbains, présentes au sein de la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs et des accords de branche négociés dans son cadre, s'entendront à compter de l'entrée en vigueur du présent accord comme des références à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains.

Article 4 : Entrée en application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

Article 5 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les cinq ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

Article 6 : Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 28 novembre 2018.

Signataires : UTPF, CGT, CFDT-SNTU, FO-UNCP, CFE-CGC, UNSA.

15°) AVENANT N° 3 DU 14 SEPTEMBRE 2018 A L'ACCORD DE BRANCHE DU 3 DECEMBRE 2007 SUR LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL, LA PREVENTION DES CONFLITS ET LA CONTINUITE DU SERVICE PUBLIC DANS LES TRANSPORTS URBAINS DE VOYAGEURS

Avenant non étendu

Préambule

Après dix années d'application effective de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, au regard notamment des évolutions législatives advenues, des évolutions de cet accord s'avèrent indispensables.

En particulier, les ordonnances n° 2017-1385 à 1389 du 22 septembre 2017, l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, ainsi que la loi n• 2018-217 du 29 mars 2018 de ratification des ordonnances, en ce qu'elles ont réformé les institutions représentatives du personnel et modifié l'articulation des accords de branche et d'entreprise, rendent la modification de l'accord du 3 décembre 2017 nécessaire.

En effet, la répartition des fonds du financement du dialogue social était en partie prévue en fonction de l'influence des délégués du personnel en application de l'accord du 3 décembre 2007. La disparition progressive des délégués du personnel, remplacés par les comités sociaux et économiques, rendent indispensable de modifier cette clé de répartition.

Aussi, les partenaires sociaux décident des règles suivantes :

Article 1 : **Modification de l'article 3-2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007**

L'article 3-2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 est modifié comme suit :

« Article 3-2 : Postes d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche

Les sommes collectées au titre du dialogue social de la branche seront utilisées notamment aux fins et dans les conditions suivantes :

- ***Détachement de salariés en qualité de cc chargé du dialogue social de branche "***

Indépendamment des dispositions de l'article 13 de la CCNTU qui demeurent, les parties signataires ont décidé de créer par la présente annexe la fonction de « chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs » dont les règles de détachement sont déterminées ci-après. Ces règles ne se cumulent pas avec celles de l'article 13 de la CCNTU.
Une organisation syndicale représentative dans la branche pourra demander le détachement à temps plein ou à temps partiel auprès d'elle d'un ou plusieurs salariés d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs, en qualité de « chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs ».

Le nombre maximum de « chargés du dialogue social » dont pourront bénéficier les organisations syndicales représentatives et le volume annuel minimum d'heures de détachement des chargés du dialogue social seront fixés par le Conseil d'administration de l'association.

Les chargés du dialogue social de branche auront notamment pour fonctions :

- *de participer à la négociation de branche et aux instances paritaires de branche : Commissions Paritaires Nationales, Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation, Commission paritaire de suivi des questions de sécurité, Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences, groupes de travail paritaires, dans la limite des sièges disponibles dans les différentes instances.*
  Les représentants des organisations syndicales en Commission Paritaire Nationale privilégieront une représentation par des « chargés du dialogue social ».
- *d'être membre de l'Observatoire paritaire de la Négociation collective et du Dialogue Social (ONDS}, du Conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, ainsi que de la Commission Paritaire Nationale de Validation des accords {CPNV}, dans la limite des sièges disponibles dans ces instances. Les membres syndicaux de l'ONDS, du Conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, et de la CPNV, doivent nécessairement avoir le statut de << chargé du dialogue social ».*
- *Plus généralement, d'exercer leurs fonctions dans le cadre du dialogue social de la branche. Les chargés du dialogue social n'ont pas vocation à se substituer aux représentants du personnel des entreprises.*

Les chargés du dialogue social qui n'exercent pas exclusivement leur activité au titre du transport public urbain ne pourront bénéficier des financements prévus par la présente annexe qu'au prorata de leur activité pour le transport urbain.

Les chargés du dialogue social bénéficient des dispositions des articles L. 2421-3, L. 2411-5, L. 2421-9 du Code du travail dans les mêmes conditions que la protection accordée aux délégués du personnel.

Lorsqu'une convention de détachement est signée entre l'organisation syndicale représentative et l'entreprise de la branche détachant un salarié, une copie sera adressée à l'association de gestion du fonds du dialogue social.
L'organisation syndicale représentative dans la branche pourra obtenir auprès de l'association le remboursement des sommes qu'elle consacre à la rémunération du ou des chargés du dialogue social détachés auprès d'elle, sur présentation des pièces justificatives, notamment la facture qu'établit l'entreprise détachant le salarié à l'organisation syndicale représentative.
Les moyens alloués ne pourront être utilisés que pour le détachement de salariés d'une entreprise relevant de la convention collective des transports urbains de voyageurs. Par ailleurs, le détachement aura pour seul objet le dialogue social et la négociation de la branche des transports urbains de voyageurs.

Le ou les salariés ainsi détachés conservent leur qualification ainsi que leurs droits à l'ancienneté.

A l'issue de leur détachement, les salariés ainsi détachés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

- ***Dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche***

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds prévus par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des frais exposés par les chargés du dialogue social de la branche pour les besoins de leur mission (transport, hébergement, repas...).

Concernant les frais d'hébergement, de transport et de repas, les frais admissibles au remboursement de l'association s'entendent exclusivement des frais engagés dans le cadre de déplacements professionnels des chargés du dialogue social pour leur activité au titre du dialogue social de branche du transport urbain. Sont donc notamment exclus des frais pris en charge par l'association, les frais liés à une mission qui n'est pas exclusivement liée au dialogue social de branche du transport urbain ainsi que les frais correspondants à une résidence habituelle.

- ***Autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social***

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du Conseil d'administration de l'association, le remboursement d'autres frais de fonctionnement liés au dialogue social de branche pour leurs chargés du dialogue social.
Ces frais de fonctionnement seront imputables, pour chacune des organisations syndicales représentatives, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu pour l'année considérée. Le Conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social peut décider d'augmenter la limite ci-dessus jusqu'à 10 % au plus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.
Le Conseil d'administration de l'association pourra décider, en plus du plafonnement ci-dessus, d'un plafonnement en montant financier de ces frais imputables par les organisations syndicales représentatives sur le budget qui leur est dévolu.
Il s'agit notamment de :

- *remboursement des dépenses de location de bureaux, notamment dans le cas d'une location par l'organisation syndicale spécifique « transport urbain » à sa confédération, dans la mesure où ces bureaux sont exclusivement affectés aux activités de la branche des transports urbains de voyageurs;*
- *remboursement de dépenses liées à l'ameublement et à l'aménagement de ces bureaux ;*
- *remboursement de frais de secrétariat et de comptabilité.*

Le Conseil d'administration de l'association déterminera le cas échéant, au-delà des possibilités de remboursement des dépenses ci-dessus, les autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche éligibles au remboursement de l'association.

- ***Moyens matériels : documentations, bureautique, informatique***

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des dépenses de documentations, bureautique et informatique de leur représentant membres d'une des institutions paritaires de la branche suivantes: Commission Paritaire Nationale, Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Commission sécurité, et Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, Commission Paritaire Nationale de Validation des accords.

- ***Frais de participation aux réunions paritaire de branche***

Les entreprises de la branche dont un ou des salariés non détachés participeront à une réunion de la Commission Paritaire Nationale, Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Commission sécurité seront remboursés sur justificatifs des sommes prises en charge au titre de l'article 12.2° de la CCNTU tel que modifié par l'article 5 du présent accord.

- ***Frais de fonctionnement de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social***

L'activité de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, nouvelle instance paritaire créée par le présent accord, nécessitera outre les temps de réunion, des temps de préparation, de secrétariat, des préparations et suivi d'enquêtes, des moyens d'information et de communication ou autres études et travaux décidés par les membres de l'Observatoire ou la Commission Paritaire Nationale.

A cette fin, lesdits frais de fonctionnement ou dépenses liés au dialogue social et à la négociation collective seront pris en charge par l'association sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association.
A ce titre, l'UTPF pourra se faire rembourser forfaitairement, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, les frais correspondants aux rémunérations et charges sociales des salariés assurant le secrétariat, la préparation et le suivi de l'Observatoire Paritaire de la négociation collective et du dialogue social.

Frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche

Les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront pris en charge dans les conditions, limites et plafonds fixés par délibération du Conseil d'administration de l'association.
Jl s'agit notamment :

- *des frais de comptabilité et honoraires d'expertise comptable pour le contrôle des comptes, des frais de secrétariat,*
- *des frais de la collecte et de la gestion des fonds du dialogue social de branche,*
- *des frais de la structure associative,*
- *des remboursements des frais des administrateurs pour les réunions du conseil d'administration de l'association (transport, repas et hébergement) ainsi que des éventuels frais supplémentaires et spécifiques des Président, Vice-président, Trésorier et Trésorier adjoint et de tout autre administrateur à qui une mission spécifique aura été confiée par le conseil d'administration pour les temps de préparation des réunions du conseil d' administration et les divers frais (transport, hébergement, repas, bureautique, informatique, documentation...},*
- *des temps de présence et frais de transport, hébergement et nourriture des administrateurs, justifiés pour les réunions du Conseil d'administration de l'association dans les conditions et limites fixées par délibération du Conseil d'administration de l'association,*
- *des éventuels frais de factures de mise à disposition de personnel à l'association.*

- ***Excédents éventuels du fonds du dialogue social de branche***

Les excédents constatés à la fin de chaque exercice seront affectés à un fonds de réserve dont le montant maximum sera fixé par le conseil d'administration de l'association sur proposition du Trésorier et Trésorier adjoint, après avis du comptable.
Si les excédents venaient à dépasser le montant maximum du fonds de réserve, le Conseil d'administration de l'association décidera de leur affectation. Il pourra décider du report des sommes excédentaires sur l'exercice suivant et, en plus des affectations mentionnées ci-dessus, d' affecter les sommes excédentaires à tout projet dont l'objet est lié au dialogue social de branche , tel le financement d' études, de recherches , de participation des membres de l'association et de l'Observatoire de la négociation collective et du dialogue social créé par le pré sent accord à des formations, colloques, ou toute manifestation liée au dialogue social de la branche.
Le Conseil d'administration de l'association peut décider d'un report, sur leur budget de l'année suivante, des sommes non dépensées par les organisations syndicales, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu l'année considérée. Pour les sommes non-dépensées correspondant à l'exercice 2011, le Conseil d'administration de l'association pourra décider de ces reports sans être tenu par cette limite.
Une fraction de l'excédent pourra également être destinée à permettre à l'association d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement dans la branche.
Cette affectation de l'excédent de contribution ne pourra être utilisée que pour les besoins du dialogue social de branche.

Les postes d'affectation prévus à la présente annexe pourront être complétés ou modifiés par dé libération du conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche. »

Article 2 : Modification de l'article 5 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007

L'article 5 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 est modifié comme suit :

« Article 5 : Répartition des fonds du dialogue social

Dans le respect de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, de la présente annexe ainsi que des modalités, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, la contribution entre les différents postes d'affectation défini à l'article 3 de la présente annexe sera répartie comme suit :

- *80 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2 de la présente annexe :*
  - *détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche » ;*
  - *dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche ;*
  - *autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche ;*
  - *moyens matériels : documentations, bureautique, informatique.*

Ce budget de 80 % sera réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions suivantes :

- *15 % de ce budget sera ré parti à parts égales entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche dans la limite du détachement d'un salarié à mi-temps. La somme ainsi déterminée par organisation syndicale constituera une somme maximale dont pourra bénéficier l'organisation syndicale sur justificatifs.*
- *85 % de ce budget sera ensuite réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche en proportion de leur influence en nombre de délégués du personnel titulaires élus. Conformément à l'article 3-3 du présent accord, l'Observatoire de la négociation collective et du dialogue social déterminera l'influence desdites organisations sur la base du nombre de délégués du personnel titulaire s élus par organisation. Toutefois, au regard de la disparition progressive des délégués du personnel au profit du comité social et économique, les partenaires sociaux conviennent que l'influence qui a été déterminée et arrêtée par l'Observatoire de la négociation collective et du dialogue social en novembre 2017 pour la répartition du budget de l'année 2018 permettra également la répartition du budget de l'année 2019, selon la clé de répartition suivante :*

Organisation syndicale	CGT	SNTU-CFDT	FO	UNSA	CFE-CGC
Influence	33,8 %	29,5 %	16,6 %	14 %	6,1 %

En tout état de cause, le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra décider de minorer la part des 80 %.

- *20 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour les autres postes d'affectation :*

  - *le remboursement des frais afférents aux réunions paritaires des salariés non détachés dans les conditions fixées à l'article 12.2° de la CCNTU, modifié par l'article 5 du présent accord,*
  - *les frais de fonctionnement de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social,*
  - *les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.*

Le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche peut décider de modifier la répartition ci-dessus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.

Dans cette hypothèse, il peut majorer la part de la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2, et minorer en conséquence le montant de la contribution utilisé pour les outres postes d'affectation.
En tout état de cause, le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra en aucun cas décider de porter la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2 à plus de 85 % du montant toto/ de la contribution des entreprises, ni minorer en conséquence la part utilisée pour les autres postes d'affectation en-deçà de 15 % du montant total de la contribution des entreprises.

Il est rappelé que cette modification de la répartition n'est possible que si la cotisation des entreprises est inférieure à 0,08 % de leur masse salariale brute. »

Article 3 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés. Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 : Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.
Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2019.
Les partenaires sociaux se réuniront avant le terme de l'avenant, en vue de discuter de la règle de répartition des fonds qui sera applicable à compter de 2020.

Article 5 : Publicité et dépôt

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

Fait à Paris, le 14 septembre 2018

Signataires : UTPF, SNTU-CFDT, UNSA, CFE-CGC.

16°) ACCORD DE BRANCHE DU 10 NOVEMBRE 2017 RELATIF A LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS LA BRANCHE DES TRANSPORTS URBAINS DE VOYAGEURS

Accord étendu par arrêté du 20 décembre 2018 (JO 27/12/18)

Préambule

Les réflexions des partenaires sociaux sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche ont été initiées au regard des différentes réformes des retraites, qui ont entraîné un allongement de la vie au travail.

En effet, l'évolution positive de l'espérance de vie en France depuis plus de 60 ans n'est évidemment pas sans conséquence sur les politiques de l'emploi et sur l'équilibre à long terme des régimes de retraite. Plusieurs réformes législatives, pleinement applicables aux salariés de la branche, sont ainsi intervenues en la matière ces dernières années.

Outre cet élément de contexte national, la progression du taux d'absentéisme de la branche depuis plusieurs années, qui atteint 7,48 % en 2016 contre 5,24 % en 2007, a amené les partenaires sociaux à prendre des mesures en matière de sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi, dès 2007, les partenaires sociaux ont entamé une réflexion sur la pyramide des âges, la gestion des fins de carrière et les inaptitudes. A ce titre, ils ont confié à l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) la mission « de mener un examen approfondi de la pyramide des âges du secteur, de le mettre en perspective avec les évolutions nationales, d'identifier les motifs puis les conséquences de cette évolution, les politiques de recrutement, le profil des recrutés, les modalités de sortie du secteur, les éventuelles difficultés que cette évolution peut générer… ». Après un travail d'analyse et d'étude de deux ans dans un certain nombre d'entreprises de transport urbain de voyageurs, l'ANACT a rendu ses conclusions, discutées et partagées avec les partenaires sociaux.

Suite à ces travaux et au regard des éléments de contexte, les partenaires sociaux ont voulu mettre en place un accord de branche, dans l'objectif de sécuriser au mieux les parcours professionnels tout au long de la carrière.

Ils rappellent qu'ils ont, de longue date, commencé à répondre à la problématique de sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche tout au long de leur carrière :

- depuis plus de trente ans, ils ont signé plusieurs accords de branche relatifs à la formation professionnelle et ont constaté qu'elle constituait un outil déterminant de préparation et d'accompagnement des changements, tant pour les entreprises que pour les salariés. Ainsi, l'accord de branche « relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » du 7 juillet 2015, très complet et ambitieux, au contenu vaste et précis, va au-delà des obligations légales en la matière ;
- depuis plus de vingt ans, ils ont conclu plusieurs accords de branche relatifs à la sécurité des personnes et des biens, considérant que les entreprises de transport urbain et leurs personnels devaient, tout en restant dans le cadre de leur métier de transporteur, poursuivre leur implication dans la lutte contre l'insécurité. Des mesures de prévention et d'accompagnement des salariés agressés sont ainsi mises en œuvre depuis de nombreuses années ;
- avec l'accord de branche du 2 février 2010 « sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs », ils ont souhaité prendre en compte la situation particulière des salariés travaillant de nuit en prévoyant des contreparties financières et en repos spécifiques, et en améliorant leurs conditions de travail.

Aujourd'hui, en mettant en place le présent accord, les partenaires sociaux vont préciser et compléter des dispositions déjà existantes, et aller au-delà en :

- proposant un certain nombre d'outils et de mesures qui pourront être mis en place dans les entreprises de la branche, en fonction de leur contexte ;

- mettant en place un dispositif permettant pour certains salariés volontaires en fin de carrière, notamment les travailleurs de nuit, d'exercer leur activité à temps partiel.

Les partenaires sociaux rappellent que l'ensemble des mesures mises en place dans les entreprises du secteur doivent l'être dans le respect des dispositions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, et à l'absence de toute discrimination au sens des articles L. 1132-1 et suivants du Code du travail.

C'est dans cet esprit et dans le respect de ces principes que les partenaires sociaux de la branche des transports urbains de voyageurs conviennent des dispositions qui suivent.

PREMIERE PARTIE

FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES DU TRANSPORT URBAIN TOUT AU LONG DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE

Dans un contexte et un secteur en évolution, il est nécessaire d'apporter aux entreprises de transport urbain et à leurs salariés des moyens et outils permettant d'anticiper les évolutions générées par le contexte économique et social.

Ce contexte se caractérise par :

- une évolution démographique nationale ayant conduit aux différentes réformes de la durée d'assurance requise dans les régimes de retraite, conjuguées aux incitations fortes du législateur à la poursuite de leur activité ;
- un vieillissement progressif des effectifs des entreprises, accentué par le faible turn-over qu'elles connaissent. Ainsi, selon le bilan social de branche 2016, la part des salariés âgés de plus de 50 ans représentait 34,5 % des effectifs de la branche, 33,7 % en 2015 et 32,9 % en 2014. En comparaison, ces salariés représentaient 21 % des effectifs en 2001.

Tenant compte de ce contexte, les partenaires sociaux de la branche proposent ci-après des moyens tendant à anticiper les évolutions de carrière tout au long de la vie professionnelle.

Les dispositions qui suivent proposent des mesures pouvant permettre aux salariés, de leur entrée dans l'entreprise à leur départ pour liquider les droits à pension de retraite, d'être véritablement acteurs de leur parcours professionnel, et également à l'entreprise d'assurer l'adaptation de chaque salarié aux évolutions de son emploi.

Pour les salariés en deuxième partie de carrière, les parties signataires ont estimé nécessaire d'envisager les mesures permettant de les accompagner dans leurs dernières années d'activité professionnelle. Elles encouragent ainsi les entreprises de la branche à porter une attention particulière à ces salariés.

Les mesures proposées, lorsqu'elles peuvent être adaptées au contexte particulier de l'entreprise ont pour objectif principal de prévenir les cas d'inaptitude ou de rupture du parcours professionnel et de favoriser ainsi le développement professionnel et le maintien dans l'emploi des salariés du secteur.

TITRE IER : SECURISER LES PARCOURS TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

L'allongement de la durée de vie au travail ainsi que les mesures de prévention pour sécuriser les parcours professionnels concernent l'ensemble des salariés tout au long de leur carrière, de leur entrée dans la vie professionnelle jusqu'à leur fin de carrière.

Les outils et dispositifs développés ci-après sont proposés aux entreprises et salariés du secteur pour les accompagner dans leur démarche de prévention et de sécurisation des parcours professionnels.

La sécurisation des parcours peut ainsi s'opérer selon quatre axes principaux :

- lors de la phase de recrutement ;
- par les outils de pilotage et de diagnostic ;
- par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- par la prévention des facteurs de risques professionnels.

CHAPITRE I : LA PHASE DE RECRUTEMENT

Article 1 : Intégrer le recrutement dans la démarche anticipative de l'évolution des parcours professionnels

Premier contact entre le salarié et l'entreprise, la phase de recrutement est le premier axe de la gestion anticipative de l'évolution des parcours professionnels en général, et de la prévention des éventuelles inadéquations professionnelles futures des salariés du transport urbain en particulier.
Les entreprises du secteur ont de longue date mis en place des procédures de recrutement adaptées et spécifiques.

Les partenaires sociaux invitent toutefois les entreprises de transport urbain, en fonction de leurs besoins et contexte, à analyser leurs processus de recrutement afin, le cas échéant, de les évaluer et de les adapter au contexte, et à affiner ainsi, au besoin à l'aide de cabinets de recrutement extérieurs, la définition des profils professionnels les plus adaptés aux postes proposés.

Cette réflexion sur les processus de recrutement peut permettre d'anticiper les éventuelles inadéquations susceptibles d'intervenir durant la carrière professionnelle.

Les procédures de recrutement des entreprises peuvent ainsi être adaptées pour permettre un recrutement diversifié en termes de profils, d'âges, et de compétences, gage d'une richesse des ressources humaines dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent en outre que les critères de recrutement doivent être strictement fondés sur la possession des compétences et des capacités professionnelles et psychologiques requises, qui doivent être appréciées objectivement, sans présupposé tenant aux critères énumérés à l'article L. 1132-1 du Code du travail, en particulier l'âge du candidat ou son état de santé.

Elles incitent à mettre en place, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées afin que les recrutements soient exempts de toute forme de discrimination, et visent à une diversification des sources de recrutement, aussi bien pour ceux effectués en interne que par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés.

Article 2 : Mettre en œuvre les outils permettant un recrutement pertinent

Les entreprises de transport urbain disposent de différents outils de recrutement dont la mise en œuvre doit permettre de s'assurer de l'adéquation du salarié à son poste de travail.

Article 2-1 : Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur l'importance de l'utilisation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, titrant ou diplômant, pour favoriser un recrutement qualifié et une insertion professionnelle progressive et réussie.

Les partenaires sociaux affirment ainsi leur attachement à ce mode de recrutement et souhaitent favoriser le maintien en CDI des salariés ainsi formés.

Ils rappellent que les formations en alternance font partie des orientations prioritaires de formation de la branche, notamment lorsqu'elles visent l'acquisition d'un des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle visés à l'annexe 1 de l'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs ».

Les parties signataires recommandent aux entreprises de veiller tout particulièrement à ce que la durée des contrats soit adaptée, prenant en compte tout autant la formation initiale que le niveau requis pour l'emploi pour permettre à l'ensemble des personnes sans qualification, et ce, quel que soit leur niveau initial, d'accéder à des formations qui leur donnent les meilleures possibilités d'insertion et préservent leurs chances d'une évolution professionnelle ultérieure.

Article 2-2 : La préparation opérationnelle à l'emploi

Les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur l'intérêt de recourir au dispositif de la préparation opérationnelle individuelle à l'emploi, prévu à l'article L. 6326-1 du Code du travail. Pour mémoire, ce dispositif permet de favoriser les recrutements de demandeurs d'emploi, en leur faisant bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée préalablement auprès du service public de l'emploi.

Elle est particulièrement adaptée dans le cadre d'une reconversion professionnelle en deuxième partie de carrière.

Les partenaires sociaux recommandent de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi dans le cadre des orientations prioritaires de formation de la branche, conformément à l'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs ». En effet, cet accord de branche définit les actions de formation estimées prioritaires pour cette préparation opérationnelle à l'emploi, tant pour l'ensemble des métiers que plus spécifiquement pour les métiers de la conduite.

Les partenaires sociaux rappellent que la préparation opérationnelle à l'emploi peut également être envisagée de manière collective, en permettant à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant notamment à des besoins identifiés par un accord de branche.

Dans la branche des transports urbains, les besoins identifiés en matière de préparation opérationnelle à l'emploi collective, comme pour la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, sont les suivants :

- pour l'ensemble des métiers de l'entreprise, les actions de formation concourant à une remise à niveau des apprentissages de base, des approches comportementales et relationnelles, les actions de formation liées à la santé et à l'hygiène de vie (gestes et postures, gestion du stress et des conflits, prévention des addictions, secourisme etc…), les actions relatives aux règles de vie civile et sociale dans ses applications professionnelles, ainsi que les actions concourant à l'acquisition de titres et de diplômes tels que visés dans l'annexe 1 de l'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » ;
- plus spécifiquement pour les métiers de la conduite : l'acquisition du permis D, l'acquisition de la qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs, de la formation continue obligatoire et de la formation continue obligatoire dite « passerelle » voyageurs au sens des articles L. 3314-1 et suivants et R. 3314-1 et suivants du Code des transports.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective apparaît adaptée dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Article 2-3 : Les emplois d'avenir

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt du recours aux emplois d'avenir, dont l'objectif, comme prévu à l'article L. 5134-110 du Code du travail, est le recrutement de jeunes sans emploi, sans qualification ou peu qualifiés, qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi, dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois.

Dans le secteur des transports urbains, créateur d'emplois depuis plus de 10 ans, le recours aux emplois d'avenir apparait particulièrement adapté, selon les conditions applicables au secteur non marchand.

CHAPITRE II : LES OUTILS DE PILOTAGE ET DE DIAGNOSTIC

Article 3 : Développer les possibilités de bilans tout au long de la carrière

Les parties signataires du présent accord rappellent l'existence, dans la branche des transports urbains, d'outils d'information et d'orientation des salariés, en particulier en vue de l'utilisation des dispositifs de formation professionnelle.
Ces outils, développés ci-après, mis en place dans la branche des transports urbains par l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs », sont destinés à accompagner les salariés de la branche dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur objectif professionnel, à tous les âges de la vie au travail.

Article 3-1 : L'entretien professionnel

L'entretien professionnel constitue un outil fondamental pour faciliter une gestion anticipative des emplois et des compétences en ce qu'il permet de faire le point, tous les deux ans, sur l'activité professionnelle du salarié avec sa hiérarchie et de définir des actions de formation, une action de validation des acquis de l'expérience ou un bilan de compétences.

Il permet au salarié d'être acteur de son parcours professionnel en ce qu'il permet d'évoquer les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Il contribue ainsi à définir les actions et modes de formations les plus pertinents compte tenu des aspirations professionnelles du salarié et du poste occupé par ce dernier.

Conformément à l'article L. 6315-1 du Code du travail, tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise.

Il est également rappelé que les modalités de mise en œuvre de cet entretien sont définies par l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs ».

Les partenaires sociaux soulignent que dans les situations prévues à l'article L. 2141-5 du Code du travail, l'entretien professionnel peut être réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical.

Article 3-2 : Le bilan de compétences

Les parties signataires rappellent que le bilan de compétences, visé à l'article L. 6313-1 du Code du travail, a pour objet de permettre au salarié de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

La mise en œuvre des actions de bilan de compétences doit permettre, à partir des compétences acquises du salarié, de ses capacités et souhaits d'évolution, de rechercher, en commun, des réponses appropriées dans les différents dispositifs de formation et de développement des compétences.

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

Soucieux d'anticiper au mieux les actions de formation pouvant être envisagées en seconde partie de carrière, les parties signataires rappellent qu'après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à compter de son 45ème anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée selon les modalités précisées à l'annexe 6 de l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs ».

Article 3-3 : Le passeport orientation et formation

Conformément à l'article L. 6323-8 du Code du travail, chaque personne titulaire d'un Compte Personnel de Formation a la possibilité de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire.

Cet outil permet au salarié de recenser les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle tout au long de sa vie professionnelle.

Article 3-4 : Conseil en évolution professionnelle

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

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

Ce conseil est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du Code du travail. Il garantit à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux.

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

CHAPITRE III : LE ROLE PREVENTIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle, facteur essentiel du développement des compétences des salariés, a un rôle primordial dans le maintien de l'employabilité et la sécurisation des parcours professionnels.
Elle permet à chacun d'être acteur de son évolution professionnelle.

Les parties signataires considèrent également que l'acquisition de compétences et de connaissances nouvelles constitue un moyen de réduire les effets de l'âge sur les capacités professionnelles.

A ce titre, elles rappellent que, depuis de nombreuses années, les entreprises de transport urbain, allant au-delà de leurs obligations conventionnelles et légales, consacrent d'importants moyens à la formation professionnelle des salariés de la branche.

Elles insistent en particulier sur l'existence d'actions de formation spécifiques à la branche des transports urbains et bénéficiant d'un financement à cette fin, notamment les actions de formation continue relatives à la sécurité et la protection des personnes et des biens, définies dans l'accord de branche « relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les entreprises de transport public urbain » du 17 avril 2007.

Les parties signataires souhaitent que l'effort conséquent consenti par les entreprises de transport urbain, en faveur du développement de la formation professionnelle continue, profite à toutes les catégories de salariés de la branche, tout au long de leur carrière professionnelle.

Elles souhaitent, notamment, que les entreprises de la branche s'attachent à favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés en deuxième partie de carrière.

Les parties signataires rappellent l'existence de nombreux outils de formation institués dans la branche et destinés à favoriser le maintien, l'adaptation et l'évolution dans l'emploi, et qui pourront, dans certaines situations, sécuriser les parcours et prévenir les inadaptations.

Article 4 : **Le plan de formation**

Conscients de la nécessité permanente d'adapter et de développer les compétences des salariés en fonction des évolutions de leur poste, les parties signataires s'accordent pour faire du plan de formation un moyen essentiel d'accès à la formation des salariés au sein de l'entreprise.

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

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- les actions liées au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret, que l'employeur peut proposer.

Les partenaires sociaux soulignent que les actions de formation peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Il est également rappelé que le plan de formation permet aux entreprises de la branche d'adapter les objectifs de formation prioritaires au sein de la branche, définis par l'article 1er de l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » à leurs spécificités locales.

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

Article 5 : **Les périodes de professionnalisation**

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur la mise en œuvre des périodes de professionnalisation, qui ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la branche.

Elles estiment qu'il s'agit d'un outil indispensable à l'objectif poursuivi par le présent accord, tant pour assurer un développement des compétences des salariés que pour assurer un éventuel reclassement.

Elles rappellent que les formations liées à l'adaptation aux nouvelles technologies et aux nouveaux contextes permettant de prévenir toute inaptitude professionnelle figurent parmi les formations prioritaires de la branche dans le cadre de la période de professionnalisation.

Article 6 : **La validation des acquis de l'expérience**

Tout salarié bénéficiant d'une expérience professionnelle de plusieurs années, tout particulièrement le salarié en deuxième partie de carrière, peut, s'il le souhaite, valoriser cette expérience en bénéficiant de la validation des acquis de son expérience professionnelle dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, de la durée minimale d'activité prévue par le Code du travail, en rapport avec la certification recherchée.

Cela doit être un moyen de sécuriser son parcours professionnel, par l'acquisition d'un diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle reconnu dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Les parties signataires réaffirment leur attachement à ce dispositif et rappellent que tout nouvel embauché est informé sur les possibilités d'acquérir un titre ou un diplôme par cette voie. Cette information est délivrée à l'ensemble des salariés lors de l'entretien professionnel mentionné à l'article 3-1 du présent accord.

Il est également rappelé, conformément à l'article 12 de l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » et aux articles R. 6422-1 à R. 6422-13 du Code du travail, que tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail.

Article 7 : **Le compte personnel de formation**

Les parties signataires du présent accord reconnaissent le Compte Personnel de Formation (CPF) comme moyen privilégié, pour chaque salarié, de devenir acteur de son évolution professionnelle et du développement de ses compétences.
A ce titre, les parties signataires rappellent que sont notamment éligibles au compte personnel de formation :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations ;
- les formations d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience :
- les formations inscrites sur une liste élaborée par la CPNE ;
- les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux rappellent également que le comité d'entreprise, ou le comité social et économique, émet un avis sur les conditions de mise en œuvre du CPF.

Ils soulignent que, pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait conformément aux règles édictées par le Code du travail.

Pour le suivi de ces formations, le CPF du salarié peut notamment être abondé par des périodes de professionnalisation, conformément à l'article L. 6324-1 du Code du travail. Ces périodes concourent ainsi à la prise charge des coûts de formation liés à la mise en œuvre du CPF lorsque la durée de la formation éligible au CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur ce compte. Dans ce cas, en application de l'article D. 6324-1 du Code du travail, la durée minimale de la période de professionnalisation, fixée à 70 heures, ne s'applique pas aux formations financées dans le cadre de l'abondement apporté au CPF lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF.

L'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » précise les modalités d'alimentation et de fonctionnement du CPF, ainsi que ses liens avec l'entretien professionnel mentionné à l'article 3 -1 du présent accord.

CHAPITRE IV : LA PREVENTION DES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la prévention des facteurs de risques professionnels dans la sécurisation des parcours professionnels.

A ce titre, il leur apparaît important de rappeler la liste des dix facteurs de risques professionnels, précisément fixée par les articles L. 4161-1 et D. 4161-2 du Code du travail.

Ainsi, certains facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées. Il s'agit :

- des manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du Code du travail ;
- des postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- des vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du Code du travail.

Quatre autres facteurs sont liés à l'environnement physique agressif, à savoir :

- les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du Code du travail, y compris les poussières et les fumées ;
- les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du Code du travail ;
- les températures extrêmes ;
- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du Code du travail.

Enfin, des facteurs de risques professionnels sont liés à certains rythmes de travail, à savoir :

- le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du Code du travail ;
- le travail en équipe successives alternantes ;
- le travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Les facteurs de risques professionnels sont susceptibles de concerner les salariés exposés au-delà de certains seuils, fixés par l'article D. 4161-2 du Code du travail.

Conformément aux articles L. 4163-1 et D. 4161-3 du Code du travail, ces seuils d'exposition sont appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.

Compte tenu des spécificités de la branche, les partenaires sociaux invitent les entreprises du secteur du transport urbain à porter une attention toute particulière au travail de nuit, facteur de risque le plus à même de concerner certains salariés de ce secteur.

Dans les cas où une entreprise de la branche aurait identifié ce facteur, ou un autre mentionné à l'article D. 4161-2 du Code du travail, il est rappelé que deux niveaux de suivi doivent être réalisés :

- un suivi individuel. A ce titre, l'employeur déclare de façon dématérialisée à la caisse de retraite compétente le ou les facteur(s) de risques au(x)quel(s) le salarié a été exposé au-delà des seuils susmentionnés ;
- un suivi collectif. A ce titre, l'employeur détermine la proportion de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, la mentionne en annexe du document unique d'évaluation des risques, et l'actualise chaque fois que nécessaire.

Au-delà des facteurs de risques professionnels, les partenaires sociaux soulignent que, dans les conditions posées par le Code du travail, tout employeur est tenu d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, compte tenu de la nature des activités de l'établissement.

Conformément aux articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du Code du travail, cette évaluation prend notamment en compte le choix des procédés de fabrication, les équipements de travail mis à disposition des salariés, les substances ou préparations chimiques mises en œuvre, l'aménagement ou le réaménagement des postes de travail ou des installations, la définition des postes de travail et les risques liés aux ambiances thermiques. Les résultats de cette évaluation sont transcrits au sein du document unique d'évaluation des risques.

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux dispositions du Code du travail, le document unique d'évaluation des risques, dans lequel est notamment mentionnée la proportion de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, est tenu à la disposition des délégués du personnel et des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou du comité social et économique.

Article 8 : **Moyens de protection et de prévention des facteurs de risques professionnels**

En accord avec les principes généraux de prévention des risques prévus à l'article L. 4121-2 du Code du travail, l'employeur dispose de différents moyens pour prévenir les facteurs de risques professionnels.

Ces moyens comprennent notamment :

Article 8-1 : Le règlement intérieur

En matière de prévention des risques professionnels et conformément à l'article L. 1321-1 du Code du travail, dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur fixe notamment :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions concernant les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.

Le règlement intérieur, en ce qu'il définit en partie les règles à appliquer en matière de sécurité des salariés, participe donc à la prévention des facteurs de risques professionnels.

Article 8-2 : Mesures de protection collective et individuelle

Les partenaires sociaux rappellent que les seuils d'exposition aux facteurs de risques professionnels sont appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.

Les parties signataires soulignent l'importance des mesures de protection collectives, dont la mise en place prime sur les mesures de protection individuelles.

Lorsque les mesures de protection collectives ne permettent pas de neutraliser le risque, l'employeur envisage alors les mesures et équipements de protection individuelle adéquats et conformes aux normes en vigueur.

Conformément à l'article L. 4321-1 du Code du travail, ces outils sont équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs.

L'employeur informe et forme ses salariés à l'utilisation de ces différents dispositifs.

Article 8-3 : Mesures de formation

Conformément à l'article L. 4142-1 du Code du travail, l'employeur peut être tenu, en fonction des risques constatés, d'envisager et de mettre en place des actions adaptées et particulières de formation à la sécurité.

Ces formations ont notamment pour but de prévenir les conséquences de l'exposition de certains salariés à un facteur de risque professionnel.

Pour les salariés exposés à un facteur de risque professionnel, les partenaires sociaux rappellent que, conformément au Code du travail, les points inscrits au compte professionnel de prévention peuvent permettre à son titulaire de financer une action de formation en vue d'accéder à un emploi moins exposé ou non exposé. La mobilisation de ces points convertis en heures pour le suivi d'une telle action de formation constitue un abondement du CPF.

TITRE II : ACCOMPAGNER LA FIN DE CARRIERE

Les parties signataires considèrent que si les mesures de prévention et d'anticipation prévues au titre I du présent accord sont susceptibles de s'appliquer à tous les âges de la vie au travail et à toutes les situations de travail, certaines mesures spécifiques peuvent être nécessaires pour accompagner progressivement vers leur fin de carrière certains salariés.

Les parties signataires souhaitent également, à l'inverse, prendre en compte les salariés ayant atteint l'âge auquel ils peuvent prétendre liquider leur pension de retraite et qui souhaitent continuer leur activité professionnelle. Elles considèrent que ces salariés doivent pouvoir bénéficier des dispositifs légaux existant en la matière.

Article 9 : **Développer la transmission des savoirs dans l'entreprise**

Le départ en retraite des salariés peut constituer pour l'entreprise une perte d'expertise. Il peut donc s'avérer utile de permettre à ces salariés de transmettre leur savoir-faire particulier aux jeunes générations, en aménageant leur fonction dans les dernières années de leur activité.

Les parties signataires rappellent que l'Accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 sur l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, érige cette pratique en objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

Les parties signataires souhaitent donc encourager la fonction tutorale des salariés volontaires, en particulier dans les dernières années d'activité, par exemple dans le cadre des emplois d'avenir. Il en est de même en ce qui concerne la fonction de maître d'apprentissage ou de formateur.
Au-delà du tutorat, les parties signataires souhaitent encourager les actions tendant à la transmission des savoirs et des compétences mises en place dans les entreprises.

Article 10 : **Les mesures de transition entre activité et retraite**

L'objectif de maintenir dans l'emploi les salariés âgés peut inciter l'entreprise à envisager des aménagements de l'activité de certains d'entre eux afin de permettre de faciliter la transition entre activité et retraite et réduire les risques de survenance d'une inaptitude en fin de carrière pour ces personnels.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord encouragent les entreprises de transport urbain à mettre en œuvre les mesures suivantes :

Article 10-1 : Temps partiel de fin de carrière – toutes catégories de salariés

Le temps partiel de fin de carrière (temps partiel « fin de carrière ») a pour objet de permettre aux salariés remplissant les conditions exposées au 10-1-1 ci-après de bénéficier d'un temps de travail inférieur à un temps plein préalablement à leur départ en retraite.

Le temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord ne peut être cumulé, dans le même temps, avec tout autre dispositif légal ou conventionnel (branche, groupe, entreprise, établissement…) ayant pour objet d'aménager la durée du travail en fin de carrière. Le dispositif de retraite progressive, tel que prévu par le Code de la sécurité sociale, n'est pas visé par ce principe de non cumul.

Article 10-1-1 Bénéficiaires

Tout salarié totalisant 25 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise, devant valider au plus 14 trimestres et au moins 8 trimestres pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal, peut demander à bénéficier du temps partiel « fin de carrière » dans le cadre de l'engagement et de la procédure ci-après définis.

Pour le salarié dont la carrière ne s'est pas déroulée intégralement au régime de retraite général, la condition tenant à la validation d'au plus 14 trimestres et d'au moins 8 trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal s'apprécie en prenant en compte les trimestres acquis au sein des différents régimes de retraite.
Le salarié dans cette situation doit réunir une durée d'assurance et de périodes équivalentes au nombre de trimestres nécessaires, lors de ce départ et en fonction de l'âge, pour pouvoir bénéficier du départ à la retraite au régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, dont, le cas échéant, les régimes spéciaux de retraite.

Ces conditions d'éligibilité au dispositif s'apprécient à la date de la mise en œuvre effective du dispositif.

Le bénéfice du temps partiel « fin de carrière » cesse de plein droit dès lors que le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

Article 10-1-2 Modalités de fonctionnement du dispositif

Le salarié remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif et souhaitant bénéficier du temps partiel « fin de carrière » en informe son employeur dans les délais et selon la procédure définis à l'article 10-1-4. Conformément à ses obligations mentionnées à l'article 10-1-3, notamment, il liquide ses droits à la retraite dès lors qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Dans le cadre du temps partiel « fin de carrière », le salarié bénéficie d'un temps de travail inférieur à un temps plein. Le temps de travail du salarié est compris entre 50 % et 80 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise. Le temps de travail du salarié bénéficiant du présent dispositif ne peut être inférieur à 50 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

Le dispositif de temps partiel « fin de carrière » ne peut entrer en vigueur qu'en cas d'accord du salarié et de l'employeur quant au temps de travail qui sera effectué par le salarié dans le cadre du temps partiel « fin de carrière ».

La répartition des horaires de travail est définie par l'entreprise, en fonction de ses besoins de fonctionnement, et ne peut aboutir à l'accomplissement d'heures complémentaires par le salarié, sauf accord différent des parties matérialisé dans le contrat de travail ou un avenant.
Le salarié bénéficiaire du dispositif ne peut accomplir d'heures complémentaires au-delà de 1/10ème de sa durée contractuelle de travail, et l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à hauteur d'un temps plein.
Les partenaires sociaux soulignent que le recours aux heures complémentaires, pour les salariés bénéficiaires du temps partiel « fin de carrière », au regard de la finalité de ce dispositif, doit être le plus limité possible.

Article 10-1-3 Obligations réciproques des parties

Le salarié bénéficiant du dispositif de temps partiel « fin de carrière » prévu au présent accord s'engage à partir en retraite dès qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein, à la date qui a été prévue avec l'employeur lors de l'entrée du salarié dans le dispositif. Il est rappelé que le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

En contrepartie, les cotisations de retraite sont calculées sur la base du salaire correspondant à une activité à temps plein, selon les règles et modalités de calcul prévues par l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Ainsi, conformément à l'article R. 241-0-2 du Code de la sécurité sociale, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est égal au produit de la rémunération mensuelle et du rapport entre, d'une part, la durée du travail à temps plein et, d'autre part, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois. Le nombre d'heures rémunérées correspond à l'ensemble des heures rémunérées au cours du mois, y compris le cas échéant les heures complémentaires.

La rémunération mensuelle prise en compte est la rémunération mensuelle brute constituée des gains et rémunérations assujettis à cotisations de sécurité sociale, versée au salarié au cours du mois civil correspondant.

L'entreprise prend en charge le surplus de cotisations de retraite salariales et patronales. Ces cotisations sont calculées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La rémunération mensuelle brute de base du salarié est calculée sur la base du temps de travail qu'il effectue. Toutefois, lorsque le salarié a déposé sa demande de départ en retraite auprès de la caisse d'assurance retraite compétente, et qu'il justifie auprès de son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, d'avoir effectué cette démarche, sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à son temps de travail à temps partiel est majorée de 10 %, pendant, au maximum, les 4 derniers trimestres précédant la date effective de son départ en retraite, sans que cette majoration ne puisse s'appliquer avant la date de dépôt effectif de sa demande de départ en retraite auprès de la caisse de retraite compétente.
Le salarié bénéficiaire du dispositif de temps partiel « fin de carrière » a droit à des congés payés dont la durée est égale à celle des congés payés d'un salarié à temps plein.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de la rémunération reconstituée correspondant à l'activité exercée avant le bénéfice du temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord.

Dans l'hypothèse où le salarié ne partirait pas à la retraite à la suite de l'obtention de sa retraite à taux plein, et au-delà de la cessation de plein droit du dispositif prévue à l'article 10-1-1, le salarié s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière ».
Le salarié qui dénonce le présent dispositif s'engage à rembourser le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière ».
Sous réserve de l'accord de l'employeur qui apprécie le bien-fondé de la demande, les dispositions des deux paragraphes ci-dessus ne trouvent pas application en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par le salarié.

Article 10-1-4 Procédure

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière » doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins six mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.
La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.
Elle doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les Caisses de retraite.
Dans les deux mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.

Dans les deux mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail. Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé.
La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ou le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière », du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière ».

Le passage à temps partiel « fin de carrière » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le Code du travail en matière de travail à temps partiel. L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins trois mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche.

Article 10-2 : Temps partiel de fin de carrière « travailleurs de nuit »

Le temps partiel de fin de carrière a pour objet de permettre aux salariés travailleurs de nuit (temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ») remplissant les conditions exposées au 10-2-1 ci-après de bénéficier d'un temps de travail inférieur à un temps plein préalablement à leur départ en retraite.

Le temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » ne peut être cumulé, dans le même temps, avec tout autre dispositif légal ou conventionnel (branche, groupe, entreprise, établissement…) ayant pour objet d'aménager la durée du travail en fin de carrière. Le dispositif de retraite progressive, tel que prévu par le Code de la sécurité sociale, n'est pas visé par ce principe de non cumul.

Article 10-2-1 Bénéficiaires

Tout salarié remplissant les conditions cumulatives ci-dessous peut demander à bénéficier du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » :

- avoir 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- et avoir eu, au cours de la période précitée de 20 ans, le statut de travailleur de nuit dans l'entreprise pendant au moins 10 ans, au sens de l'article 3 de l'accord de branche du 2 février 2010 « sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs » ;
- et avoir le statut de travailleur de nuit, au sens de l'article 3 de l'accord de branche du 2 février 2010 « sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs », depuis au moins 5 ans lors de la demande de passage à temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » ;
- et devoir valider au plus 14 trimestres et au moins 8 trimestres pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal.

Pour le salarié dont la carrière ne s'est pas déroulée intégralement au régime de retraite général, la condition tenant à la validation d'au plus 14 trimestres et d'au moins 8 trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal s'apprécie en prenant en compte les trimestres acquis au sein des différents régimes de retraite. Le salarié dans cette situation doit réunir une durée d'assurance et de périodes équivalentes au nombre de trimestres nécessaires, lors de ce départ et en fonction de l'âge, pour pouvoir bénéficier du départ à la retraite au régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, dont, le cas échéant, les régimes spéciaux de retraite.

Ces conditions d'éligibilité au dispositif s'apprécient à la date de la mise en œuvre effective du dispositif.

Lorsque le salarié qui bénéficiait du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » remplit les conditions pour percevoir une retraite à taux plein, il cesse de plein droit de bénéficier du présent dispositif. Le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

Article 10-2-2 Modalités de fonctionnement du dispositif

Le salarié remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif et souhaitant bénéficier du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » en informe son employeur dans les délais et selon la procédure définis à l'article 10-2-4. Conformément à ses obligations mentionnées à l'article 10-2-3, notamment, il liquide ses droits à la retraite dès lors qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Dans le cadre du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit », le salarié bénéficie d'un temps de travail inférieur à un temps plein. Le temps de travail du salarié est compris entre 50 % et 80 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise. Le temps de travail du salarié bénéficiant du présent dispositif ne peut être inférieur à 50 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

Le dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » ne peut entrer en vigueur qu'en cas d'accord du salarié et de l'employeur quant au temps de travail qui sera effectué par le salarié dans le cadre du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

La répartition des horaires de travail est définie par l'entreprise, en fonction de ses besoins de fonctionnement, et ne peut aboutir à l'accomplissement d'heures complémentaires par le salarié, sauf accord différent des parties matérialisé dans le contrat de travail ou un avenant.

Le salarié bénéficiaire du dispositif ne peut accomplir d'heures complémentaires au-delà de 1/10ème de sa durée contractuelle de travail, et l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à hauteur d'un temps plein.
Les partenaires sociaux soulignent que le recours aux heures complémentaires, pour les salariés bénéficiaires du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit », au regard de la finalité de ce dispositif doit être le plus limité possible.

Article 10-2-3 Obligations réciproques des parties

Le salarié bénéficiant du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévu au présent accord s'engage à partir en retraite dès qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein, à la date qui a été prévue avec l'employeur lors de l'entrée du salarié dans le dispositif. Il est rappelé que le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.
En contrepartie, la rémunération mensuelle brute de base du salarié correspondant à son temps de travail à temps partiel est majorée de 10 % et les cotisations de retraite sont calculées sur la base du salaire correspondant à une activité à temps plein, selon les règles et modalités de calcul prévues par l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Ainsi, conformément à l'article R. 241-0-2 du Code de la sécurité sociale, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est égal au produit de la rémunération mensuelle et du rapport entre, d'une part, la durée du travail à temps plein et, d'autre part, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois. Le nombre d'heures rémunérées correspond à l'ensemble des heures rémunérées au cours du mois, y compris le cas échéant les heures complémentaires.
La rémunération mensuelle prise en compte est la rémunération mensuelle brute constituée des gains et rémunérations assujettis à cotisations de sécurité sociale, versée au salarié au cours du mois civil correspondant.

L'entreprise prend en charge le surplus de cotisations de retraite salariales et patronales. Ces cotisations sont calculées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié bénéficiaire du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » a droit à des congés payés dont la durée est égale à celle des congés payés d'un salarié à temps plein.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de la rémunération reconstituée correspondant à l'activité exercée avant le bénéfice du temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord.

Dans l'hypothèse où le salarié ne partirait pas à la retraite à la suite de l'obtention de sa retraite à taux plein, et au-delà de la cessation de plein droit du dispositif prévue à l'article 10-2-1, le salarié s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ».
Le salarié qui dénonce le présent dispositif s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ».
Sous réserve de l'accord de l'employeur qui apprécie le bien-fondé de la demande, les dispositions des deux paragraphes ci-dessus ne trouvent pas application en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par le salarié.

Article 10-2-4 Procédure

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins six mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.

La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.
Elle doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les Caisses de retraite.
Dans les deux mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.
Dans les deux mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail. Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé.

La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ou le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit », du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

Le passage à temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le Code du travail en matière de travail à temps partiel.
L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins trois mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche.

Article 10-3 : Articulation des dispositifs de fin de carrière avec le Compte Professionnel de Prévention

Article 10-3-1 Principes

Les parties signataires rappellent que, conformément au Code du travail, les salariés ayant acquis des points sur leur Compte Professionnel de Prévention peuvent notamment utiliser ces points pour réduire leur temps de travail dans l'entreprise, ou pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ en retraite avant l'âge légal.

Aussi, elles encouragent les salariés concernés à utiliser les points de leur Compte Professionnel de Prévention pour passer à temps partiel ou pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ en retraite avant l'âge légal, dans les conditions et limites prévues par le Code du travail.
A ce titre, le salarié qui met en œuvre, successivement, son Compte Professionnel de Prévention et le temps partiel de fin de carrière prévu aux articles 10-1 et 10-2 du présent accord, pourra bénéficier du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », et des contreparties qui y sont attachées, pendant 18 trimestres, au lieu de 14, avant son départ en retraite.

Sous cette réserve :

- L'ensemble des stipulations des articles 10-1-1, 10-1-2 et 10-1-3 s'appliquent au salarié qui met en œuvre son Compte Professionnel de Prévention et le temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord ;
- L'ensemble des stipulations des articles 10-2-1, 10-2-2 et 10-2-3 s'appliquent au salarié qui met en œuvre son Compte Professionnel de Prévention et le temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévu par le présent accord.

Article 10-3-2 Procédure en cas d'utilisation du Compte Professionnel de Prévention pour passer à temps partiel

Le salarié qui souhaite mobiliser son Compte Professionnel de Prévention pour passer à temps partiel préalablement au temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » met en œuvre la procédure prévue au présent article.

Le salarié, conformément à l'article L. 4163-10 du Code du travail, informe l'employeur qu'il souhaite bénéficier d'une réduction de sa durée du travail dans le cadre du Compte Professionnel de Prévention, et, dans le même temps, informe l'employeur qu'il souhaite bénéficier, à l'issue de la mise en œuvre du Compte Professionnel de Prévention, du temps partiel de fin de carrière prévu à l'article 10-1 ou 10-2 du présent accord de branche.

Le salarié demande à passer à temps partiel dans le cadre du Compte Professionnel de Prévention conformément à la procédure prévue par le Code du travail, notamment aux articles D. 4162-18 et suivants.

Il accompagne sa demande à l'employeur d'une lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, précisant qu'il souhaite également bénéficier, à l'issue du temps partiel mis en œuvre dans le cadre du Compte Professionnel de Prévention, du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévu au présent accord. La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

La demande doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les Caisses de retraite.

Lorsque l'employeur, conformément aux dispositions légales, accepte ou refuse la demande du salarié quant à la mise en œuvre du Compte Professionnel de Prévention, il indique également au salarié s'il accepte ou refuse la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit ». En cas d'acceptation de la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », l'employeur informe le salarié de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail.

La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise.

Le refus de l'entreprise d'accéder à la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » est établi par écrit et motivé. Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ou le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier successivement du Compte Professionnel de Prévention puis d'un temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

Le passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le Code du travail en matière de travail à temps partiel. L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié en temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à la mise en œuvre de tout dispositif de réduction du temps de travail, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins trois mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche.

Il est rappelé qu'il est impossible de cumuler, en même temps, une réduction du temps de travail au titre du Compte Professionnel de Prévention et le temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

Article 10-3-3 Procédure en cas d'utilisation du Compte Professionnel de Prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ en retraite avant l'âge légal

Le salarié qui mobilise son Compte Professionnel de Prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse lui permettant un départ en retraite avant l'âge légal, et, préalablement, passe en temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », met en œuvre la procédure prévue au présent article.

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins six mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.
La lettre doit informer l'employeur que, conformément à l'article L. 4163-13 du Code du travail, le salarié a utilisé son Compte Professionnel de Prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse, et qu'il souhaite donc, à l'issue du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », partir en retraite, avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun.

La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite. La date de départ en retraite ne peut pas être postérieure à la date à laquelle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite anticipée, avant l'âge légal et l'obtention d'une retraite à taux plein, de par la mise en œuvre du Compte Professionnel de Prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse.

La lettre doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les Caisses de retraite.
Dans les deux mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.

Dans les deux mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail. Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé.
La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ou le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » suivi d'une retraite anticipée de par la mise en œuvre du Compte Professionnel de Prévention, du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » suivi d'une retraite anticipée de par la mise en œuvre du Compte Professionnel de Prévention.

Le passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le Code du travail en matière de travail à temps partiel.
L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein, avant l'âge légal du fait de la mise en œuvre du Compte Professionnel de Prévention.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins trois mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche.

Article 11 : **La préparation à la retraite**

Tout salarié n'ayant plus que 20 trimestres de cotisations à valider pour l'obtention d'une pension de retraite à taux plein peut, à l'occasion de l'entretien visé à l'article 3-1 du présent accord, demander à faire le point avec son responsable hiérarchique ou le représentant de l'entreprise, sur les modalités de sa fin de carrière. Ce bilan retraite est réalisé en prenant en compte les éléments d'information sur sa situation personnelle qui lui sont fournis par son régime de sécurité sociale et sa caisse de retraite complémentaire.

A cette occasion, le responsable hiérarchique ou le représentant de l'entreprise doit transmettre au salarié les informations nécessaires pour évaluer, en toute connaissance de cause, les perspectives qui s'offrent à lui pour ses dernières années de carrière professionnelle.

Article 12 : **L'éventuelle poursuite de l'activité**

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en œuvre les dispositifs permettant une prolongation d'activité au bénéfice des salariés volontaires.

Tout salarié doit recevoir une information sur l'existence de ces dispositifs, au cours de l'entretien prévu à l'article 3-1 du présent accord.

DEUXIEME PARTIE

ACCOMPAGNER LES SALARIES EN SITUATION D'INAPTITUDE

La convention collective nationale des transports urbains prévoit des dispositifs d'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail qui tiennent compte de l'éventualité d'arrêts de travail de longue durée au cours de la carrière professionnelle et qui permettent aux salariés concernés de subir de manière limitée l'impact financier lié à leur maladie ou accident.
En outre, elles rappellent que des mesures d'accompagnement précises ont déjà été mises en place dans la branche en cas d'agression des personnels des entreprises de transport urbain, avec la conclusion de l'accord de branche sécurité du 17 avril 2007.

Elles estiment toutefois nécessaire d'aller au-delà des mesures d'accompagnement aujourd'hui existantes.

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur l'importance d'une gestion efficace des procédures de reclassement des salariés déclarés inaptes à leur poste de travail et invitent les entreprises de la branche à renforcer les moyens susceptibles de faciliter ces reclassements.

Lorsque le reclassement est impossible, le salarié doit bénéficier d'un accompagnement dans la sortie de l'emploi.
Les parties signataires considèrent que le régime de prévoyance IPRIAC est un dispositif fondamental et unique pour la prise en compte des conséquences financières d'une perte d'emploi liée à une inaptitude professionnelle pour les conducteurs de la branche transport urbain en fin de carrière.

TITRE IER : FAVORISER LE RECLASSEMENT DES SALARIES DECLARES INAPTES

Article 13 : **Priorité à l'obligation de reclassement**

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre le travail qu'il effectuait précédemment, l'employeur doit engager une procédure de reclassement dont le but est de maintenir dans l'emploi le salarié concerné et éviter ainsi le licenciement.

A ce titre, les parties signataires rappellent que la législation du travail fixe précisément, aux articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail, les conditions et les délais dans lesquels l'employeur doit formuler des propositions de reclassement au salarié, en tenant compte de l'avis et des propositions du médecin du travail.

Dans les conditions et limites posées par le Code du travail, l'obligation de recherche de reclassement s'applique que l'inaptitude soit partielle, totale, temporaire ou définitive et qu'elle soit due à un accident ou une maladie d'origine professionnelle ou non-professionnelle.

Les partenaires sociaux soulignent que ce n'est que dans les situations visées par le Code du travail, qu'une procédure de licenciement peut être envisagée vis-à-vis du salarié inapte, précédée, le cas échéant, et lorsque le Code du travail le prévoit, de la consultation des délégués du personnel ou du comité social et économique.

Dans les cas où la déclaration d'inaptitude engage l'employeur à chercher des solutions permettant de pallier cette situation, la reconnaissance du statut de travailleur handicapé peut renforcer l'efficacité de la procédure de reclassement car elle permet au salarié et à l'entreprise de bénéficier d'aides financières et de conseils destinés à faciliter le maintien dans l'emploi. Ainsi, toutes les aides proposées par l'AGEFIPH supposent que la situation de handicap soit reconnue ou en voie de l'être.

Lorsque le licenciement ne peut pas être évité, les partenaires sociaux incitent les entreprises à accompagner autant que possible les salariés dans un processus de reconversion professionnelle, par exemple en informant notamment ces derniers des outils de formation de nature à permettre cette reconversion (bilan de compétence, compte personnel de formation…).

TITRE II : LA PREVOYANCE EN CAS D'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent réaffirmer leur volonté de prendre en compte la situation économique des salariés devenus inaptes, qui ne peuvent bénéficier d'un reclassement et dont l'âge rend plus difficile les possibilités de trouver un autre emploi.

Il est donc nécessaire d'accompagner la sortie de l'emploi de ces salariés et durant la période de transition entre l'emploi et l'âge auquel ils peuvent bénéficier d'une pension de retraite.

En s'engageant, avec les autres professions du transport de marchandises et de voyageurs, dans la conclusion du protocole d'accord du 24 septembre 1980 instituant un régime de prévoyance inaptitude à la conduite, les partenaires sociaux de la branche transport urbain ont mis l'accent sur :

- d'une part, « le réel problème social » que constitue l'inaptitude à la conduite dans les secteurs considérés ;
- d'autre part, sur la nécessité de faire porter les efforts « sur les catégories de personnels pour lesquelles les difficultés de reclassement et de reconversion sont les plus sensibles, en raison notamment de l'âge des intéressés ».

Aujourd'hui, au regard du contexte d'allongement de la vie au travail, qui touche l'ensemble des salariés de la branche, les parties signataires sont conduites à s'interroger sur les conditions de sortie de l'emploi des autres catégories professionnelles, susceptibles également d'être confrontées au risque d'inaptitude professionnelle.

Article 14 : L'attachement au régime de prévoyance inaptitude à la conduite (IPRIAC)

Les parties signataires réaffirment leur attachement au régime de prévoyance inaptitude à la conduite (IPRIAC) institué par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 permettant le versement d'un revenu de remplacement en cas d'inaptitude à la conduite et impossibilité de reclassement.

Ce régime, modifié par l'accord-cadre « pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet » du 20 avril 2016 ainsi que par l'avenant n° 7 du même jour « au protocole d'accord du 24 septembre 1980 », vise ainsi à éviter que l'inaptitude à la conduite empêche les salariés de subvenir à leurs besoins ou à ceux de leur famille.

A cette fin et depuis le 1er janvier 2017, le régime IPRIAC se caractérise par l'attribution à chaque salarié entrant dans le champ d'application du régime, d'un compte personnel de points au sein duquel sont regroupés :

- des points d'activité, acquis en fonction de la rémunération du salarié et permettant de déterminer les seuils et niveaux d'accès aux prestations du régime IPRIAC ;
- des points de solidarité acquis lorsque le salarié suit des actions de prévention labélisées par la branche ou en fonction de sa situation personnelle et des évènements de vie qu'il rencontre. Ils permettent d'améliorer les prestations de prévoyance.

L'accord-cadre et l'avenant n° 7 susmentionnés du 20 avril 2016 définissent les modalités d'attribution de ces points.

Ce dispositif, qui, depuis le 1er janvier 2017, bénéficie à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du régime, sans condition d'âge, d'ancienneté, ni de temps de conduite, permet d'assurer des garanties importantes au salarié déclaré inapte et ne pouvant bénéficier d'un reclassement, ainsi que le souhaitent les parties signataires.

Article 15 : Inaptitude d'autres catégories professionnelles du transport urbain

Les partenaires sociaux s'engagent à mener une étude qui envisagera les solutions possibles pour la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés inaptes non conducteurs, non invalides. Pour ce faire, ils feront appel à un cabinet d'étude spécialisé, et s'engagent à rouvrir les négociations à l'issue de cette étude.

TROISIEME PARTIE

DISPOSITIONS DIVERSES ET DE SUIVI

TITRE IER : LE SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DE LA BRANCHE

Article 16 : Le suivi de l'application de l'accord

Les partenaires sociaux de la branche des transports urbains conviennent de confier à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du transport urbain (CPNE) le suivi de l'application du présent accord.
A l'occasion d'une de ses réunions, elle fera le point une fois par an de l'application du présent accord dans le cadre de la présentation du bilan social de branche en étudiant notamment :

- des indicateurs sur le vieillissement dans la branche ;
- des indicateurs sur l'absentéisme dans la branche ;
- des indicateurs sur les inaptitudes dans la branche ;
- des indicateurs sur le nombre de bénéficiaires dans la branche d'un temps partiel de fin de carrière, ainsi que sur le nombre de demandes, le nombre et les motifs des refus des passages à temps partiel de fin de carrière. Ces indicateurs différencient les « travailleurs de nuits » et les autres salariés.

TITRE II : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 17 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.
Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 18 : Entrée en application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

Article 19 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les cinq ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

Article 20 : Publicité et dépôt

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

Fait à Paris, le 10 novembre 2017.

Signataires : UTPF, CFDT-SNTU, CFE-CGC, UNSA.

17°) AVENANT N° 1 DU 12 AVRIL 2017 A L'ACCORD-CADRE POUR UN NOUVEAU MODELE DE PROTECTION SOCIALE DES SALARIES RELEVANT DES PROFESSIONS DES TRANSPORTS ET DES ACTIVITES DU DECHET DU 20 AVRIL 2016

Avenant étendu par l'arrêté du 12 février 2018 (JO du 22 février 2018)

Conclu entre :
L'Union des Fédérations de Transport (UFT) mandatée par :

- La Chambre Syndicale des entreprises de Déménagements et garde-meubles de France (CSD),
- La Fédération des Entreprises de Sécurité Fiduciaire (FEDESFI), membre fondateur de la Confédération Nationale de la Mobilité (CNM),
- La Fédération Nationale des Transports Routiers (FNTR),
- La Fédération Nationale des Transports de Voyageurs (FNTV), membre fondateur de la Confédération Nationale de la Mobilité (CNM) ;
- L'Union des entreprises de Transport et de Logistique de France (TLF),

L'Union Nationale des Organisations Syndicales des Transporteurs Routiers Automobiles (UNOSTRA),
L'Organisation des Transporteurs Routiers Européens (OTRE),
Le Syndicat National des Activités du Déchet (SNAD),
L'Union des Transports Publics et Ferroviaires (UTPF),

D'une part,

Et

La Fédération Générale des Transports et de l'Environnement FGTE-CFDT,
La Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT,
La Fédération Nationale des Transports et de la Logistique FO-UNCP,
La Fédération Générale CFTC des Transports,
Le Syndicat National des activités du transport et du Transit CFE-CGC,
Le Syndicat national des Réseaux de Transports en commun (CFE-CGC),

Par avenant à l'accord-cadre du 20 avril 2016 « pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet » (ci-après : « l'accord-cadre »), les partenaires sociaux ont souhaité apporter les précisions ci-après.
Les dispositions du présent avenant ne se substituent pas à celle de l'accord-cadre.

Article 1 : Répartition des sièges au sein de la Commission Paritaire de gestion des régimes de prévoyance

Il a été créé par l'article 16 de l'accord-cadre une Commission Paritaire de gestion composée de 30 représentants :

- 15 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives sur le champ d'application de cet accord ;

- 15 représentants des organisations patronales représentatives dans les conventions collectives concernées par le présent accord.

Le présent avenant précise la répartition des sièges qui est la suivante :

Collège employeurs :

Au sein du collège employeurs, les sièges sont répartis entre les organisations professionnelles représentatives de chaque branche concernée par l'accord-cadre.

Il est précisé que, pour l'application du présent article, une « branche » correspond à une convention collective.

La répartition s'effectue comme suit :

A. Dispositions transitoires, jusqu'en 2021

a) Répartition interbranche

Jusqu'à la parution, en 2021, du dernier arrêté de la deuxième mesure de représentativité des branches concernées par l'accord-cadre, la répartition des sièges entre les branches s'effectue de la manière suivante :

- 12 sièges sont octroyés aux organisations professionnelles représentatives dans le champ de la Convention Collective Nationale (CCN) des transports routiers et activités auxiliaires du transport, pour les activités concernées par l'accord-cadre ;
- 2 sièges sont octroyés aux organisations professionnelles représentatives dans le champ de la CCN des réseaux de transport publics urbains de voyageurs ou dans le champ de la CCN du personnel des voies ferrées d'intérêt local, pour les activités concernées par l'accord-cadre ;
- 1 siège aux organisations professionnelles représentatives dans le champ de la CCN des activités du déchet, pour les activités concernées par l'accord-cadre.

b) Répartition intra-branche

Au sein de chaque branche professionnelle, la répartition des sièges entre les différentes organisations professionnelles patronales représentatives de la branche concernée se fait par agrément unanime entre elles.

Toutefois, à compter de la parution en 2017, du dernier arrêté de représentativité pris pour la première mesure d'audience des organisations professionnelles d'employeurs dans les branches concernées par l'accord-cadre, la répartition des sièges au sein de chaque branche, entre les différentes organisations professionnelles représentatives au niveau de leur branche, se fera proportionnellement à leur audience fixée par arrêté ministériel, sauf accord unanime entre elles pour fixer une répartition différente.

C. Répartition à compter de la deuxième mesure de la représentativité patronale, en 2021

a) Répartition interbranche

A compter de la parution, en 2021, du dernier arrêté de représentativité pris pour la deuxième mesure d'audience des organisations professionnelles d'employeurs dans les branches concernées par l'accord-cadre, la répartition des sièges entre les branches s'effectue proportionnellement au nombre de salariés résultant de l'addition :

- du nombre de salariés de chaque branche ayant acquis sur l'année civile précédant la mesure de représentativité au moins 60 points d'activité sur leur compte personnel de points au titre de l'inaptitude à la conduite, compte visé au titre II de l'accord-cadre ;
- et du nombre de salariés de chaque branche ayant acquis sur l'année civile précédant la mesure de représentativité au moins 60 points d'activité sur leur compte personnel de points au titre de l'invalidité/décès, compte visé au titre II de l'accord-cadre.

Le nombre de salariés dans chacun des régimes est pondéré par le rapport entre le poids de la cotisation versée au titre de l'invalidité/décès et celle versée au titre de l'inaptitude à la conduite.

Le nombre de salariés ayant acquis au moins 60 points d'activité est calculé en fonction des données des organismes gestionnaires du régime. A cette fin, chaque année, la liste des salariés de chaque branche qui ont acquis au moins 60 points dans l'un ou l'autre des régimes, sur l'année civile précédente, est communiquée par les organismes gestionnaires du régime à l'organisme gestionnaire du fonds, qui en transmet une liste anonyme à la commission paritaire de gestion.

Chaque branche concernée par l'accord-cadre dispose, au terme de ce calcul, d'au moins un siège.

La répartition des sièges entre les branches est recalculée à chaque nouvelle mesure de la représentativité des branches concernées par l'accord-cadre.

b) Répartition intra-branche

Au sein de chaque branche professionnelle, la répartition des sièges entre les différentes organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche concernée se fera proportionnellement à leur audience fixée par arrêté ministériel, sauf accord unanime entre elles pour fixer une répartition différente.

Collège salariés :

Les 15 sièges représentant les organisations syndicales de salariés prévus à l'article 16 de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet sont répartis à raison de trois sièges par organisation syndicale représentative sur le champ d'application de l'accord-cadre du 20 avril 2016.

La répartition des sièges définie ci-dessus devra être redéfinie à l'issue de chaque échéance de mesure de la représentativité si le nombre d'organisations syndicales représentatives sur l'ensemble du champ d'application de l'accord-cadre du 20 avril 2016 est différent de 5. Il reviendra aux organisations syndicales représentatives de définir pour ce qui les concerne la nouvelle répartition des sièges de manière unanime.

Article 2 : Gouvernance de la Commission Paritaire de gestion

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'accord-cadre du 20 avril 2016, la Commission Paritaire de gestion se réunit pour élire en son sein une présidence paritaire pour une durée de 4 ans avec alternance à mi-mandat.
Elle établit un règlement intérieur, à la majorité qualifiée des deux tiers.

Elle constitue un bureau, chargé de préparer les réunions de la Commission Paritaire de gestion. Ce bureau est composé de 10 personnes, 5 issues du collège salarié visé à l'article 1 du présent avenant, 5 issues du collège employeur visé à l'article 1 du présent avenant.
La répartition des sièges et les modalités de fonctionnement du bureau seront précisées dans le règlement intérieur.

Article 3 : **Date d'effet**

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Article 4 : **Durée et révision**

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L 2261-8 du code du travail.

Article 5 : **Dépôt et extension**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Général du Travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 12 avril 2017

Signataires : UTPF, UFT, UNOSTRA, SNAD, OTRE, FGTE-CFDT, CGT, FO-UNCP, CFE-CGC, CFTC.

18°) AVENANT N° 1 DU 7 MARS 2017 A L'ACCORD COLLECTIF PORTANT MODIFICATION DU DECRET N° 55-1297 DU 3 OCTOBRE 1955 CONCERNANT LES GARANTIES DECES ET INVALIDITE DES SALARIES RELEVANT DES PROFESSIONS DU TRANSPORT DU 20 AVRIL 2016

Avenant étendu par l'arrêté du 12 février 2018 (JO du 22 février 2018)

Conclu entre :
L'Union des Fédérations de Transport (UFT) mandatée par :

- La Chambre Syndicale des entreprises de Déménagements et garde-meubles de France (CSD),
- La Fédération des Entreprises de Sécurité Fiduciaire (FEDESFI), membre fondateur de la Confédération Nationale de la Mobilité (CNM),
- La Fédération Nationale des Transports Routiers (FNTR),
- La Fédération Nationale des Transports de Voyageurs (FNTV), membre fondateur de la Confédération Nationale de la Mobilité (CNM) ;
- L'Union des entreprises de Transport et de Logistique de France (TLF),

L'Union Nationale des Organisations Syndicales des Transporteurs Routiers Automobiles (UNOSTRA),
L'Organisation des Transporteurs Routiers Européens (OTRE),
L'Union des Transports Publics et Ferroviaires (UTPF),

D'une part,

Et

La Fédération Générale des Transports et de l'Environnement FGTE-CFDT,
Le Syndicat National des activités du transport et du Transit CFE-CGC,
Le Syndicat national des Réseaux de Transports en commun (CFE-CGC),
La Fédération Générale CFTC des Transports.

Par avenant à l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du Décret n°55-1297 du 3 octobre 1955, les partenaires sociaux ont souhaité apporter les précisions suivantes :

Article 1 : **Champ d'application**

En précision des dispositions de l'article 6 de l'accord collectif du 20 avril 2016, portant modification du Décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 en son article 37-1 relatif au champ d'application de l'accord, les partenaires sociaux confirment que, s'agissant de la Convention Collective Nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (CCNTR), les entreprises relevant du code NAF 52.29B « affrètement et organisation des transports » (répertoriées sous les codes 63.4 B et 63.4C dans la NAF rév. 1) disposent d'une faculté, non contraignante, d'adhérer au régime conventionnel de prévoyance invalidité / décès en application des dispositions de l'article 5 de l'annexe V de la convention collective.

Il convient de préciser qu'il ressort d'une étude réalisée sur ce périmètre que la moitié des salariés sont actuellement couverts et que l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 a prévu l'ouverture prochaine d'une négociation pour une généralisation de la prévoyance. L'attention des entreprises concernées est donc appelée sur ce point.

Article 2 : Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Article 3 : Durée et révision

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 4 : Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 7 mars 2017

Signataires : UTPF, UFT, UNOSTRA, OTRE, FGTE-CFDT, CFE-CGC, CFTC.

19°) ACCORD-CADRE POUR UN NOUVEAU MODELE DE PROTECTION SOCIALE DES SALARIES RELEVANT DES PROFESSIONS DES TRANSPORTS ET DES ACTIVITES DU DECHET DU 20 AVRIL 2016

Conclu entre :
L'Union des Fédérations de Transport (UFT) mandatée par :

- La Chambre Syndicale des entreprises de Déménagements et garde-meubles de France (CSD), membre fondateur de la Confédération Nationale de la Mobilité (CNM),
- La Fédération des Entreprises de Sécurité Fiduciaire (FEDESFI), membre fondateur de la Confédération Nationale de la Mobilité (CNM),
- La Fédération Nationale des Transports Routiers (FNTR),
- La Fédération Nationale des Transports de Voyageurs (FNTV), membre fondateur de la Confédération Nationale de la Mobilité (CNM) ;
- L'Union des entreprises de Transport et de Logistique de France (TLF),

L'Union Nationale des Organisations Syndicales des Transporteurs Routiers Automobiles (UNOSTRA),
L'Organisation des Transporteurs Routiers Européens (OTRE),
Le Syndicat National des Activités du Déchet (SNAD),
L'Union des Transports Publics et Ferroviaires (UTPF),

D'une part,

Et

La Fédération Générale des Transports et de l'Environnement FGTE-CFDT,
La Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT,
La Fédération CGT des cheminots - collectif national des réseaux et régies secondaires,
La Fédération Nationale des Transports et de la Logistique FO-UNCP,
La Fédération Syndicaliste des cheminots FO,
La Fédération Générale CFTC des Transports,
Le Syndicat National des activités du transport et du Transit CFE-CGC,
Le Syndicat national des Réseaux de Transports en commune (CFE-CGC),

d'autre part,

Vu l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale,
Vu le Décret n°55-1297 du 3 octobre 1955,
Vu le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite modifié
Considérant que depuis 1955, les partenaires sociaux des transports et de leurs activités auxiliaires ainsi que des activités du déchet ont su faire preuve d'innovation en créant un ensemble cohérent de dispositifs de protection sociale souvent précurseurs, permettant d'assurer à l'ensemble des salariés des branches concernées une couverture globale tout au long de leur carrière professionnelle, fondée sur des objectifs de solidarité et d'intérêt général ;
Considérant la nécessité de moderniser et sécuriser les mécanismes, à la suite des évolutions législatives et réglementaires portant notamment sur les catégories objectives et la nouvelle rédaction de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
Considérant que la recherche d'un niveau élevé de protection sociale, gage de l'attractivité des métiers dans la profession, rejoint le caractère stratégique des questions relatives à la santé au travail et à la sécurité, facteurs de maintien dans l'emploi et d'efficacité économique ;
Les parties conviennent de la nécessité de franchir aujourd'hui une nouvelle étape, en appelant d'autres.
Cette étape vise à consolider, sécuriser et moderniser le modèle de protection sociale en instaurant un mécanisme par points, prenant en compte les problématiques spécifiques à leurs métiers, ainsi que le nouveau contexte et les nouvelles contraintes économiques, sociales et juridiques.

A travers le présent accord, les parties signataires décident d'engager la première étape d'une modernisation des régimes de protection sociale existants poursuivant, au-delà du maintien du respect des dispositions requises pour le bénéfice des exonérations de cotisations sociales et fiscales, les objectifs suivants :

- Investir sur la prévention et l'accompagnement des salariés tout au long de leur carrière professionnelle ;
- Maintenir une mutualisation des risques au niveau de la branche, garante d'un haut degré de solidarité et de la maitrise des coûts de la protection sociale ;
- Améliorer la couverture des salariés concernés en cas de survenance d'un accident de la vie, notamment en cas d'invalidité (création d'une garantie en cas d'invalidité 1ère catégorie, versement d'une rente au lieu d'un capital en cas d'invalidité 2ème ou 3ème catégorie) ou d'inaptitude à la conduite (versement d'un capital dans certaines situations actuellement non couvertes, suppression de toute condition d'âge).

Dans cette perspective, le suivi d'un programme de prévention ou le versement d'un revenu de remplacement en cas d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite constituent les différentes facettes d'un seul et même objectif : éviter que des difficultés de santé empêchent le salarié de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.
Le présent accord vise à accompagner le salarié tout au long de la carrière dans /es entreprises du secteur, dans le cadre d'une protection sociale globale, portable, extensible à tous les risques, capable de prévention et d'anticipation.
C'est à cette fin qu'elles décident de la mise en place d'un compte personnel de points de protection sociale, socle de base à la modernisation de la protection sociale du secteur et à son évolution future.
Ce dispositif s'articulera autour de :

- La mise en œuvre d'une couverture collective obligatoire incluant des droits non contributifs,
- La définition d'un haut degré de solidarité notamment par une politique de prévention et d'action sociale commune aux conventions collectives concernées,
- La mise en œuvre des mesures permettant aux partenaires sociaux signataires de contrôler l'application de l'accord.

Les parties signataires conviennent que la mise en place du compte à points permettra de conduire une réflexion plus globale sur la protection sociale.
En particulier, elles conviennent que :

- L'ensemble des dispositifs existants doivent être sécurisés et modernisés, car soumis à de nouveaux risques ;

De nouveaux besoins apparaissent, liés notamment à l'allongement de /'espérance de vie, au recul de l'âge de départ en retraite, à la diminution des taux de remplacement en retraite et à /'évolution des métiers et carrières professionnel/es, etc.., rendant nécessaires de moderniser la protection sociale du secteur.
Les parties signataires s'engagent à ce que cet accord soit immédiatement suivi d'une 2ème étape de sécurisation et de modernisation, portant sur la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des dispositifs prenant effet avant ou après la cessation d'activité.
Cette 2ème étape sera traitée au sein de chaque convention collective.
Cette étape consistera en premier lieu à engager des travaux techniques visant notamment à étudier l'impact des facteurs de risques identifiés sur les dispositifs existants.
Elle consistera ensuite à élaborer les solutions, adaptées à chaque convention collective, visant à maîtriser ces risques et à répondre aux nouveaux besoins des assurés (par exemple mise en place de dispositifs de sécurisation des parcours professionnels, temps partiel de fin d'activité, retraite supplémentaire, longue maladie...) dans le cadre d'un 3ème compartiment du compte à points.
Le présent accord constitue un accord cadre. Il définit les principes généraux applicables de manière transversale à l'ensemble du dispositif instauré par l'accord, en particulier s'agissant du compte universel de points et la politique de prévention et de solidarité.

Il comporte 2 annexes :

Annexe 1 : protocole d'accord du 24 septembre 1980, et de ses différents avenants.
Annexe 2 : Accord collectif du 20 avril 2016 relatif à la prévoyance portant modification des dispositions du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié.

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : **Objet**

Le présent accord a pour objet de définir les principes généraux du dispositif obligatoire de protection sociale complémentaire, au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, dont bénéficie tout ou partie des catégories de salariés des entreprises entrant dans son champ d'application. Sont annexés au présent accord les textes qui déterminent les règles relatives aux garanties collectives et cotisations pour chacune des branches concernées par le présent dispositif.
Le contenu de l'accord et de ses annexes - relatif aussi bien à la nature des avantages qu'aux instruments permettant de décliner l'objectif de solidarité que les partenaires sociaux entendent promouvoir - a été défini en considération de la situation des secteurs d'activité et catégories objectives concernées (effectif moyen des entreprises, structure et nature des emplois, conditions particulières de travail et situation des entreprises au plan économique).
Le présent accord et ses annexes définissent un ensemble cohérent de règles nécessaires au fonctionnement du régime :

- Ses principes directeurs,
- Son champ d'application (entreprises couvertes et catégories de bénéficiaires),
- Les prestations auxquelles il ouvre droit, tant quantitatives que qualitatives,
- Le financement des prestations,
- Ses modalités de suivi.

L'ensemble constitue un tout indivisible. Chaque disposition doit s'interpréter à la lumière du Préambule et aucune disposition ne peut être interprétée indépendamment des autres.

Article 2 : **Champ d'application**

Le présent accord cadre à vocation à s'appliquer pour toute branche relevant du transport et de ses activités auxiliaires souhaitant y adhérer.
A la date de signature, le présent accord cadre s'applique, dans les conditions précisées par les accords annexés, à tout ou partie des secteurs d'activités visés par :

- La CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;
- La CCN des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
- La CCN de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local ;
- La CCN des activités du déchet.

Article 3 : **Respect de l'intégralité de l'accord**

Le présent accord organise la mise en œuvre d'un véritable régime et non la simple définition d'un socle minimum de prestations.
Les garanties collectives de protection sociale définies dans le présent accord constituent un avantage que toute entreprise entrant dans son champ d'application doit respecter, qu'il s'agisse de ses aspects quantitatifs et qualitatifs.
L'objectif de solidarité, qui contribue à conférer son identité au régime, induit que les entreprises ne puissent pas déroger en moins favorable aux dispositions du présent accord cadre et de ses annexes, en application des dispositions des articles L. 2252-1 et L. 2253-3 du code de travail. Toute entreprise peut mettre en place des garanties plus favorables, étant entendu que l'objectif de solidarité ne saurait être écarté.

Le caractère plus favorable s'apprécie :

- sur l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par les garanties.
- sur l'ensemble des avantages pour chacun des risques, à savoir : décès, invalidité, inaptitude à la conduite pour raison médicale, étant entendu que sont prises en compte simultanément les cotisations et les prestations.

Les entreprises s'obligent à respecter et faire respecter par tout assureur et plus généralement tous leurs cocontractants, l'exigence d'une application du présent accord tant dans ses aspects quantitatifs que qualitatifs. À cet effet, tout contrat d'assurance souscrit par les entreprises devra expressément faire référence au présent accord.

En particulier, il respectera les mesures de prévention et d'actions sociales liées à l'objectif de solidarité, l'interdiction de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations, ainsi que les dispositions prises par la commission paritaire de gestion dans le cadre de ses missions.
Chaque entreprise s'engage à faire annexer le présent accord ainsi que ses annexes et ses avenants futurs, à tout contrat ou règlement souscrit auprès de l'assureur de son choix, qui prend - à ce titre - la qualité de partie à cet accord-cadre au sens de l'article 1165 du code civil.

TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES AU COMPTE INDIVIDUEL DE POINTS

Article 4 : **Compte Personnel de Points**

Chaque salarié entrant dans le champ d'application d'un des régimes mentionnés au titre III bénéficie d'un compte individuel de points, permettant de recenser l'ensemble des points attribués à chaque salarié tout au long de sa carrière au sein des entreprises entrant dans le champ d'application d'un des régimes mentionné au titre III et de suivre l'évolution de sa situation tout au long de sa carrière.

Article 5 : **Composition du compte de points**

En fonction des régimes auxquels il est assujetti, chaque salarié dispose d'un compte de points se divisant en plusieurs compartiments dans lesquels sont inscrits :

a) Des points d'activité : ils sont attribués à chaque salarié, du fait de son activité dans une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord. Ils permettent de déterminer les seuils et niveaux d'accès aux prestations de prévoyance prévues par l'accord, en fonction des dispositions en vigueur à la date du sinistre.
Les garanties concernées sont celles visées aux articles 9 et 10 du présent accord.
Pour chacune des garanties, le nombre de points attribués à chaque salarié est fixé en fonction des éléments de rémunération ayant donné lieu à cotisations au titre de cette garantie. Les modalités d'attribution des points d'activité sont définies à l'article 6 ci-après.

b) Des points de solidarité : ils sont attribués à chaque salarié bénéficiaire des garanties visées aux articles 9, 10 et 11, d'une part au titre d'actions de prévention suivies par le salarié et d'autre part en fonction de sa situation personnelle ou des événements de vie qu'il rencontre. Ils visent, par attribution d'un capital ou l'accès à des services supplémentaires au bénéficiaire de prestations, à améliorer, sur demande du bénéficiaire, une prestation inaptitude ou prévoyance en fonction du nombre de points de solidarité obtenu par chaque salarié tout au long de sa carrière.
Les modalités d'attribution des points de solidarité sont définies au titre IV du présent accord consacré au haut degré de solidarité.
Les points de solidarité sont attribués sous réserve que la quote-part de cotisations y afférente ait été versée à l'organisme gestionnaire.

Article 6 : Modalités d'attribution des points d'activité

Les points d'activité sont attribués, pour chacune des garanties, selon les modalités définies ci-après.

I - Modalités pour les années antérieures au 1er janvier 2017 :

Les périodes antérieures au 1er janvier 2017 font l'objet, pour chacune des années et chacune des garanties, d'une reconstitution de points comme suit :

Rémunération* annuelle soumise à cotisation au régime telle que définie dans les annexes du présent accord	Nombre de points d'activité attribués pour l'année (arrondi au centième supérieur)
Comprise entre 0 et 1 SMIC Annuel	120 points x (les éléments de rémunérations soumis à cotisation divisés par le SMIC annuel)
Comprise entre 1 SMIC Annuel et 1 PASS	120 points
Comprise entre 1 SMIC Annuel et 4 PASS	120 points + ((les éléments de rémunérations soumis à cotisation moins 1 PASS) x 24 : (3 x PASS) points
Au-delà de 4 PASS	144 points

**Le SMIC annuel et le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) pris en compte pour le calcul de points correspondent à ceux de l'année de versement de la rémunération. Lorsque le SMIC et le PASS ont évolué en cours d'année, il est retenu la moyenne pondérée sur l'année : les valeurs SMIC et PASS retenues sont précisées en annexe.*

II - Modalités pour les périodes postérieures au 1er janvier 2017

A compter du 1er janvier 2017, les points d'activité sont attribués, pour chacune des garanties, selon les modalités définies ci-après et sur la base de la rémunération perçue :

Rémunération totale* sur les N mois de l'année A soumise à cotisation au régime telle que définie dans les annexes du présent accord	Nombre de points d'activité attribués pour les N mois de l'année A (arrondi au centième supérieur)
Comprise entre 0 et N SMIC Mensuel	N*10 points x (les éléments de rémunérations soumis à cotisation divisés par N*SMIC mensuel)
Comprise entre N SMIC Mensuel et N PMSS	N*10 points
Comprise entre N PMSS et N*4PMSS	N*10 points + ((les éléments de rémunérations soumis à cotisation moins N PMSS) x 2 / (3 x PMSS) points
Au-delà de N*4 PMSS	N*12 points

Si l'assuré a perçu un salaire toute l'année, N est ainsi égal à 12 et c'est l'ensemble de la rémunération annuelle soumise à cotisation qui est prise en compte.
** Le SMIC mensuel et le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) pris en compte pour le calcul de points correspondent à ceux du mois de la réalisation du sinistre.*

Jusqu'au 31 décembre 2020, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de reconstituer les points d'activité attribués à chaque salarié concerné par la survenance d'un risque (invalidité, décès, inaptitude à la conduite).

A compter du 1er janvier 2021, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour l'organisme assureur de reconstituer et de calculer les points d'activité de tous les salariés assurés, y compris pour les périodes antérieures à l'entrée en vigueur du présent accord.

- Périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à attribution de points d'activité :

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu se voient attribuer des points d'activité dès lors qu'ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur.
Le nombre de points attribués au titre de la période de suspension est égal au nombre de jours de suspension du contrat de travail x nombre de points attribués au titre de l'année qui précède la suspension du contrat de travail divisé par 365. Il est arrondi au centième supérieur.
Le nombre total de points attribués par mois, et intégrant le nombre de points attribués au titre de la période de suspension tel que défini ci-dessus, ne pourra excéder 1/12 des points attribués au titre de l'année qui précède la suspension du contrat de travail.

Article 7 : **Information des Assurés**

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de fournir, à première demande du salarié, son décompte de points d'activité attribués à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour chacune des années.
À compter du 1er janvier 2021, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de mettre à disposition des salariés assurés une interface internet sécurisée et confidentielle permettant à chaque salarié de consulter à tout moment, l'état de son compte individuel de points d'activité, y compris pour les points attribués antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour chacune des années.

Article 8 : **Transmission d'informations en cas de changement d'organisme assureur**

Tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de transmettre à l'entreprise :

- Le relevé des points d'activité attribués, pour chacune des garanties mentionnées aux articles 9 et 10 et pour chacune des années, à tout salarié ayant quitté l'entreprise, au jour de la date d'effet de la rupture du contrat de travail, pour transmission au salarié concerné ;
  Pour ce faire, l'employeur devra informer l'organisme assureur de la rupture du contrat de travail du salarié.
- Le relevé des points d'activité attribués, pour chacune des garanties mentionnées aux articles 9 et 10 et pour chacune des années, à chacun des salariés au jour de la résiliation du contrat d'assurance.

Jusqu'au 31 décembre 2020, les présentes dispositions ne valent que pour les points attribués postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Après cette date, elles concernent l'ensemble des points attribués depuis le début de la carrière de l'assuré.

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES AUX GARANTIES

Le présent titre a pour objet de présenter les garanties qui sont définies par chacun des accords collectifs visés aux articles ci-dessous et annexés au présent accord-cadre.

Article 9 : **Garantie Inaptitude À la conduite**

Les salariés couverts peuvent bénéficier d'une garantie inaptitude à la conduite dans les conditions fixées par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifié et ci-après annexé (annexe 1). Toute modification ultérieure dudit accord emportera modification de plein droit de l'annexe 1 du présent accord.
Cet accord fixe notamment le champ d'application, le niveau des cotisations et le niveau des garanties versées en cas d'inaptitude à la conduite.
Il prévoit le versement d'indemnité pour les salariés reconnus inaptes à la conduite par la commission médicale de l'organisme assureur.
Le montant de l'indemnité est fonction du nombre de points d'activité attribués au salarié tout au long de sa carrière dans les entreprises entrant dans le champ d'application.

Article 10 : **Invalidité**

Les salariés couverts peuvent bénéficier d'une garantie invalidité dans les conditions fixées par l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié et ci-après annexé (annexe 2). Toute modification ultérieure dudit accord emportera modification de plein droit de l'annexe 2 du présent accord.
Cet accord fixe notamment le champ d'application, le niveau des cotisations et le niveau des garanties versées en cas d'invalidité.
Il prévoit le versement d'indemnité pour les salariés reconnus invalides.
Le montant de l'indemnité est fonction du nombre de points d'activité attribués au salarié.

Article 11 : **Capital Décès**

Les salariés couverts peuvent bénéficier d'une garantie décès dans les conditions fixées par l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié et ci-après annexé (annexe 2). Toute modification ultérieure dudit accord emportera modification de plein droit de l'annexe 2 du présent accord.
Cet accord fixe notamment le champ d'application, le niveau des cotisations et le niveau des garanties versées en cas de décès.
Il prévoit le versement d'un capital aux ayants droit de l'assuré décédé.

Article 12 : **Bénéficiaires**

Les garanties définies au présent titre sont applicables dans les conditions et pour les bénéficiaires visés par chacun des accords annexés.

Article 13 : **Assiette et taux des cotisations**

Les cotisations (taux, répartition et assiette) sont déterminées par chacun des accords ci-après annexés.
Pour chacune des garanties, la quote-part salariale ne peut dépasser celle prévue par les accords ci-annexés. La part patronale ne peut être inférieure à celle prévue par les accords ci-annexés.
Il est rappelé que l'employeur doit par ailleurs respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Au 1er janvier 2017, pour les catégories de personnel couvertes par l'ensemble des garanties définies au présent titre (Articles 9 à 11 ainsi que les points de solidarité), la somme des taux de cotisation définis par les annexes est égale à 1,05% de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises à cotisations de Sécurité sociale, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel couvertes des entreprises adhérentes, et limitées à un plafond égal à 3 fois celui de la sécurité sociale.
Au sein de cette cotisation, une quote-part spécifique de cotisations, représentant l'équivalent d'un taux de cotisation de 0,05"/o de l'assiette mentionnée au précédent alinéa s'applique à l'ensemble des salariés et entreprises concernées par les dispositions des garanties visées aux articles 10 et 11 du présent accord et vise à financer le haut degré de solidarité (défini au titre IV).

TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES AU HAUT DEGRE DE SOLIDARITE

Article 14 : **Création d'un fonds dédié au haut degré de solidarité**

Considérant la nécessité de disposer d'une politique de prévention, de solidarité et d'action sociale ambitieuse, matérialisant un haut degré de solidarité, dans un objectif de sécurisation de l'emploi et de prévention santé, il est créé un fonds dédié au haut degré de solidarité, qui consacre une mission d'intérêt économique général.
La gestion· administrative et financière de ce fonds, l'appel des cotisations auprès de l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'exécution de la politique d'action sociale, de solidarité et de prévention décidées par la commission visée à l'article 16, et la tenue des comptes de points de solidarité de l'ensemble des salariés sont confiés à la CARCEPT-Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, sur la base des orientations fixées par la commission mentionnée au titre V à laquelle elle rend compte annuellement de son activité.
Les ressources de ce fonds sont constituées du prélèvement mentionné au troisième alinéa de l'article 13 et des éventuels produits financiers issus de la gestion financière dudit fonds.
Les dépenses de ce fonds sont notamment relatives :

- A l'amélioration des prestations versées en cas de sinistre (invalidité, inaptitude à la conduite, décès), en fonction du nombre de points de solidarité attribués à l'intéressé ;
- A toute autre dépense décidée dans le cadre de la politique d'actions sociales ;
- A tout versement de droits non contributifs ;
- Aux coûts liés à la gestion administrative du fonds.

Chaque année, les dépenses du fonds sont limitées aux sommes encaissées et disponibles sur le fonds.

Article 15 : **Actions de prévention et points de solidarité**

La commission mentionnée au titre V détermine annuellement, ou pour une période pluriannuelle, les orientations du fonds mentionnées à l'article précédent.
En particulier, chaque année, la commission détermine, sur la base des propositions de l'organisme gestionnaire :

1° Le budget annuel prévisionnel du fonds net des coûts de fonctionnement de l'organisme gestionnaire, et sa répartition entre actions de prévention, améliorations des prestations versées en cas de sinistre en fonction des points de solidarité attribués, droits non contributifs, aides sociales ;
2° La nature des actions de prévention santé et d'accompagnement des salariés : il s'agit notamment d'actions conduites en vue de réduire les taux de fréquence et de gravité des sinistres en ce qui concerne les pathologies qui constituent un risque particulier pour les salariés des branches concernées du fait de leur structure (ou spécificité) socio-démographique ou des conditions de l'exercice professionnel ;
3° Les actions qui peuvent ouvrir droit à l'attribution de points de solidarité, selon un barème qu'elle fixe, pour l'année en cours. Elle fixe également des plafonds annuel et global d'acquisition de points ;
4° L'attribution de points de solidarité au titre de droits non contributifs ;
5° Le barème de conversion des points de solidarité, applicable pour l'année en cours, pour l'utilisation des points à l'occasion d'un des sinistres couverts par les dispositions des articles 9 à 11 ;
6° Le socle d'aides accessibles aux salariés confrontés à d'importantes difficultés sociales ou de santé, ainsi que les conditions d'attribution.

L'organisme gestionnaire du fonds s'assure de la mise en place des actions déterminées par la commission et du paiement des prestations dans la limite des fonds disponibles. Il organise l'information à destination des salariés et des entreprises couverts par le présent accord sur ces actions. Il met à disposition de chaque salarié l'information relative aux points de solidarité qui lui ont été attribués.

Tout contrat d'assurance souscrit par une entreprise prévoit, pour chacun des risques couverts par les articles 9 à 11 l'obligation pour l'assureur de communiquer auprès de ses clients sur le dispositif qui fait l'objet du présent titre :

- Lors de la souscription du contrat
- A l'occasion d'un des sinistres qui ouvrent droit à l'utilisation des points de solidarité.

TITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES A LA GESTION DE L'ACCORD

Article 16 : **Commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance**

16.1 Il est créé une commission paritaire de gestion composée de 30 représentants :

- 15 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives sur le champ d'application de cet accord ;
- 15 représentants des organisations patronales représentatives dans les conventions collectives concernées par le présent accord.

Elle élit en son sein une présidence paritaire pour une durée de 4 ans avec alternance à mi-mandat.
Elle établit un règlement intérieur, à la majorité qualifiée des deux tiers.
L'organisme gestionnaire du fonds mentionné à l'article 14 est représenté aux réunions de la commission.
Les partenaires sociaux se réuniront dans les six mois suivants la signature du présent accord afin de créer la dite commission.

16.2 Les décisions de la commission paritaire de gestion sont prises soit à la majorité simple, soit à la majorité qualifiée des deux tiers, selon les modalités précisées par le règlement intérieur.

16.3 Lorsqu'elles déclinent les modalités de mise en œuvre du présent accord, les décisions de la commission paritaire de gestion sont directement opposables aux entreprises et à leurs salariés.

Article 17 : **Missions de la commission paritaire de gestion**

La commission paritaire de gestion est chargée d'assurer la gestion du régime. Elle est en particulier chargée des missions suivantes :

- En application des dispositions de l'article 15, elle est chargée des missions relatives à la politique d'' actions sociales et de prévention, s'agissant en particulier des points de solidarité ;
- Du fait de sa connaissance du contexte et de l'expertise de ses membres, elle est en mesure de proposer des avis écrits à la commission paritaire nationale portant sur les ajustements de régime, les aménagements et les améliorations des textes du présent accord ;
- Elle peut convier des organismes assureurs à présenter les comptes de résultat des régimes ;
- Elle peut s'assurer de la bonne application par les organismes assureurs des dispositions du présent accord ;
- Elle peut s'autosaisir d'une difficulté d'interprétation, notamment dans le cadre de sa mission de gestion.

TITRE VI - PROCHAINE ETAPE

Article 18 : **Etape 2**

Les parties signataires conviennent que la mise en place du compte à points permettra de conduire une réflexion plus globale sur la protection sociale.

En particulier, elles conviennent que :

- L'ensemble des dispositifs existants doivent être sécurisés et modernisés, car soumis à de nouveaux risques ;
- De nouveaux besoins apparaissent, liés notamment à l'allongement de l'espérance de vie, au recul de l'âge de départ en retraite, à la diminution des taux de remplacement en retraite et à l'évolution des métiers et carrières professionnel/es, etc.., rendant nécessaires de moderniser la protection sociale du secteur.

Les parties signataires s'engagent à ce que cet accord soit immédiatement suivi d'une 2ème étape de sécurisation et de modernisation, portant sur la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des dispositifs prenant effet avant ou après la cessation d'activité.
Cette 2ème étape sera traitée au sein de chaque convention collective.
Cette étape consistera en premier lieu à engager des travaux techniques visant notamment à étudier l'impact des facteurs de risques identifiés sur les dispositifs existants.
Elle consistera ensuite à élaborer les solutions, adaptées à chaque convention collective, visant à maîtriser ces risques et à répondre aux nouveaux besoins des assurés (par exemple mise en place de dispositifs de sécurisation des parcours professionnels, temps partiel de fin d'activité, retraite supplémentaire, longue maladie ...) dans le cadre d'un 3ème compartiment du compte à points.

TITRE VII - DISPOSITIONS FINALES

Article 19 : **Date d'effet**

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

Article 20 : **Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Article 21 : **Révision**

Le présent accord cadre peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L.2221-5 et L.2261-8 du code du travail.

Article 22 : **Dénonciation**

1- Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé, de ce fait, à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs. Elle peut émaner de tout ou partie des signataires.
La disparition de l'accord résultant de la dénonciation n'est effective que si elle émane soit de la totalité des organisations représentatives d'employeurs, soit de la totalité des organisations syndicales représentatives de salariés signataires. En pareil cas, les parties à l'accord se réunissent dans les plus brefs délais à l'initiative de l'organisation la plus diligente en vue de fixer un calendrier de la négociation d'un accord de substitution et des règles de conduite de celle-ci. Cette négociation ne peut en aucun cas débuter avant la fin du préavis.
Dès l'issue du préavis débute une période de survie d'effets de l'accord jusqu'à la date d'effet de l'accord précité de substitution, quel que soit son contenu, y compris si les avantages sont moins favorables et au plus tard pendant 1 an. Au cours de cette période de survie d'effets, tous les salariés, y compris ceux engagés postérieurement à l'issue du préavis, bénéficient des avantages, tant individuels que collectifs, du présent accord. En outre, les garanties collectives continuant de ce fait à produire effet, les contrats d'assurance conclus au vu de la mise en œuvre du présent accord continuent à être régis par les dispositions de l'article 5 ci-dessus.

2- Si, au plus tard au-delà d'un délai de douze mois consécutif à l'issue du préavis, aucun accord de substitution n'a été conclu, les salariés en fonction à cette date ont, conformément aux dispositions de l'article L.2261-13 du code du travail, droit au maintien de leurs avantages individuels acquis.
En dehors des prestations en cours de service, il est expressément entendu que les garanties du présent accord n'ont pas la qualification d'avantage individuel acquis.

Article 23 : **Procédure de sortie du champ de l'accord cadre**

Les branches qui souhaitent cesser d'appliquer le présent accord cadre peuvent en prendre la décision, soit par voie de dénonciation, soit par voie d'accord collectif de la branche concernée.

De ce fait, il sera procédé comme suit :

- Les parties qui envisagent de dénoncer, ou la plus diligente d'entre elles, en informent préalablement les autres signataires.
- dans les 15 jours suivant cette information, la commission de gestion instituée par le titre V doit être convoquée. La réunion se tient au plus tard dans les 15 jours suivant la convocation.
- la dénonciation peut intervenir deux jours francs après la tenue de la réunion.

Si la commission instituée par le titre V n'est pas convoquée ou réunie dans les délais prévus par le présent article, la dénonciation peut intervenir immédiatement, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il est expressément entendu pour tout salarié, toute entreprise ou toute branche, que :

- les salariés sortant du champ d'application du présent accord ne sauraient faire valoir de droits au titre des points d'activité et de solidarité qui leur ont été attribués.

- Il n'est plus procédé à l'alimentation des comptes de points des salariés sortant du champ d'application du présent accord.

Leurs points attribués restent toutefois inscrits dans leur compte individuel de points, qui pourra de nouveau être alimenté en cas de retour dans le champ d'application de l'accord.

Les réserves ou provisions collectées et affectées à la mutualisation restent acquises aux régimes et sont conservées par chaque assureur dans les comptes de ses contrats ou règlements ; aucune quote-part ne peut être revendiquée par une entreprise ou une branche sortant du champ d'application du présent accord.

Article 24 : **Règlement des litiges**

En cas de désaccord ou litige concernant l'interprétation, la validité ou l'exécution d'une ou plusieurs clauses du présent accord cadre ou de ses annexes, les parties concernées par le litige mettront tout en œuvre, pendant une période minimale d'un mois, pour trouver une solution amiable à leur différend, selon une procédure de conciliation préalable à l'introduction de toute procédure judiciaire.

Toute difficulté sera soumise à une commission de conciliation composée paritairement et comprenant en outre un représentant de l'organisme gestionnaire du fonds dédié au haut degré de solidarité lorsque les décisions concernent les points de solidarité. Elle peut établir un règlement intérieur.

Toutes les décisions de la commission de conciliation restent strictement confidentielles.

Signataires : UTPF, UFT, UNOSTRA, OTRE, SNAD, CFDT, FO-UNCP, FO, CFTC, CFE-CGC, CGT.

20°) ACCORD DE BRANCHE DU 12 NOVEMBRE 2014 PORTANT MISE EN ŒUVRE DU PACTE DE RESPONSABILITE DANS LA BRANCHE DU TRANSPORT URBAIN DE VOYAGEURS

Accord étendu par l'arrêté du 20 avril 2017 (JO du 29/04/17).

Considérant le Pacte de responsabilité et de solidarité initié par le Gouvernement en début d'année 2014, dont l'objectif est d'insuffler une dynamique forte et durable de rétablissement de la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi,

Considérant les engagements pris par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, concrétisés par les relevés de conclusions des réunions paritaires des 28 février et 5 mars 2014,

Considérant les difficultés actuelles de la situation du marché du travail au niveau national,

Considérant la situation du secteur du transport urbain de voyageurs dont les entreprises demeurent créatrices d'emploi malgré les difficultés actuelles d'investissement des autorités organisatrices de transport dans le développement des services urbains de transport de voyageurs,

Considérant qu'ils ont en la matière une responsabilité particulière, en tant que représentants d'un secteur de service public, à participer solidairement à la mise en œuvre de ce Pacte de responsabilité et de solidarité devant conduire à une amélioration nationale de la situation de l'emploi,

Les partenaires sociaux de la branche du transport urbain de voyageurs conviennent d'agir ensemble pour mettre en œuvre le Pacte de responsabilité en s'engageant sur des objectifs de création d'emploi dans les entreprises de la branche ainsi que sur la poursuite de l'amélioration constante de la qualité des emplois du secteur.

Les partenaires sociaux de la branche du transport urbain de voyageurs, conviennent dans ce cadre des dispositions suivantes :

TITRE I
DECLINAISON DU PACTE DE RESPONSABILITE AU SEIN DE LA BRANCHE DES TRANSPORTS URBAINS

Article 1 : **Engagements en termes d'emploi**

La branche des transports urbains de voyageurs se donne pour objectif de créer 1 200 nouveaux emplois en contrat à durée indéterminée sur la période 2015-2017, prolongeant ainsi la dynamique de création d'emploi de la branche.

Article 2 : **Développement du recours à la formation en alternance**

Depuis la signature des premiers accords relatifs à la formation professionnelle des salariés dans la branche des transports urbains de voyageurs, les partenaires sociaux affirment avec constance leur volonté de valoriser les contrats de formation en alternance et le contrat d'apprentissage en tant que mode privilégié d'accès à la profession.

Soucieux de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes, et s'inscrivant dans le plan de relance de l'apprentissage impulsé par le Gouvernement, les partenaires sociaux du transport urbain tiennent à souligner de nouveau leur fort attachement au recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation et à favoriser le maintien en CDI des salariés ainsi formés.

La branche des transports urbains de voyageurs se donne ainsi pour objectif de porter le nombre de salariés recrutés en alternance au sein de la branche à 380 par an d'ici 2017.

Article 3 : **Engagements pour la mixité et l'égalité professionnelle hommes-femmes**

La branche des transports urbains de voyageurs, convaincue de la nécessité de poursuivre un objectif d'égal accès à tous aux métiers du transport urbain, s'engage à poursuivre et développer la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et se donne pour objectif d'accentuer plus avant la mixité des métiers du transport urbain.

Dans ce cadre, la branche du transport urbain s'engage à poursuivre les efforts en vue de l'augmentation constante de la part des femmes au sein des effectifs de la branche, et à réfléchir au développement de l'attractivité des métiers, notamment de la conduite, auprès des femmes.

Article 4 : **Emploi des travailleurs en situation de handicap**

La branche des transports urbains de voyageurs estime, en tant que gestionnaire d'un service public, avoir des responsabilités particulières en matière d'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap.

Bien que la structure des entreprises de transport urbain implique un taux important d'emplois à conditions d'aptitude particulières restreignant ainsi les possibilités d'y accéder, la branche s'engage à porter une attention particulière à l'évolution de l'emploi des salariés en situation de handicap.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux de la branche suivront annuellement l'évolution du niveau de l'emploi des travailleurs en situation de handicap, à l'occasion de la présentation du bilan social annuel de branche.

Article 5 : **Etude de la mise en place d'un contrat d'études prospectives**

Les partenaires sociaux estiment qu'une vision prospective de l'évolution de l'emploi et des qualifications dans les entreprises de la branche du transport urbain de voyageurs est indispensable afin de pouvoir orienter leurs actions autour des problématiques identifiées de l'emploi dans le secteur.

En conséquence, les partenaires sociaux s'engagent à étudier la mise en place avec l'Etat d'un Contrat d'Etudes Prospectives ayant pour objectif de :

- dresser à court et moyen terme un diagnostic de l'emploi,
- développer une meilleure connaissance des métiers, des emplois et des qualifications, de leurs évolutions à partir des données économiques, démographiques, technologiques, organisationnelles et sociales,
- proposer des scénarii d'évolution à moyen terme,
- de produire au vu des résultats obtenus des préconisations en matière d'actions pour accompagner dans les meilleures conditions possibles les évolutions de l'emploi et des compétences dans le champ concerné.

Les partenaires sociaux conviennent ainsi de confier à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des qualifications du transport urbain (OPMQ), sous la responsabilité de la CPNE, la conclusion éventuelle et le suivi d'un tel dispositif au niveau de la branche.

Enfin, ils estiment que tout ou partie du financement d'un tel Contrat d'études prospectives, en ce qu'il s'inscrit pleinement dans le cadre du dialogue social dans la branche, pourrait être demandé à l'Agefodia-TU.

Article 6 : **Négociation sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés**

Afin de favoriser le développement et le maintien dans l'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle, les partenaires sociaux de la branche du transport urbain de voyageurs estiment nécessaire d'engager une négociation sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Cette négociation devra ainsi porter sur :

- l'ensemble des moyens nécessaires afin de prévenir tout au long de la vie professionnelle les difficultés rencontrées par certains salariés du secteur, notamment par le biais de la formation professionnelle et de la prévention des risques professionnels ;
- l'accompagnement des salariés en fin de carrière ;
- l'accompagnement de l'ensemble des salariés en situation d'inaptitude.

Dans ce cadre, ils s'engagent à ouvrir dans les meilleurs délais les négociations afin de mettre en place dans la branche les outils nécessaires au renforcement de la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

TITRE II
DISPOSITIONS DIVERSES ET DE SUIVI

Article 7 : **Suivi de l'application du pacte de responsabilité au sein de la branche**

Les partenaires sociaux de la branche des transports urbains conviennent de confier à la CPNE le suivi de l'application du présent accord.
A l'occasion de la réunion annuelle de présentation du rapport social de branche, la CPNE fera le point de l'application du présent accord, notamment concernant ces objectifs quantitatifs.

Article 8 : **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 : **Publicité et dépôt**

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

Fait à Paris le 12 novembre 2014.

Signataires : UTPF, CFDT-SNTU, CFTC, CFE-CGC, UNSA.

21°) ACCORD DE BRANCHE DU 26 MAI 2014 SUR LA CREATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE VALIDATION DES ACCORDS

Accord étendu par l'arrêté du 18 mai 2015 (JO du 23/05/15).

Les partenaires sociaux, réunis le 26 mai 2014 en Commission Paritaire Nationale des transports urbains de voyageurs :

Considérant les dispositions du Code du travail précisant les modalités de négociation et de conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

Considérant qu'il résulte en particulier de l'article L. 2232-21 du Code du travail que dans les entreprises de moins de deux cent salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail ;

Considérant qu'aux termes des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du Code du travail, une commission paritaire de branche se prononce sur la validité des accords conclus par les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par les délégués du personnel ;

Décident :

Article 1 : Création et objet de la Commission Paritaire Nationale de Validation des accords – Transport Urbain

Il est institué une Commission Paritaire Nationale de Validation des accords – Transport Urbain (Ci-après « CPNV-TU »), dont le champ de compétence professionnel et géographique est celui de la Convention Collective Nationale des Réseaux de Transports Publics Urbains de Voyageurs.

La CPNV-TU a pour rôle exclusif de vérifier la validité des accords collectifs conclus, sur le fondement des articles L. 2232-21 et suivants, entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus du personnel.

Conformément à l'article L. 2232-22 du Code du travail, elle vérifie ainsi uniquement que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions légales, réglementaires, ou conventionnelles en vigueur.

Article 2 : Composition

La CPNV-TU est composée :

- D'un représentant titulaire, et d'un représentant suppléant siégeant en l'absence du titulaire, de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, ayant le statut de « Chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs », tel que prévu par l'accord de branche du 3 décembre 2007 « sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs » ;
- D'un nombre égal de représentants de l'UTPF.

Chaque membre présent dispose d'une voix.
En cas d'absence du représentant titulaire, celui-ci est remplacé par le représentant suppléant.
En cas d'absence du représentant titulaire et du suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un autre représentant de la CPNV-TU du même collège.

Article 3 : **Fonctionnement**

Article 3-1 Procédure applicable

En cas de conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement en application de l'article L. 2232-21 du Code du travail, la partie signataire la plus diligente transmet à la CPNV-TU :

- Un exemplaire de l'accord signé dont elle demande la validation ;
- Les pièces attestant de la validité de la procédure :
  - Les noms, adresse, et code NAF de l'entreprise ;
  - Un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par le code du travail ;
  - La qualité de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé ;
  - La copie du formulaire CERFA des procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel ayant précédé l'accord (résultats du premier tour pour chaque collège, et, le cas échéant, procès-verbal de carence aux élections du comité d'entreprise) ;
  - Une copie des courriers que l'entreprise a adressés, préalablement à la négociation de l'accord, au siège national de chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche pour les informer de sa décision d'engager des négociations.

La CPNV-TU se prononce dans les quatre mois à compter de la réception du dossier complet mentionné ci-dessus. A défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

En l'absence d'opposition motivée d'au moins 50 % des membres présents ou représentés, l'accord est validé. A défaut, il est réputé non-écrit.
Le(s) membre(s) s'opposant à l'accord transmis doivent motiver leur décision, en précisant la disposition légale, réglementaire ou conventionnelle qui n'est pas respectée.
A défaut, le vote du membre de la CPNV-TU est considéré comme une abstention.

La décision de la CPNV-TU est envoyée dans un délai de 15 jours ouvrables à compter de la réunion, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par email, aux parties signataires de l'accord qui a été transmis à la CPNV-TU.

Article 3-2 Présidence et secrétariat

La CPNV-TU élira en alternance, tous les deux ans, un Président et un Vice-Président, l'un représentant les salariés, l'autre les employeurs. Chaque collège présentera son candidat.

Le secrétariat de la CPNV-TU est assuré par l'UTPF.
A ce titre :

- Les accords dont la validation est demandée, ainsi que les pièces attestant de la validité de la procédure mentionnées ci-dessus, doivent être envoyés en courrier recommandé avec accusé de réception par la partie la plus diligente au siège de l'UTPF, actuellement au 17 rue d'Anjou 75008 Paris ;
- L'UTPF convoque la CPNV-TU, dans les deux mois suivant la réception du dossier complet ;
- En cas de dossier incomplet, elle demande les pièces complémentaires aux parties. A défaut d'envoi par les parties dans un délai de deux mois, elle adresse à celles-ci une décision d'irrecevabilité, qui vaut rejet de la validation ;
- Les membres représentés communiquent une copie de leur pouvoir à l'UTPF ;
- Les réunions de la CPNV-TU se déroulent au siège de l'UTPF ;
- L'UTPF adresse la décision de la CPNV-TU à l'ensemble des signataires de l'accord qui a été transmis pour validation. En l'absence d'adresse connue des représentants élus du personnel ayant signé l'accord, elle transmettra la décision à l'entreprise en lui demandant expressément de communiquer celle-ci aux représentants élus du personnel signataires.

Article 3-3 Incompatibilités

Dans l'hypothèse où l'un des membres de la CPNV-TU est salarié d'une entreprise soumettant un accord à validation, celui-ci ne pourra participer à la commission étudiant ledit accord. Dans ce cas, à titre exceptionnel, pour la réunion de la CPNV-TU en cause, un autre représentant pourra être désigné par le collège auquel appartient le représentant empêché.

Article 3-4 Prise en charge des dépenses des représentants des organisations syndicales de salariés membres de la CPNV-TU

Les représentants des organisations syndicales de salariés membres de la CPNV-TU ayant la qualité de « Chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs », ils bénéficient des règles de prise en charge des dépenses prévues notamment par l'accord de branche du 3 décembre 2007 « sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs » et par l'annexe « financement du dialogue social de branche » de cet accord.

Article 4 : **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 : **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions définies aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail, ou dénoncé dans les conditions définies à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Article 6 : **Publicité et dépôt**

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

22°) ACCORD DE BRANCHE DU 3 DECEMBRE 2007 SUR LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL, LA PREVENTION DES CONFLITS ET LA CONTINUITE DU SERVICE PUBLIC DANS LES TRANSPORTS URBAINS DE VOYAGEURS

Accord étendu par l'arrêté du 9 juin 2008 (JO du 14 juin 2008), modifié par avenant du 15 mars 2016 (en *cours d'extension), par avenant du 14 septembre 2018 (en cours d'extension)*.

Pour plus d'information, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter le dossier relatif au dialogue social et à la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs sur le site www.utpf-mobilites.fr

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche transport urbain de voyageurs, conscients des préoccupations environnementales primordiales qui font du développement du transport public un enjeu majeur et prioritaire, attachent une importance toute particulière à développer un service public de qualité offrant aux voyageurs une prestation de transport sûre, ponctuelle et régulière.

Conscients de l'attente forte des voyageurs dans le sens d'une amélioration de la continuité du service public, ils conviennent ensemble de développer et de renforcer le dialogue social dans l'intérêt des entreprises de transport urbain de voyageurs et de leurs salariés, ainsi que dans le but de satisfaire les voyageurs grâce à une meilleure prévention et résolution des situations conflictuelles.

Dans ce même esprit d'amélioration de la continuité du service public, la loi du 21 août 2007 « relative au dialogue social et à la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs », en créant un droit à l'information gratuite, fiable et précise pour les voyageurs en cas de perturbations prévisibles, a prévu la mise en place de dispositifs de négociation préalable et de prévisibilité du service permettant d'assurer une meilleure prévention des conflits et une meilleure information pour les voyageurs.

Les partenaires sociaux, dans le souci constant d'améliorer les conditions de transport des voyageurs en cas de perturbations du service public, estiment nécessaire et indispensable de s'en saisir et d'aller au-delà dans l'amélioration du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs.

Les partenaires sociaux distinguent deux niveaux et plusieurs lieux d'interventions pour l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits. L'UTPF comme les organisations syndicales s'engagent à reconnaître et à prendre en considération chacun de ces niveaux et de ces lieux d'interventions :

- 1er niveau : la branche professionnelle, au sein des Commissions paritaires nationales et Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)
- 2ème niveau : local, au sein des entreprises et des établissements.

Les partenaires sociaux insistent tout particulièrement sur le rôle central de la branche comme acteur principal de la politique sociale du transport urbain de voyageurs et estiment ainsi nécessaire d'améliorer significativement le dialogue social à ce niveau d'intervention. Pour cela, ils conviennent que la mise en place de moyens de fonctionnement des organisations syndicales représentatives dans la branche et de nouvelles instances paritaires destinées à l'amélioration du dialogue social est un enjeu majeur dans le transport urbain de voyageurs.
Les partenaires sociaux signataires décident en conséquence de la mise en place d'une contribution spécifique des entreprises au dialogue social de branche et de la création de deux nouvelles instances paritaires :

- un Observatoire Paritaire de la négociation collective et du dialogue social destiné à assurer le suivi du dialogue social et de la conflictualité dans la branche et le suivi des négociations des entreprises de la branche ;

- une Association paritaire de gestion du fonds du dialogue social destinée à répartir entre les organisations syndicales représentatives dans la branche la contribution au dialogue social instituée afin d'assurer les moyens de fonctionnement de ces organisations.

Sans vouloir restreindre ce droit constitutionnel qu'est le droit de grève ainsi que les règles qui le régissent dans notre pays, les partenaires sociaux de la branche confirment que le recours à la grève ne peut être analysé que comme un constat d'échec du dialogue social tant pour les employeurs que pour les salariés et leurs représentants. Ce recours est pénalisant pour les voyageurs, les autorités organisatrices, mais aussi pour les entreprises et leurs salariés.
C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche demandent à tous les intéressés de tout mettre en œuvre pour rechercher prioritairement des solutions aux problèmes ou questions qui se posent entre les salariés, leurs représentants et la direction de l'entreprise.

L'amélioration de la continuité du service public de transport axée sur la prévention des conflits doit également consister à donner les moyens nécessaires aux entreprises ainsi qu'aux organisations syndicales, leur permettant de trouver le juste équilibre entre le respect du droit d'expression des salariés et le respect des droits des voyageurs, au travers d'un dialogue social constructif et de qualité.

Les partenaires sociaux confirment la nécessité d'établir un dialogue social renforcé afin de le rendre permanent et transparent pour apporter des solutions aux situations conflictuelles tant au niveau de la branche que dans les entreprises, dans l'intérêt de tous les acteurs du transport public urbain au service des voyageurs.

L'UTPF et les organisations syndicales signataires conviennent dans le présent accord de définir des dispositions relatives à la prévention des conflits dans les transports publics urbains de voyageurs et affirment leur volonté de développer la négociation dans la vie sociale des entreprises de service public. Ils reconnaissent que les institutions représentatives du personnel des acteurs agissant en permanence dans le cadre de leur mandat comme des révélateurs des attentes sociales des salariés de la branche.
Par le présent accord, les parties signataires entendent rappeler que le fait syndical est un facteur d'équilibre dans les rapports sociaux au sein des transports publics de voyageurs et constitue l'un des moyens d'expression des salariés.

Les partenaires sociaux s'accordent à considérer que la qualité des relations sociales passe d'abord par l'instauration d'une confiance mutuelle, construite chaque jour entre des hommes et des femmes qui se connaissent et se respectent. Ils réaffirment qu'il est essentiel que chacun veille, dans la pratique des relations sociales, au respect de ce premier principe.
Dans ce cadre, les partenaires sociaux insistent sur la pleine application des accords collectifs négociés dans la branche.

C'est dans cet esprit et dans le respect de ces principes que les partenaires sociaux de la branche des transports urbains de voyageurs conviennent des dispositions qui suivent.

TITRE I

APPLICATION DE L'ACCORD DE BRANCHE

Article 1 : **Le caractère impératif de l'accord de branche**

Le Titre II de la loi du 4 mai 2004 donne la faculté aux partenaires sociaux de la branche de décider du caractère impératif ou supplétif d'un accord de branche.

L'importance particulière que les partenaires sociaux de branche, ainsi que les entreprises, les salariés et leurs représentants, mais, également, les voyageurs, les autorités organisatrices et les pouvoirs publics, attachent à l'amélioration de la continuité du service public par la prévention des conflits sociaux, justifie de rendre impératif l'ensemble des dispositions du présent accord.

En signant cet accord de branche sur le dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public, les partenaires sociaux entendent en faire un cadre général et commun à toutes les entreprises de transport urbain de voyageurs.

C'est pourquoi ils ont décidé, en application des dispositions de la loi du 4 mai 2004, de conférer à l'ensemble du présent accord un caractère impératif.
Les dispositions de l'accord de branche, prises dans le respect de la loi, s'imposent donc aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

Dès la signature du présent accord, les partenaires sociaux signataires demanderont aux instances compétentes son extension à toutes les entreprises du secteur.

TITRE II

DEVELOPPER LE DIALOGUE SOCIAL ET PREVENIR LES CONFLITS

CHAPITRE I
DEVELOPPER ET AMELIORER LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

Article 2 : **Le rôle de la branche**

Les partenaires sociaux réaffirment que la branche constitue un cadre social structurant sur lequel ils doivent s'appuyer pour développer un dialogue constructif et de qualité au service du progrès social.

La confiance mutuelle et la qualité des relations reposent, avant tout, sur le respect des engagements pris par les partenaires sociaux lors de la signature d'accords collectifs et, notamment, d'accords-cadres de branche.
Ils feront de ce respect un objectif prioritaire.

Article 3 : **Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social**

La loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs et le présent accord de branche ont pour objectif de développer le dialogue social et la prévention des conflits.
L'article L.132-17-1 du code du travail issu du titre II de la loi du 4 mai 2004 relatif au dialogue social, complété par la circulaire du 22 septembre 2004, a institué les observatoires paritaires de la négociation collective au sein des branches.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent donc qu'un des moyens pour améliorer le dialogue social dans la branche réside dans la mise en place de cet observatoire légal, auquel ils ajoutent par voie conventionnelle une finalité relative à la prévention des conflits.

Article 3-1 : Finalités de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

L'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social institué dans la branche des transports urbains de voyageurs a trois finalités principales :

- dans le cadre de la loi du 4 mai 2004, sa finalité est d'être une instance de suivi des négociations d'entreprise ainsi que de capitalisation et diffusion des bonnes pratiques,
- dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux entendent ajouter une finalité consistant à suivre le déroulement du dialogue social et de la conflictualité dans la branche ;
- enfin, il aura également pour finalité d'assurer le suivi de la déclinaison des accords collectifs de branche dans les entreprises et établissements.

Article 3-2 : Champ de compétence de l'observatoire

L'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social est compétent pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des réseaux de transport urbain de voyageurs.

Article 3-3 : Prérogatives de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

L'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social est une instance de réflexions et de propositions à destination de la Commission Paritaire Nationale (CPN).

A cette fin, devront être adressés à l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, par les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des réseaux de transport urbain de voyageurs :

- les accords d'entreprise ou d'établissement conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent accord pour la mise en œuvre d'une disposition législative ou d'une disposition conventionnelle de branche,
- les demandes de négociation préalable déposées en application du titre II de la loi du 21 août 2007, ainsi que le résultat de la négociation, et les préavis de grève.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord s'engagent donc à faire parvenir à l'observatoire les documents visés ci-dessus dans les trois mois suivants :

- leur signature pour ce qui concerne les accords,
- leur réception pour les demandes de négociation préalable et préavis.

L'envoi sera effectué par courrier électronique ou télécopie à l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, au siège de l'observatoire.

L'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social est chargée de déterminer l'influence de chaque organisation syndicale représentative de la branche. A ces fins, les entreprises devront faire parvenir à l'observatoire au plus tard un mois après chaque élection professionnelle, les copies des procès-verbaux de ces dernières.

Tous les documents référencés ci-dessus seront conservés par l'observatoire pendant une durée de deux ans et seront consultables par ses membres.

Article 3-4 : Liens entre l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social et la Commission Paritaire Nationale (CPN)

Dans le cadre de ses finalités et prérogatives, l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social fera chaque année un bilan à la CPN :

- des accords d'entreprise et d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative ou d'une disposition conventionnelle de branche. Ce bilan indiquera notamment le nombre d'accords par thème, leur date et les signataires.
- du nombre de préavis et de demandes de négociation préalable telles que prévues au titre II de la loi du 21 août 2007, de leurs thèmes, des organisations syndicales les ayant déposé, et des suites qui leur ont été données.

Par ailleurs, l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social proposera tous les ans à la Commission Paritaire Nationale des thèmes de négociation ainsi qu'un calendrier afférent.

L'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social pourra également faire toutes propositions à la Commission Paritaire Nationale susceptibles d'améliorer le dialogue social et la prévention des conflits.

Article 3-5 : Composition de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

L'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social est composé :

- de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche,
- de représentants patronaux dans la limite du nombre de représentants syndicaux.

Article 3-6 : Fonctionnement de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

L'observatoire élira en alternance, tous les deux ans un Président et un Vice-Président, l'un représentant les salariés, l'autre les employeurs. Chaque collège présentera son candidat.

L'observatoire se réunira au moins une fois par an.

La première réunion de l'observatoire se tiendra dans les quatre mois suivants la signature du présent accord.

Un projet de relevé de conclusions sera établi pour chaque réunion et validé par les membres de l'observatoire selon les conditions définies par le règlement intérieur.

L'ordre du jour et la convocation seront adressés 15 jours avant la réunion, ainsi que, dans la mesure du possible, les documents afférents à la réunion.
Le Secrétariat sera tenu par l'UTPF.

Les frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social seront pris en charge conformément aux dispositions de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » du présent accord.

Article 4 : Prévenir les conflits en renforçant les moyens du dialogue social de branche : création d'un fonds de financement du dialogue social de branche

Par le présent accord, les parties signataires reconnaissent que l'évolution des relations sociales de la branche des transports urbains de voyageurs nécessite la mise en place de moyens permettant d'assurer un dialogue social et des négociations de branche de qualité.

Ils décident donc d'instituer une contribution spécifique des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

Le montant de cette contribution annuelle est fixé à 0,1 % de la masse salariale brute totale des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs. Elle est calculée conformément aux dispositions de l'article 1 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » du présent accord.
Dans les conditions, limites et plafonds fixés à l'annexe « financement du dialogue social de branche », le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche pourra décider, au regard des excédents constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, de la minoration de la contribution financière appelée auprès des entreprises.
Le complément entre la contribution légale des 0,1 % conventionnel et la contribution minorée des entreprises sera pris sur les réserves de l'association de gestion du fonds du dialogue social. L'assiette de répartition pour les différents budgets sera prise sur le taux de contribution légale des 0,1 % conventionnels.

Cette contribution a pour objet la prise en charge du dialogue social de branche, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 3-2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » du présent accord, à savoir principalement :

- le détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche »,
- les dépenses spécifiques des « chargés du dialogue social de branche »,
- les moyens matériels des organisations syndicales représentatives de branche : documentations, bureautique, informatique,
- les frais de participation aux réunions paritaires de branche dans les conditions fixées par l'article 12.2° de la Convention Collective Nationale Transports Urbains,

- les frais de fonctionnement de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social,
- les frais de fonctionnement de l'Association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Conformément à l'article 5 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » du présent accord, 80 % du montant total de la contribution des entreprises seront affectés au financement des trois premiers postes de dépenses listés ci-dessus, le solde de 20 % sera affecté au financement des trois autres postes.

Dans les conditions, limites, planchers et plafonds fixés à l'annexe « financement du dialogue social de branche », le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche pourra décider de la modification de cette répartition.

Cette contribution au dialogue social de branche est instituée, gérée, collectée et répartie dans les conditions fixées à l'annexe du présent accord mettant en place une association paritaire de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Article 5 : Moyens des organisations syndicales pour la préparation et la participation aux réunions de la Commission Paritaire nationale (CPN), Commission Paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE), de la Commission nationale paritaire de suivi des problèmes de sécurité

L'article 12.2° de la convention collective des réseaux de transports urbains est modifié et complété comme suit :

« Chaque fois que des salariés des entreprises soumises à la convention collective des réseaux de transports urbains, non détachés et non permanents, sont appelés à participer en tant que représentants d'organisations syndicales représentatives dans la branche, à des réunions de la CPN, CPNE et commission nationale paritaire de suivi des problèmes de sécurité, des autorisations d'absence leur sont accordées pour y participer.
Ces absences sont prises en charge par l'entreprise dans la limite de deux représentants pour chaque organisation syndicale représentative dans la branche dans les conditions suivantes :

- *la journée de réunion,*
- *la durée nécessaire au transport,*
- *les frais de transport et de repas tels que définis dans l'avenant n° 5 du 19 avril 1991,*
- *les frais d'hébergement, dans la mesure où la distance à parcourir et l'horaire de la réunion le justifient,*
- *la journée de préparation précédant immédiatement la réunion, ou une autre journée de préparation hors remboursement des frais de transport.*

Afin que les frais du paritarisme de branche soient partagés entre toutes les entreprises de la branche, les sommes prises en charge par l'entreprise seront remboursées sur justificatifs par l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche mise en place par l'accord de branche du 3 décembre 2007 ».

CHAPITRE II
DEVELOPPER ET AMELIORER LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES

Article 6 : **Les grands axes de l'amélioration du dialogue social au sein des entreprises**

L'amélioration du dialogue social au quotidien passe par une meilleure connaissance de l'entreprise, son fonctionnement, son environnement, ses contraintes, ses possibilités de développement économique et social.
Pour ce faire, les entreprises amélioreront le dialogue social en développant cinq axes majeurs : l'information, le fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel, la proximité de l'encadrement auprès des salariés, la formation professionnelle et la veille sociale.

Au-delà de ces cinq axes, en respectant strictement les dispositions du présent accord déclaré impératif aux termes de son article premier, les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à ouvrir des négociations tendant à l'amélioration du dialogue social et des moyens mis à disposition des organisations syndicales et abordant les thèmes prévus par la loi du 21 août 2007 « sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres de voyageurs ».

Article 7 : **Améliorer la circulation et le contenu de l'information**

Un dialogue social de qualité, approfondi, concret et adapté, passe par une bonne connaissance de l'entreprise, de ses enjeux, des voyageurs, du contexte économique, social et environnemental, des informations émanant des salariés et de leurs représentants élus ou désignés ainsi que des exigences des autorités organisatrices, notamment lorsque, conformément à l'article 12 de la loi du 21 août 2007, elles « incorporent dans les conventions qu'elles concluent avec les entreprises de transport des critères sociaux et environnementaux de qualité de service ».
Au-delà des informations liées aux négociations préalables à un préavis de grève, qui sont traitées ci-après à l'article 13-2, il convient que les employeurs et les représentants du personnel s'assurent d'une bonne circulation de l'information et d'une amélioration de son contenu.
Il est en effet essentiel pour développer un dialogue social de qualité que, de part et d'autre, le niveau d'information soit identique et suffisant.

Cela se fera au moyen :

- d'informations régulières de la direction aux salariés sur les sujets d'importance pour l'entreprise,
- lors de l'ouverture des négociations d'entreprise, de la remise par la direction aux représentants du personnel de documents de travail comportant une information suffisante sur le sujet à débattre. Lorsque les délais le permettent, les documents de travail seront remis au moins 10 jours avant la première réunion de négociation.
- à l'issue des négociations, s'il n'y a pas d'accord, un relevé de conclusions est élaboré en commun faisant état des points de convergence ou de divergence proposé à la signature de l'ensemble des parties. Ce relevé de conclusions sera porté à la connaissance de l'ensemble du personnel.

Article 8 : **Améliorer le fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel**

Les employeurs et les représentants du personnel rechercheront tous les moyens permettant d'améliorer et de renforcer le fonctionnement et le rôle des institutions représentatives du personnel en place au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le rôle du comité d'entreprise, des délégués du personnel, du CHSCT et des délégués syndicaux est en effet essentiel. Ce sont les institutions majeures du dialogue social au sein des entreprises. C'est principalement en leur sein que doit se développer et s'améliorer le dialogue social au quotidien.

Il est donc primordial de mettre en œuvre tous les moyens pour que ces institutions exercent pleinement et efficacement leurs prérogatives.

Article 9 : **Développer la proximité de l'encadrement**

Dans les entreprises dont la taille le justifie, l'amélioration du dialogue social passe par la présence d'un encadrement de proximité. Il est un des liens entre la direction de l'entreprise et les salariés. Sans se substituer en aucun cas aux institutions représentatives du personnel, les salariés qui ont un rôle d'encadrement permettent les échanges et le dialogue quotidien pour traiter des questions et des difficultés au plus près et le plus rapidement possible.

Article 10 : **Mettre l'accent sur la formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité**

Le développement du dialogue social et l'amélioration de sa qualité se font également grâce à la formation professionnelle.
A cette fin, les entreprises proposeront à leur encadrement de proximité et aux représentants du personnel des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dont les délégués syndicaux, de suivre des formations qui porteront sur la négociation, le dialogue social, le droit du travail, ainsi que sur les droits et obligations respectifs, le contexte économique et social, national, sectoriel et local.

Ces formations pourront être organisées par des instituts de formation agréés, y compris des instituts syndicaux.

Les parties signataires du présent accord considèrent que les actions de formation continue décrites ci-dessus sont prioritaires. Elles doivent ainsi faire partie des actions spécifiques retenues par la branche.

A cette fin, le financement légal des Congés de Formation Economique, Sociale et Syndicale (CFESS), prévu aux articles L. 2135-11 à L. 2135-13 est augmenté à hauteur de 0,16 pour mille ajoutés conventionnellement. Ce 0,16 pour mille est financé par le 0,3 % déjà versé à l'OPCA Transports et services pour les actions prioritaires de la branche au titre de l'article 1-2 de l'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle » et de l'article 1 de l'annexe 6 dudit accord.

Les partenaires sociaux rappellent qu'il existe un financement légal des CFESS, prévu aux articles L. 2135-11 à L. 2135-13. En application de ces articles, le fonds paritaire mentionné à l'article L. 2135-9 contribue à financer l'indemnisation des salariés bénéficiant d'un CFESS.
En application de l'article L. 2135-12 du Code du travail, les crédits alloués au titre de cette indemnisation des CFESS bénéficient aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et celles dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui recueillent plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9.
Sur justification écrite, dès lors que la part des crédits alloués à chaque organisation syndicale représentative de la branche en application de l'alinéa précédent, ne permet plus de prise en charge, l'organisation syndicale représentative de la branche concernée par cet épuisement de crédits pourra demander que les rémunérations des salariés partant en CFESS soient prises en charge, dans la limite de 0,16 pour mille, par le 0,3 % déjà versé à l'OPCA Transports et services pour les actions prioritaires de la branche au titre de l'article 1-2 de l'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle » et de l'article 1 de l'annexe 6 dudit accord.
Dans la mesure où il n'existe pas de financement légal, les rémunérations des salariés suivant une formation prévue par le présent article, autre qu'un CFESS, pourront, dans la limite de 0,16 pour mille, être prises en charge par le 0,3 % déjà versé à l'OPCA Transports et services pour les actions prioritaires de la branche au titre de l'article 1-2 de l'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle » et de l'article 1 de l'annexe 6 dudit accord.

Il est enfin rappelé que le 0,16 pour mille n'est pas mutualisé entre les entreprises de la branche.

Article 11 : **Mettre en place une veille sociale**

Un certain nombre de tensions apparaissent parce qu'il n'a pu être débattu au moment opportun de certaines difficultés ou sujets entre les représentants du personnel et la direction ou ses représentants qui pourraient être solutionnés par le développement d'une veille sociale d'entreprise ou d'établissement.

A cette fin, les directions d'entreprise ou d'établissement doivent prêter une attention accrue aux sujets soulevés par les représentants des organisations syndicales.
Ainsi, la direction ou ses représentants répondront dans les dix jours ouvrés aux demandes d'audience écrites indiquant le sujet ou la difficulté à traiter.
Toutefois, si la question soulevée relève de la compétence d'une des institutions en place (DP, CE, CHSCT…), la direction en informe alors les représentants du personnel afin qu'ils appliquent la procédure habituelle de saisine de l'instance compétente.

CHAPITRE III
PREVENIR LES CONFLITS PAR LA NEGOCIATION PREALABLE

Lorsque les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise envisagent de déposer un préavis de grève, il y a lieu de mettre tout en œuvre pour tenter d'éviter le conflit. Pour ce faire, les parties concernées chercheront autant que possible une issue et la recherche d'un équilibre par le dialogue social.

En développant le temps du dialogue social lorsqu'un conflit potentiel a été détecté, la négociation préalable a pour objet de trouver une solution adaptée à la question soulevée, satisfaisante pour toutes les parties, afin d'éviter d'aboutir à une grève qui pénaliserait les voyageurs.
Pour autant, cela nécessite l'investissement effectif et loyal de tous, direction, organisations syndicales et salariés.

L'objectif de ce dispositif est donc d'éviter au maximum le recours à la grève qui doit rester l'ultime expression des difficultés.
C'est pourquoi la loi du 21 août 2007 a prévu une procédure de prévention des conflits consistant notamment à faire précéder la période de préavis de grève de cinq jours, prévue par l'article L. 521-3 du code du travail, d'une période de négociation préalable qui se déroulera dans les conditions qui suivent :

Article 12 : La notification des motifs de la demande de négociation préalable

Article 12-1 : Modalités d'envoi de la notification

La notification se fera par écrit. Elle sera adressée par la ou les organisations syndicales représentatives, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.
Elle sera signée par le délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative adressant la notification.

Le destinataire de la notification sera le directeur de l'entreprise ou son représentant qui, au regard des motifs de la notification, pourra désigner un cadre habilité et du niveau approprié pour traiter avec le ou les représentants de la ou des organisations syndicales représentatives qui auront adressé la notification.

Article 12-2 : Contenu de la notification

La notification exposera par écrit les motifs pour lesquels l'organisation syndicale représentative envisage de déposer un préavis de grève.
Ces motifs conditionnent la qualité du dialogue qui suivra et l'efficacité de la recherche d'une solution. C'est pourquoi les motifs indiqués dans la lettre de notification devront être précis et devront indiquer clairement et concrètement les revendications.

Article 13 : La négociation préalable

Article 13-1 : Organisation des réunions

Pour donner le temps à tous de préparer la négociation, l'employeur ou son représentant habilité disposera d'un délai de trois jours ouvrables suivants la date de réception de la lettre de notification pour organiser une réunion de négociation.

L'employeur ou son représentant habilité adressera à l'auteur ou les auteurs de la ou des lettres de notification, une convocation écrite en vue de cette réunion. Cette convocation précisera l'heure et la date de la réunion ainsi que l'ordre du jour.

Le nombre, les dates, heures et diverses modalités d'organisation des réunions suivantes seront décidés d'un commun accord lors de la première réunion.

En tout état de cause, afin d'éviter au maximum d'aboutir au dépôt d'un préavis de grève, la période de négociation préalable ne sera pas inférieure à huit jours francs à compter de la date de réception de la notification, sans toutefois pouvoir excéder huit jours.

Sauf décision différente prise d'un commun accord entre le ou les délégués syndicaux et l'employeur ou son représentant habilité, la délégation de l'organisation syndicale représentative en réunion de négociation préalable sera composée au maximum de deux représentants syndicaux appartenant au personnel de l'entreprise, dont le délégué syndical signataire de la lettre de notification, sauf absence justifiée de ce dernier.

Dans le cadre de l'amélioration du dialogue social, le temps passé par les représentants des salariés en réunion relative à la négociation préalable est pris en charge par l'entreprise.
Le nombre de représentants de l'employeur ne pourra être supérieur à celui de l'ensemble des représentants de la ou des organisations syndicales représentatives, sauf accord différent entre les parties concernées.
En outre, un secrétaire de séance sera désigné d'un commun accord.

Article 13-2 : L'échange d'information entre négociateurs

Afin de négocier sur des bases concrètes et en connaissance de cause de part et d'autre, l'employeur ou son représentant fournira à l'auteur de la lettre de notification les informations dont il dispose concernant le ou les sujets traités.
A la demande des parties, les informations fournies pourront être complétées au fur et à mesure de la négociation.
Les documents remis par l'employeur devront être accessibles et disponibles, en relation avec l'objet de la lettre de notification. Les documents remis seront d'autant plus précis que la ou les revendications ou demandes figurant sur la lettre de notification seront précises.

En outre, des informations ne pourront être exigées dans certaines situations, notamment lorsque les motifs et revendications figurant sur la lettre de notification ne sont pas du ressort de l'entreprise et ne peuvent donner lieu à une solution émanant d'elle. Il s'agit notamment des revendications dont la résolution dépend de l'Etat ou de toute autre instance ou autorité extérieure à l'entreprise.

Afin d'étayer leur demande, les représentants des organisations syndicales représentatives présentes à la négociation préalable pourront également fournir des informations et documents à l'employeur ou son représentant habilité, dans un délai rapide.

Article 14 : L'issue de la négociation préalable

Article 14-1 : Les conclusions de la négociation préalable

Chaque réunion pourra faire l'objet d'un relevé de conclusions. Ce relevé de conclusions sera transmis le plus rapidement possible puis validé et proposé à la signature de l'ensemble des participants à la négociation lors de la réunion suivante.

En tout état de cause, à l'issue des négociations préalables, un relevé de conclusions définitif sera rédigé par le secrétaire de séance dans les 24 heures suivant la dernière réunion et sera proposé à la signature de l'ensemble des participants.
Ce dernier relevé de conclusions contiendra au moins :

- un rappel des motifs de la notification préalable,
- les revendications afférentes auxdits motifs,
- les réponses ou solutions qui ont été proposées par l'employeur ou son représentant habilité, et par les représentants des salariés,

- les éventuels points d'accord et de désaccord à l'issue des discussions.

Article 14-2 : L'information des salariés

L'employeur affichera la lettre de notification sur les panneaux destinés à cet effet afin d'informer les salariés concernés par les motifs de l'ouverture d'une période de négociation préalable.

Dans l'esprit d'une circulation améliorée de l'information au sein de l'entreprise, telle que visée à l'article 7 du présent accord, les organisations syndicales représentatives ayant adressé une notification préalable, d'une part, et l'employeur d'autre part, pourront informer les salariés concernés par les motifs de la notification tout au long du déroulement de la négociation et de son issue. En tout état de cause, chaque réunion fera l'objet d'une information aux salariés.
De même, pour ce qui concerne le relevé de conclusions définitif de la négociation, adopté par les parties en présence, l'employeur ou les organisations syndicales présentes lors de la négociation préalable le porteront à la connaissance des salariés concernés par les motifs de la notification :

- par affichage sur les panneaux destinés à cet effet,
- et/ou par distribution,
- et/ou par courrier.

Quelles que soient la ou les modalités de diffusion choisies, l'information devra être accessible par tous les salariés concernés par les motifs de la négociation préalable.

Article 15 : Les suites de la négociation préalable

Au cas où, malgré la recherche commune de solutions, les points objets de la négociation n'étaient pas résolus à l'issue de la dernière réunion de négociation préalable, et où les organisations syndicales représentatives décidaient de déposer un préavis de grève, ce dernier devra l'être dès la fin de la négociation préalable et au plus tard dans les 5 jours francs suivant la fin de la dernière réunion de négociation.
A défaut, le processus de négociation préalable sera considéré comme terminé, et une nouvelle demande relative aux mêmes motifs devra faire l'objet d'une autre notification telle que prévue à l'article 12 ci-dessus.

Lorsque qu'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives auront déposé un préavis de grève, conforme aux dispositions du code du travail, le délai de préavis de cinq jours francs s'ouvrira.
Les partenaires sociaux de la branche signataires du présent accord rappellent solennellement que, conformément à l'esprit de la loi, cette période de préavis est, et doit demeurer, une période de négociation. L'employeur et les organisations syndicales concernées devront donc poursuivre leurs efforts vers la recherche par le dialogue social d'un apaisement de la situation et éviter autant que possible le recours à la grève.

TITRE III

CONCILIER LA CONTINUITE DU SERVICE ET L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE OU AUTRES PERTURBATIONS PREVISIBLES DU TRAFIC

Si malgré la volonté des partenaires sociaux de mettre fin à un conflit émergent dans l'entreprise en utilisant tous les moyens prévus aux titres I et II du présent accord, et l'implication de tous, employeur et organisations syndicales, dans la recherche d'un consensus ou d'une solution représentant un équilibre acceptable par chacun, le recours au droit de grève était néanmoins envisagé, les partenaires sociaux de la branche considèrent qu'il est nécessaire que les droits et les informations des voyageurs soient préservés.

Le présent titre III a donc pour objet, tout en respectant le droit de grève, de faire en sorte que les clients du transport public subissent le moins de désagréments possibles pendant le déroulement d'une grève, notamment grâce à la mise en œuvre effective des plans de transport et d'information rendus publics.

Les dispositions qui suivent ont pour objectif de concilier la continuité du service public de transport avec l'exercice légal et légitime du droit de grève ainsi qu'avec les autres perturbations prévisibles du trafic.

Article 16 : **Le maintien du dialogue social en toutes circonstances**

La grève étant l'ultime recours en cas de conflit, il est essentiel que les organisations syndicales et l'employeur continuent, même pendant le mouvement, à dialoguer et à rechercher des solutions acceptables par tous.

Le déclenchement d'une grève doit en effet être considéré par tous comme un constat d'échec du dialogue social.

Les partenaires sociaux rappellent à ce titre que la période de préavis de cinq jours francs précédant le déclenchement de la grève, prévue par l'article L.521-3 du code du travail, a pour objet de poursuivre le dialogue et la négociation.

Cette période de cinq jours doit encore servir à tenter de trouver les moyens de prévenir le déclenchement effectif de la grève. Ainsi, comme pour la procédure de prévention des conflits par la négociation préalable, un constat écrit des points d'accord et de désaccord, signé par la direction et les organisations syndicales ayant fait usage du droit de grève, est porté à la connaissance des salariés.

Si cela s'avérait nécessaire à l'une ou l'autre des parties, notamment dans les situations où le dialogue semble bloqué, l'intervention d'autres personnes de l'entreprise, représentant l'employeur ou les salariés, ou d'une personne extérieure à l'entreprise, voire d'un médiateur, choisis d'un commun accord, peut constituer une aide pour réamorcer le dialogue et proposer des solutions qui n'auraient pas été envisagées. Si malgré toutes les tentatives de conciliation, un mouvement collectif était déclenché, les partenaires sociaux signataires du présent accord appellent les directions d'entreprise et les représentants du personnel à poursuivre leur démarche de négociation pendant la grève, afin de rechercher par le dialogue une solution rapide.

Article 17 : **L'information des voyageurs**

Les entreprises de transport urbain et leurs salariés sont au service des clients du transport public.

L'assurance de voyager en toute sécurité et le développement d'une qualité de service optimale à leur égard doivent être le souci prioritaire et constant de tous, même, en période de perturbations sociales.

A ce titre, après avoir évité au maximum, par le dialogue social et la concertation, d'aboutir à la grève, dans le cas où une cessation concertée du travail devrait tout de même avoir lieu, les entreprises de transport urbain essayeront de tout mettre en œuvre pour que les clients, spécialement les personnes se rendant à leur travail et les scolaires, subissent le moins de désagréments possibles.

Il est en effet nécessaire de pallier l'impossibilité de maintenir intégralement les services de transport pendant la grève ou la perturbation prévisible, par la fourniture aux voyageurs d'une information fiable et précise sur les services en circulation lors du mouvement.

Pour ce faire, la loi fait obligation aux entreprises d'élaborer un plan de transport et un plan d'information des usagers qui devront être approuvés par l'autorité organisatrice, après consultation des institutions représentatives du personnel.

L'entreprise soumettra donc les plans de transport et d'information à la consultation du Comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel. La consultation pourra faire mention, en particulier, des questions de sécurité.
Le résultat de la consultation des institutions représentatives du personnel (membres du Comité d'entreprise, ou, à défaut des délégués du personnel), sera consigné dans un document annexé aux plans et transmis comme tel à l'autorité organisatrice, ou, en cas de carence de cette dernière, aux représentants de l'Etat.

Article 18 : **La prévisibilité du service**

Lorsqu'un préavis de grève sera déposé, ou qu'une perturbation prévisible surviendra, il conviendra de mettre en œuvre concrètement les plans d'information et de transport. Pour ce faire, la loi du 21 août 2007 prévoit certaines mesures afin que l'entreprise puisse indiquer le niveau de service qu'elle pourra maintenir au regard des moyens humains dont elle disposera.
Ladite loi impose ensuite que le niveau de service prévu soit respecté et garanti, afin que l'objectif de fournir une information fiable et précise aux voyageurs soit rempli.

C'est grâce à l'implication et l'engagement fiable de tous, notamment en cas de grève, que les voyageurs pourront bénéficier effectivement d'informations fiables et précises sur les services en fonction, afin de connaître la situation exacte et subir le moins de désagrément possible le jour de la grève.

Article 18-1 : L'organisation des différents niveaux de service

Le plan de transport contient différents niveaux de service selon les divers scénarios retenus par l'autorité organisatrice sur la base des propositions de l'entreprise.
Pour chacun des niveaux de service, il convient, selon les termes de la loi du 21 août 2007, de recenser les moyens humains et matériels nécessaires pour les mettre en œuvre, et également, si cela s'avère nécessaire, de réviser l'organisation du travail.

- Recensement des moyens humains et matériels :
  - Moyens humains : Il s'agira de déterminer les métiers et les effectifs afférents, nécessaires à la réalisation des différents niveaux de service, tout en tenant compte de la sécurité des voyageurs et des salariés. Seuls les personnels et effectifs qui concourent à l'offre et à la sécurité du service devront être retenus. Ces différents métiers seront recensés soit dans un accord d'entreprise de prévisibilité, soit, à défaut d'accord applicable au 1er janvier 2008, directement par le chef d'entreprise.
  - Moyens matériels : de même, l'accord d'entreprise ou le chef d'entreprise déterminera, en fonction de chaque niveau de service, les véhicules et autres matériels nécessaires. Il sera notamment tenu compte des besoins particuliers des personnes à mobilité réduite dans le choix des véhicules utilisés le jour de la perturbation.

Lorsque le recensement sera fait directement par le chef d'entreprise, celui-ci en informera le Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que les délégués syndicaux.
Cependant un accord collectif de prévisibilité du service conclu postérieurement au 1er janvier 2008, s'appliquerait en lieu et place du plan de prévisibilité défini par l'employeur.

➢ Modalités de révision de l'organisation du travail :

La loi ouvre la possibilité de réorganiser le travail afin de l'adapter au niveau de service qui pourra être maintenu.
L'accord d'entreprise, ou, à défaut, le chef d'entreprise, fixe les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible, l'organisation du travail est révisée et les personnels disponibles peuvent être réaffectés sur des lignes ou services pour lesquels ils ont été formés afin de permettre la mise en œuvre du plan de transport adapté. En cas de grève, les personnels disponibles sont les personnels permanents non-grévistes de l'entreprise ou de l'établissement.

Pour ce faire, l'employeur devra respecter les règles suivantes :
- la réaffectation éventuelle ne pourra qu'être ponctuelle et ne sera possible que dans le cadre d'un service perturbé entraînant la mise en œuvre du plan de transport ;
- un salarié ne pourra être réaffecté que s'il dispose de la formation et des informations nécessaires à la réalisation du service ou de la tâche demandée en toute sécurité pour lui et l'entourage concerné.

Article 18-2 : La détermination effective du niveau de service à maintenir

Pour respecter les dispositions de la loi du 21 août 2007 et les nouvelles responsabilités qui lui incombent, l'entreprise va devoir déterminer avec précision le niveau de service qu'elle est en mesure de maintenir le jour perturbé.

Pour ce faire, la loi prévoit que chaque salarié qui a l'intention de participer à la grève en informe l'employeur ou son représentant. Ces salariés sont ceux relevant de toutes les catégories mentionnées à l'article 18-1 ci-dessus, c'est-à-dire les salariés qui déterminent directement l'offre de service ou qui concourent à la sécurité.

L'information donnée par les salariés sera fournie dans les conditions ci-après :
- Au regard des motifs du conflit et selon les situations, au minimum 72 heures avant le début du mouvement de grève, l'employeur fournira à l'ensemble du personnel l'identité de la ou des personnes habilitées à recevoir l'information des salariés sur leur intention.
- Sauf disposition contraire d'un accord d'entreprise ou refus des organisations syndicales concernées ayant déposé un préavis, durant toute la période de conflit le recueil des déclarations des salariés se fera par un binôme paritaire composé d'un représentant des organisations syndicales ayant déposé le préavis de grève et d'un représentant dûment mandaté de l'employeur.
- Un médiateur désigné d'un commun accord pourra se substituer au binôme.
- L'accord d'entreprise, ou à défaut le chef d'entreprise, fixera les conditions de la déclaration. En l'absence d'accord d'entreprise, la déclaration se fera :
    - Soit en remplissant un formulaire remis par l'employeur 72 heures avant le début de la grève à l'ensemble du personnel précisant ses noms et prénoms, fonctions, la date et l'heure de sa déclaration d'intention de faire grève ainsi que le préavis de grève dont il est question. Ce formulaire est remis aux personnes habilitées.
    - Soit par courrier électronique contenant les mêmes informations,
    - Soit par déclaration orale au binôme.

- La déclaration du salarié, le courrier électronique et le formulaire rempli par lui ne sauraient en aucun cas être utilisés à d'autres fins que la détermination du niveau de service maintenu et l'organisation du travail qui y est liée. Le seul objet de cette déclaration est bien le respect par l'entreprise des obligations issues de la loi du 21 août 2007 tendant à pouvoir déterminer à l'avance le niveau de service en situation perturbée, d'en informer valablement les voyageurs et de le mettre en œuvre. Cette déclaration et son contenu doivent donc demeurer strictement confidentiels.

Après accord des parties, un tiers extérieur pourra être choisi pour garantir la confidentialité des déclarations individuelles.
En tout état de cause, le directeur et les personnes habilitées pour recevoir lesdites informations sont tenues pour ce qui concerne les déclarations au secret professionnel et sont passibles des sanctions édictées par l'article 226-13 du code pénal : « La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »
A l'inverse, le dernier alinéa de l'article 5 de la loi du 21 août 2007 rappelle que « le salarié qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève » peut être sanctionné sur le plan disciplinaire. Cette sanction disciplinaire ne pourra être supérieure au 1er échelon du 1er degré des sanctions définies à l'article 49 de la CCNTU, sauf abus et/ou répétition.

- En tout état de cause, l'organisation du recueil des déclarations ne saurait conduire à ce que les salariés aient à se prononcer plus de 48 heures avant le début du mouvement.
- A l'inverse, la loi imposant à l'entreprise de fournir l'information fiable aux usagers au plus tard 24 heures avant le début de la perturbation, le salarié ne pourra commencer la grève moins de 48 heures après sa déclaration.

Article 18-3 : L'adaptation de l'organisation du travail

Après avoir déterminé les effectifs disponibles, l'employeur peut avoir à réorganiser le travail pendant la durée de la période perturbée. Cette réorganisation se fera dans les conditions fixées à l'article 18-1 du présent accord.
Il devra faire part aux salariés concernés du contenu de la réorganisation et de leur affectation précise aussitôt que possible et au plus tard 24 heures avant le début du mouvement.

Article 19 : Le déroulement de la grève

Article 19-1 : Coopération et coordination de tous

La mise en œuvre concrète de la continuité du service, dans le respect du droit de grève, selon les modalités déterminées ci-dessus, ne peut se faire que si chacun des acteurs concernés participe loyalement, dans le cadre des responsabilités qui lui incombe, à ce que le niveau de service annoncé et l'information afférente soient respectés et précis. Il s'agit notamment, du rôle de l'autorité organisatrice dans la définition des dessertes prioritaires et l'approbation des plans de transport et d'information et du rôle de l'entreprise dans l'élaboration des plans et leur mise en œuvre. Par entreprise, il faut entendre non seulement la direction mais également les salariés et les organisations syndicales dont le rôle dans la détermination du niveau de service réel est primordial.
Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que la loi du 21 août 2007 prévoit des pénalités pour les entreprises en cas de défaut d'exécution dans la mise en place des plans de transport et d'information. C'est pourquoi il est important que tous dans l'entreprise participent à ce que l'équilibre économique de l'entreprise ne soit pas affecté par de telles pénalités dont l'application ne pourrait que desservir l'entreprise dans son ensemble.

Enfin et surtout, ce n'est qu'avec la coordination et la coopération de tous que les clients du transport public pourront constater des améliorations à la qualité de service qui leur est offerte en période de perturbation.

Article 19-2 : Développer les bonnes pratiques dans l'exercice du droit de grève

Les partenaires sociaux signataires de l'accord rappellent que le droit de grève doit s'exercer dans le cadre de la loi, notamment en ce qu'elle prévoit le respect de la liberté d'aller et venir et la liberté du travail, ainsi que l'absence d'entrave à l'exercice du droit de grève.

Le respect du droit de grève ne doit pas évincer la recherche de solutions tendant à la réduction des désagréments causés aux voyageurs. Ainsi, les nouvelles mesures légales de prévisibilité et d'amélioration de l'information, la simple mise en œuvre de bonnes pratiques, permettent souvent de faciliter les conditions de transport des voyageurs, notamment en ce qu'elles garantissent une bonne application du niveau de service annoncé.
Afin qu'un juste équilibre soit trouvé entre les droits et obligations de chacun, et eu égard à la complexité de l'organisation du transport ainsi que des engagements pris dans le cadre du plan de transport, les partenaires sociaux demandent donc aux intéressés, autant que faire se peut, de faire usage de bonnes pratiques dans l'exercice du droit de grève.

Par ailleurs, lorsqu'une période de négociation préalable est ouverte, qu'un préavis de grève est déposé ou qu'un mouvement de grève est en cours, les organisations syndicales s'efforceront de ne pas déposer de préavis portant sur un autre sujet tant que les discussions ou négociations autour du premier ne seront pas closes.
Enfin, ainsi que l'a prévu l'article 3 de la loi du 21 août 2007, la procédure visée au titre II du présent accord, c'est à dire la période de négociation préalable et celle de préavis doivent être closes pour que la ou les mêmes organisations syndicales puissent déposer un nouveau préavis sur le même sujet.

Article 20 : **Consultation**

Au-delà de huit jours de grève, une organisation syndicale représentative engagée dans le conflit, l'employeur ou le médiateur éventuellement désigné, peut décider l'organisation par l'entreprise d'une consultation, ouverte aux salariés concernés par les motifs figurant dans le préavis, et portant sur la poursuite de la grève.

Les modalités de mise en œuvre du vote sont définies par l'employeur et les organisations syndicales engagées dans la grève dans les 24 heures qui suivent la décision d'organiser la consultation.

L'employeur en informe l'inspecteur du travail. La consultation est assurée dans des conditions garantissant le secret du vote. Son résultat n'affecte pas l'exercice du droit de grève. Le médiateur éventuellement désigné veille à la loyauté et à la sincérité de la consultation organisée.

Article 21 : **Reprendre et poursuivre le dialogue social dans l'entreprise À l'issue du conflit**

A l'issue du conflit collectif, la direction, les représentants du personnel et l'ensemble des salariés mettront tout en œuvre pour que le service normal du transport reprenne le plus vite possible.
A la fin du conflit, dans le cadre de l'article 12 de la loi du 21 août 2007, l'employeur et les représentants du personnel pourront élaborer des propositions qui seront remises par la direction à l'autorité organisatrice, en matière de qualité de service. Les autorités organisatrices pourront en tenir compte pour les conventions futures.

Lors de la première réunion du comité d'entreprise ou d'établissement (ou des délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés), programmée après le règlement du conflit, la direction informera les représentants des salariés sur le respect du plan de service qu'elle devait effectuer et le coût du remboursement des titres de transport non utilisés.

Par ailleurs, la direction organisera une fois par an des échanges et réunions avec les représentants du personnel, afin de faire un bilan tirant les conclusions du ou des conflits. Lors de ces échanges, chacun pourra également faire part des améliorations qui peuvent éventuellement être apportées au plan de transport et d'information et aux mesures permettant leur mise en œuvre.
Les enseignements qui ressortiront de ces échanges seront utilisés pour l'avenir et serviront notamment pour développer et améliorer encore le dialogue social et la prévention des conflits dans l'entreprise. Ils pourront faire l'objet d'un relevé de conclusions commun entre la direction et les représentants du personnel, co-signé et diffusé aux salariés.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 22 : **Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.
Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 23 : **Entrée en vigueur**

Le présent accord et son annexe, indissociable l'un de l'autre, entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2008.

Article 24 : **Durée et dénonciation de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2019.
Il pourra être dénoncé dans les conditions fixées à l'article L.132-8 du code du travail.

Article 25 : **Publicité et dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction générale du travail et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Signataires : UTPF, CFDT, CFTC, CFE-CGC, UNSA

ANNEXE
FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

Modifié par avenant du 15 mars 2016 – en cours d'extension

Par le présent accord, les parties signataires reconnaissent que l'évolution des relations sociales de la branche des transports urbains de voyageurs nécessite la mise en place de moyens permettant d'accroître la qualité du dialogue social et des négociations de branche.

Ils ont donc décidé à l'article 4 du présent accord d'instituer une contribution spécifique des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

La présente annexe a pour objet de mettre en place ladite contribution financière et de fixer les conditions dans lesquelles elle sera collectée, gérée et utilisée, ainsi que de mettre en place la structure associative paritaire dédiée à cet effet.

Article 1 : **Fonds de financement du dialogue social de branche**

Afin de disposer des ressources nécessaires au financement du dialogue social de branche, il est institué une contribution financière spécifique à la charge des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.
Cette contribution va permettre d'alimenter un fonds de financement du dialogue social de branche géré par une association créée à cet effet.

Le montant de cette contribution appelée annuellement est fixé à 0,1 % de la masse salariale brute totale des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

La contribution est assise sur la masse salariale brute de l'exercice n-1.

Le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche mentionnée à l'article 2-1 de la présente annexe pourra décider, au regard des excédents constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, de la minoration de la contribution financière appelée auprès des entreprises. En tout état de cause, la minoration de la contribution par le Conseil d'administration de l'association ne pourra être supérieure à 50 %.

Pour l'année 2008, la contribution sera calculée au prorata à compter du premier jour du mois suivant la date officielle de création de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche visée à l'article 2 ci-dessus.

Article 2 : **Gestion du fonds du dialogue social de branche**

Article 2-1 : Création d'une association de gestion du fonds du dialogue social de branche

Les signataires du présent accord conviennent de créer une association paritaire de gestion du fonds du dialogue social de branche dont les statuts sont annexés. Les formalités de constitution de l'association seront engagées dans un délai maximum de deux mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 2-2 : Objet de l'association

Cette association a pour objet :

- d'assurer la collecte de la contribution financière spécifique des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des transports urbains de voyageurs destinée à alimenter le fonds du dialogue social de branche, mission dont elle pourra confier l'exécution à un tiers,
- de gérer le fonds du dialogue social de branche,
- d'assurer la communication, l'information et le suivi des actions menées paritairement par la branche.

Article 2-3 : Modalités de fonctionnement de l'association

Article 2-3-1 : Modalités de fonctionnement du Conseil d'administration de l'association

L'association est administrée par un Conseil d'administration paritaire composé d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés, représentative dans la branche et signataire du présent accord, ou qui y adhéreraient ultérieurement, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'UTPF.

Le conseil d'administration se réunit au moins deux fois par an et autant de fois qu'il l'estime nécessaire sur convocation du Président et du Vice-président par lettre simple, au moins 15 jours avant la réunion.

Tout administrateur peut se faire représenter par un autre administrateur du même collège en lui donnant procuration.

En cas de vacances d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale ou professionnelle l'ayant désigné.

L'organisation syndicale ou professionnelle ayant désigné un membre du conseil d'administration peut lui retirer son mandat et désigner un nouveau membre.

Le conseil d'administration élit pour deux ans un Président et un Vice-président en alternance dans l'un et l'autre collège. Chaque collège propose son candidat au poste.

De même, le conseil d'administration élit pour deux ans un Trésorier, issu du collège du Vice-président, et un Trésorier adjoint, issu du collège du Président. Chaque collège propose son candidat au poste.
Le Président et le Vice-président veillent au bon fonctionnement de l'association dans le cadre des pouvoirs qui leur sont conférés par les statuts de l'association, les délibérations du conseil d'administration, et le règlement intérieur.

Le Président et le Vice-président animent les réunions du conseil d'administration.

Ils représentent conjointement l'association en justice et dans les actes de la vie civile.

Le Trésorier et le Trésorier adjoint assistés d'un comptable sont chargés de l'élaboration du budget, du contrôle de son exécution et du contrôle de la régularité des opérations financières engageant l'association de gestion du fonds du dialogue social.

Ils présentent chaque année devant le conseil d'administration les comptes de l'exercice en présence du comptable et de l'expert-comptable chargé de la certification des comptes.

La comptabilité est tenue conformément aux principes comptables par un comptable ou cabinet comptable choisi par le conseil d'administration.
Un expert-comptable est choisi par le conseil d'administration pour deux ans renouvelables. Il présente au conseil d'administration lors de l'approbation des comptes un rapport sur les comptes.

Ce rapport sera également adressé aux membres de la commission paritaire nationale des transports urbains.

L'association se dotera d'un règlement intérieur qui fixera notamment les modalités pratiques de fonctionnement telles : ordre du jour et PV des réunions…

Le secrétariat de l'association est tenu par l'UTPF.

Article 2-3-2 : Missions du Conseil d'administration de l'association

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour gérer, diriger et administrer l'association en toutes circonstances.

Il peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs.

Il a notamment pour mission :

- d'approuver annuellement le budget et les comptes de l'association,
- d'établir le règlement intérieur de l'association et, le cas échéant, y apporter toutes modifications nécessaires,
- de prendre toutes décisions relatives au fonctionnement de l'association : locaux, matériel, fonctionnement général…,
- de collecter la contribution financière spécifique des entreprises destinée à alimenter le fonds du dialogue social de branche, mission dont il pourra confier l'exécution à un tiers,
- de contrôler la collecte de la contribution financière des entreprises effectuée par le tiers mandaté,
- d'affecter les sommes du fonds du dialogue social de branche conformément aux règles édictées par l'article 3 de l'annexe ou ses éventuels avenants à venir de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs,
- de préciser les conditions, limites et plafond d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche,
- de fixer le montant maximum du fonds de réserve constitué sur les excédents de contribution constatés en fin d'exercice conformément aux règles édictées par l'article 3 de l'annexe ou ses éventuels avenants à venir de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs,
- de décider d'éventuelles affectations exceptionnelles des sommes du fonds du dialogue social de branche non utilisées après constitution du fonds de réserve,
- de décider, au regard des excédents constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, de la minoration du taux de la contribution financière appelée auprès des entreprises dans les conditions prévues à l'article 1 de la présente annexe.
- de placer ou faire placer les sommes du fonds du dialogue social de branche,
- de compléter et/ou modifier les règles d'affectation et de répartition des sommes du fonds du dialogue social en respectant toutefois les conditions et limites fixées à l'article 4 du présent accord et aux articles 3 et 5 de la présente annexe,
- de proposer à la Commission Paritaire Nationale toute modification de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs.

Article 2-3-3 : Modalités des délibérations

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges, l'un patronal et l'autre des organisations syndicales, est présente ou représentée.

Les décisions du conseil d'administration donnent lieu à un vote par collège. Elles sont adoptées si dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés.
S'il y a désaccord entre les deux collèges, la décision est prise à la majorité des 2/3 par vote individuel des administrateurs présents ou représentés.

Article 3 : **Règles d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche**

Article 3-1 : Principes

Les sommes collectées seront exclusivement consacrées au dialogue social de la branche des transports urbains de voyageurs.

Toutes les sommes seront versées par l'association sur remise de documents justificatifs : une facture correspondante, un bulletin de salaire, une note d'honoraires, un justificatif de frais, une attestation, tout document officiel valant justificatifs.

Tous les paiements effectués par l'association se feront conformément à l'article 5 de la présente annexe et dans les conditions, limites et plafond fixés par les délibérations du Conseil d'administration de l'association.
Les décisions de paiement de l'association ne sauraient en aucun cas concerner des dépenses réalisées antérieurement à la date de la première collecte.

Une adhésion au présent accord de branche ne saurait donner lieu à des versements rétroactifs à la date officielle de l'adhésion.

Article 3-2 : Postes d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche

Les sommes collectées au titre du dialogue social de la branche seront utilisées notamment aux fins et dans les conditions suivantes :

- **Détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche »**

Indépendamment des dispositions de l'article 13 de la CCNTU qui demeurent, les parties signataires ont décidé de créer par la présente annexe la fonction de « chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs » dont les règles de détachement sont déterminées ci-après. Ces règles ne se cumulent pas avec celles de l'article 13 de la CCNTU.

Une organisation syndicale représentative dans la branche pourra demander le détachement à temps plein ou à temps partiel auprès d'elle d'un ou plusieurs salariés d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs, en qualité de « chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs ».

Le nombre maximum de « chargés du dialogue social » dont pourront bénéficier les organisations syndicales représentatives et le volume annuel minimum d'heures de détachement des chargés du dialogue social seront fixés par le Conseil d'administration de l'association.

Les chargés du dialogue social de branche auront notamment pour fonctions :

- de participer à la négociation de branche et aux instances paritaires de branche : Commissions Paritaires Nationales, Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation, Commission paritaire de suivi des questions de sécurité, Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences, groupes de travail paritaires, dans la limite des sièges disponibles dans les différentes instances.
  Les représentants des organisations syndicales en Commission Paritaire Nationale privilégieront une représentation par des « chargés du dialogue social ».
- d'être membre de l'Observatoire paritaire de la Négociation collective et du Dialogue Social (ONDS), du Conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, ainsi que de la Commission Paritaire Nationale de Validation des accords (CPNV), dans la limite des sièges disponibles dans ces instances. Les membres syndicaux de l'ONDS, du Conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, et de la CPNV, doivent nécessairement avoir le statut de « chargé du dialogue social ».

- Plus généralement, d'exercer leurs fonctions dans le cadre du dialogue social de la branche. Les chargés du dialogue social n'ont pas vocation à se substituer aux représentants du personnel des entreprises.

Les chargés du dialogue social qui n'exercent pas exclusivement leur activité au titre du transport public urbain ne pourront bénéficier des financements prévus par la présente annexe qu'au prorata de leur activité pour le transport urbain.

Les chargés du dialogue social bénéficient des dispositions des articles L. 2421-3, L. 2411-5, L. 2421-9 du Code du travail dans les mêmes conditions que la protection accordée aux délégués du personnel.

Lorsqu'une convention de détachement est signée entre l'organisation syndicale représentative et l'entreprise de la branche détachant un salarié, une copie sera adressée à l'association de gestion du fonds du dialogue social.

L'organisation syndicale représentative dans la branche pourra obtenir auprès de l'association le remboursement des sommes qu'elle consacre à la rémunération du ou des chargés du dialogue social détachés auprès d'elle, sur présentation des pièces justificatives, notamment la facture qu'établit l'entreprise détachant le salarié à l'organisation syndicale représentative.
Les moyens alloués ne pourront être utilisés que pour le détachement de salariés d'une entreprise relevant de la convention collective des transports urbains de voyageurs. Par ailleurs, le détachement aura pour seul objet le dialogue social et la négociation de la branche des transports urbains de voyageurs.

Le ou les salariés ainsi détachés conservent leur qualification ainsi que leurs droits à l'ancienneté.

A l'issue de leur détachement, les salariés ainsi détachés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

- **Dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche**

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds prévus par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des frais exposés par les chargés du dialogue social de la branche pour les besoins de leur mission (transport, hébergement, repas…).
Concernant les frais d'hébergement, de transport et de repas, les frais admissibles au remboursement de l'association s'entendent exclusivement des frais engagés dans le cadre de déplacements professionnels des chargés du dialogue social pour leur activité au titre du dialogue social de branche du transport urbain.
Sont donc notamment exclus des frais pris en charge par l'association, les frais liés à une mission qui n'est pas exclusivement liée au dialogue social de branche du transport urbain ainsi que les frais correspondants à une résidence habituelle.

- **Autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social**

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du Conseil d'administration de l'association, le remboursement d'autres frais de fonctionnement liés au dialogue social de branche pour leurs chargés du dialogue social.
Ces frais de fonctionnement seront imputables, pour chacune des organisations syndicales représentatives, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu pour l'année considérée. Le Conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social peut décider d'augmenter la limite ci-dessus jusqu'à 10 % au plus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.
Le Conseil d'administration de l'association pourra décider, en plus du plafonnement ci-dessus, d'un plafonnement en montant financier de ces frais imputables par les organisations syndicales représentatives sur le budget qui leur est dévolu.
Il s'agit notamment de :

- remboursement des dépenses de location de bureaux, notamment dans le cas d'une location par l'organisation syndicale spécifique « transport urbain » à sa confédération, dans la mesure où ces bureaux sont exclusivement affectés aux activités de la branche des transports urbains de voyageurs ;
- remboursement de dépenses liées à l'ameublement et à l'aménagement de ces bureaux ;
- remboursement de frais de secrétariat et de comptabilité.

Le Conseil d'administration de l'association déterminera le cas échéant, au-delà des possibilités de remboursement des dépenses ci-dessus, les autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche éligibles au remboursement de l'association.

- **Moyens matériels : documentations, bureautique, informatique**

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des dépenses de documentations, bureautique et informatique de leur représentant membres d'une des institutions paritaires de la branche suivantes : Commission Paritaire Nationale, Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Commission sécurité, et Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, Commission Paritaire Nationale de Validation des accords.

- **Frais de participation aux réunions paritaire de branche**

Les entreprises de la branche dont un ou des salariés non détachés participeront à une réunion de la Commission Paritaire Nationale, Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Commission sécurité seront remboursés sur justificatifs des sommes prises en charge au titre de l'article 12.2° de la CCNTU tel que modifié par l'article 5 du présent accord.

- **Frais de fonctionnement de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social**

L'activité de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, nouvelle instance paritaire créée par le présent accord, nécessitera outre les temps de réunion, des temps de préparation, de secrétariat, des préparations et suivi d'enquêtes, des moyens d'information et de communication ou autres études et travaux décidés par les membres de l'Observatoire ou la Commission Paritaire Nationale.
A cette fin, lesdits frais de fonctionnement ou dépenses liés au dialogue social et à la négociation collective seront pris en charge par l'association sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association.
A ce titre, l'UTPF pourra se faire rembourser forfaitairement, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, les frais correspondants aux rémunérations et charges sociales des salariés assurant le secrétariat, la préparation et le suivi de l'Observatoire Paritaire de la négociation collective et du dialogue social.

- **Frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche**

Les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront pris en charge dans les conditions, limites et plafonds fixés par délibération du Conseil d'administration de l'association.
Il s'agit notamment :

- des frais de comptabilité et honoraires d'expertise comptable pour le contrôle des comptes,
- des frais de secrétariat,
- des frais de la collecte et de la gestion des fonds du dialogue social de branche,
- des frais de la structure associative,
- des remboursements des frais des administrateurs pour les réunions du conseil d'administration de l'association (transport, repas et hébergement) ainsi que des éventuels frais supplémentaires et spécifiques des Président, Vice-président, Trésorier et Trésorier adjoint et de tout autre administrateur à qui une mission spécifique aura été confiée par le conseil d'administration pour les temps de préparation des réunions du conseil d'administration et les divers frais (transport, hébergement, repas, bureautique, informatique, documentation…),

- des temps de présence et frais de transport, hébergement et nourriture des administrateurs, justifiés pour les réunions du Conseil d'administration de l'association dans les conditions et limites fixées par délibération du Conseil d'administration de l'association,
- des éventuels frais de factures de mise à disposition de personnel à l'association.

- **Excédents éventuels du fonds du dialogue social de branche**

Les excédents constatés à la fin de chaque exercice seront affectés à un fonds de réserve dont le montant maximum sera fixé par le conseil d'administration de l'association sur proposition du Trésorier et Trésorier adjoint, après avis du comptable.
Si les excédents venaient à dépasser le montant maximum du fonds de réserve, le Conseil d'administration de l'association décidera de leur affectation. Il pourra décider du report des sommes excédentaires sur l'exercice suivant et, en plus des affectations mentionnées ci-dessus, d'affecter les sommes excédentaires à tout projet dont l'objet est lié au dialogue social de branche, tel le financement d'études, de recherches, de participation des membres de l'association et de l'Observatoire de la négociation collective et du dialogue social créé par le présent accord à des formations, colloques, ou toute manifestation liée au dialogue social de la branche.
Le Conseil d'administration de l'association peut décider d'un report, sur leur budget de l'année suivante, des sommes non dépensées par les organisations syndicales, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu l'année considérée. Pour les sommes non-dépensées correspondant à l'exercice 2011, le Conseil d'administration de l'association pourra décider de ces reports sans être tenu par cette limite.
Une fraction de l'excédent pourra également être destinée à permettre à l'association d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement dans la branche.
Cette affectation de l'excédent de contribution ne pourra être utilisée que pour les besoins du dialogue social de branche.

Les postes d'affectation prévus à la présente annexe pourront être complétés ou modifiés par délibération du conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Article 4 : **Collecte de la contribution financière des entreprises**

La contribution visée à l'article 1 de la présente annexe à la charge des entreprises soumises à la CCNTU pourra être collectée par l'association ou un tiers conformément aux dispositions du présent accord, des statuts de l'association ainsi que des délibérations du conseil d'administration. La désignation d'un tiers collecteur se fera par le conseil d'administration de l'association.
Une convention de recouvrement sera alors signée entre l'association de gestion du fonds du dialogue social et l'organisme choisi.

Le recouvrement est fait pour le compte de l'association.
Ce recouvrement devra être distinct des autres contributions collectées par l'organisme sélectionné.
Cet organisme tiendra une comptabilité distincte de celle tenue pour les autres domaines de l'organisme collecteur.
L'organisme collecteur fournira annuellement et sur demande à l'association la liste des entreprises collectées, le montant exacte de la collecte, tous documents, y compris comptables relatifs à ladite collecte.

Article 5 : **Répartition du fonds du dialogue social**

Dans le respect de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, de la présente annexe ainsi que des modalités, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, la contribution entre les différents postes d'affectation défini à l'article 3 de la présente annexe sera répartie comme suit :

- 80 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2 de la présente annexe :
  - détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche » ;
  - dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche ;
  - autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche ;
  - moyens matériels : documentations, bureautique, informatique.

  Ce budget de 80 % sera réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions suivantes :

  - 15 % de ce budget sera réparti à parts égales entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche dans la limite du détachement d'un salarié à mi-temps. La somme ainsi déterminée par organisation syndicale constituera une somme maximale dont pourra bénéficier l'organisation syndicale sur justificatifs.

  - 85 % de ce budget sera ensuite réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche en proportion de leur influence en nombre de délégués du personnel titulaires élus. Conformément à l'article 3-3 du présent accord, l'Observatoire de la négociation collective et du dialogue social déterminera l'influence desdites organisations sur la base du nombre de délégués du personnel titulaires élus par organisation. Toutefois, au regard de la disparition progressive des délégués du personnel au profit du comité social et économique, les partenaires sociaux conviennent que l'influence qui a été déterminée et arrêtée par l'Observatoire de la négociation collective et du dialogue social en novembre 2017 pour la répartition du budget de l'année 2018 permettra également la répartition du budget de l'année 2019, selon la clé de répartition suivante :

Organisation syndicale	CGT	SNTU-CFDT	FO	UNSA	CFE-CGC
Influence	33,8 %	29,5 %	16,6 %	14 %	6,1 %

En tout état de cause, le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra décider de minorer la part des 80 %.

- 20 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour les autres postes d'affectation :

  - le remboursement des frais afférents aux réunions paritaires des salariés non détachés dans les conditions fixées à l'article 12.2° de la CCNTU, modifié par l'article 5 du présent accord,
  - les frais de fonctionnement de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social,
  - les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche peut décider de modifier la répartition ci-dessus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.
Dans cette hypothèse, il peut majorer la part de la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2, et minorer en conséquence le montant de la contribution utilisé pour les autres postes d'affectation.
En tout état de cause, le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra en aucun cas décider de porter la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2 à plus de 85 % du montant total de la contribution des entreprises, ni minorer en conséquence la part utilisée pour les autres postes d'affectation en-deçà de 15 % du montant total de la contribution des entreprises.

Il est rappelé que cette modification de la répartition n'est possible que si la cotisation des entreprises est inférieure à 0,08 % de leur masse salariale brute.

Article 6 : Statuts de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche

Les statuts de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront mis en conformité avec la présente annexe lors du conseil d'administration de l'association qui suit sa signature.

23°) ACCORD DE BRANCHE DU 18 SEPTEMBRE 2006 PORTANT CHANGEMENT DE DENOMINATION D'UN EMPLOI DANS LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES RESEAUX DE TRANSPORT PUBLIC URBAIN DE VOYAGEURS

Accord étendu par arrêté du 24 juillet 2007 (JO du 8 août 2007).

Les partenaires sociaux réunis le 18 septembre 2006 en Commission Paritaire Nationale des transports urbains de voyageurs :

Considérant l'annexe III de la Convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs relative à la définition et au classement hiérarchique des emplois,

Considérant le jugement devenu définitif du Tribunal de grande instance de Rouen en date du 17 mars 2006, s'imposant à l'ensemble des partenaires sociaux signataires de la Convention collective nationale des réseaux de transport urbain de voyageurs, et nécessitant de cesser d'utiliser dans la branche des transports urbains les termes « Agent commercial de guichet »,

Décident :

Article 1 : Modification du chapitre II de l'annexe I de l'annexe III de la Convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs

Au chapitre II « Personnel de mouvement », ainsi que dans le tableau des équivalences (palier 6), de l'annexe I « Définition et équivalence des emplois », de l'annexe III « Définition et classement hiérarchique des emplois », les termes « 23 c – Agent commercial de guichet » sont supprimés et remplacés par les termes « 23 c – Agent d'information et de vente ».

Article 2 : Changement de dénomination dans la Convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs et ses avenants

Dans l'ensemble de la Convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs et de ses avenants, ainsi que dans tous les accords de branche qui utiliseraient ces termes, les termes « agent commercial de guichet » sont supprimés et remplacés par les termes « agent d'information et de vente ».

Article 3 : Changement de dénomination dans les entreprises et établissements soumis à la Convention collective nationale des réseaux de transport urbain de voyageurs

En conséquence des dispositions précédentes, le changement de dénomination de l'emploi concerné s'impose de plein droit dans l'ensemble des accords d'entreprise et d'établissement conclus dans le cadre de la Convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs, de ses avenants, et des accords de branche, ainsi que dans tous les contrats individuels de travail et tous les documents qui contiendraient l'appellation « Agent commercial de guichet ».

Ces changements purement formels de dénomination ne sauraient en aucun cas constituer une modification de fond des textes et documents concernés.

Article 4 : Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 5 : Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction des relations du travail et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris le 18 septembre 2006.

Signataires : UTPF, CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO, FNCR.

24°) ACCORD DU 15 MARS 2006 RELATIF A LA DUREE DU MANDAT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Accord étendu par arrêté du 29 octobre 2006 (JO du 6 décembre 2006).

Les partenaires sociaux réunis le 17 janvier 2006 en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs ;

Considérant l'article 96 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises,

Décident :

Article 1 : Durée du mandat des représentants du personnel

Par dérogation aux articles L. 423-16, L. 433-12 et L. 435-4 du code du travail relatifs aux élections des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise ou d'établissement et des membres du comité central d'entreprise, et à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une disposition différente, la durée du mandat des représentants du personnel dans l'entreprise ou l'établissement est fixée à deux ans.

La présente modification est applicable à la durée des mandats des représentants du personnel élus lors des premières élections suivant la date de signature du présent accord.

Article 2 : Modification de l'article 51 « Conseil de discipline » de la convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs

Le b du 1 de l'article 51 de la convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« b) Trois membres d'une des catégories du personnel indiqué ci-dessous, élus par les agents de leur catégorie et siégeant pour les affaires concernant lesdits agents. Ils sont élus pour la même durée que les représentants du personnel dans l'entreprise. Les élections de membres du conseil de discipline ont lieu à la même date que celle des représentants du personnel dans l'entreprise ».

Article 3 : Bilan d'application

Après 5 années d'application du présent accord, un bilan en sera établi par la branche et soumis à la commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs pour étudier les éventuelles suites à donner.

Article 4 : Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

Article 5 : Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris le 15 mars 2006.

Signataires : UTPF, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO, FNCR.

25°) AVENANT N° 7 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES RESEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS DU 21 OCTOBRE 1998 RELATIF A LA VISITE MEDICALE DU PERMIS DE CONDUIRE TRANSPORT EN COMMUN

Accord étendu par l'arrêté du 15 avril 1999 (JO du 23 avril 1999).

Considérant l'obligation qui repose sur les conducteurs de passer, tous les 5 ans, une visite médicale de permis de conduire transport en commun,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : **Frais de la visite médicale**

Sur présentation de pièces justificatives, les frais engendrés par la visite médicale du permis de conduire - coût de la visite, frais de transport et timbre fiscal - sont remboursés par l'employeur.

Article 2 : **Temps passé à la visite médicale**

Lorsque la visite médicale a lieu durant les heures de travail, aucune retenue de salaire ne sera effectuée.

Lorsque la visite médicale a lieu en dehors des heures de travail, il sera accordé au salarié une compensation équivalente à une heure de travail, rémunérée ou récupérée.

Article 3 : **Articulation avec les accords d'entreprise**

Le présent accord ne remet pas en cause les dispositions plus favorables des accords d'entreprise conclus en la matière.

Article 4 : **Entrée en application**

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de la date de signature.

Article 5 : **Publicité et dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris ainsi que d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris le 21 octobre 1998.

Signataires : UTPF, CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO, FNCR.

26°) ACCORD DU 28 JUIN 1993 RELATIF AUX DIVERSES MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT DES DISPOSITIONS RELATIVES AU PERMIS A POINTS

Pour plus d'information, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter la note juridique n° 15 intitulée « interprétation de l'accord professionnel portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points » sur le site www.utpf-mobilites.fr

Accord étendu par l'arrêté du 18 novembre 1993 (JO du 26 novembre 1993).

Considérant que la mise en application des dispositions relatives au permis à points peut avoir des conséquences particulières sur l'exercice de l'activité de tous les salariés des entreprises de transports urbains devant utiliser un véhicule à titre professionnel ;

Considérant qu'une telle situation justifie la mise en place de mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points pour ces salariés.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : **Reconstitution partielle des points**

1. En cas de perte partielle des points, tout salarié ayant une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise peut s'adresser à son employeur, dans les quinze jours qui suivent la notification, pour lui demander, dans un souci de prévention, une autorisation d'absence afin de suivre le stage de deux jours de formation spécifique dans le but de récupérer le nombre de points prévu par la législation en vigueur.

   Cette initiative ne peut en aucun cas être prise en compte en vue d'une sanction disciplinaire.

2. Sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois avant la date de stage, cette autorisation d'absence est accordée par écrit. Ce délai peut être réduit par accord entre les parties.

   A défaut du respect du délai de prévenance ou d'accord entre les parties sur une réduction de celui-ci, cette autorisation est accordée dans les délais compatibles tant avec l'organisation du travail dans l'entreprise qu'avec le calendrier du stage. La date du stage demandé ne peut faire l'objet que d'un seul report par l'employeur.

3. Le financement de ce stage de formation est pris en charge par les entreprises dans le cadre de leur budget de formation suivant les conditions fixées par l'article 3 du présent accord.

Article 2 : **Conséquences de la suspension, de l'invalidation ou de l'annulation du permis de conduire sur le contrat de travail**

1. La suspension, l'invalidation ou l'annulation du permis de conduire n'entraînent pas, en tant que telles, la rupture automatique du contrat de travail du salarié, à condition que celui-ci ait immédiatement informé son employeur de la mesure dont il a fait l'objet, à savoir le premier jour de travail suivant celui où la mesure lui a été officiellement notifiée.

2. Une concertation doit s'engager entre l'employeur et le salarié afin qu'ils examinent ensemble la situation, sans qu'il soit pour autant porté atteinte au principe de la confidentialité.

A cette occasion, le salarié, s'il le souhaite, se fait assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Sa situation fait l'objet d'une information de la part de l'employeur au comité d'établissement ou d'entreprise ou aux délégués du personnel au cours de la réunion mensuelle la plus proche de l'une de ces institutions représentatives.

a) A l'issue de la concertation avec l'employeur, si un emploi de reclassement se trouve immédiatement disponible, celui-ci est proposé au salarié.
b) A défaut, et pour permettre le maintien des ressources du salarié, celui-ci peut demander la liquidation de tout ou partie de ses congés acquis (congés payés, repos compensateur ..) notamment dans les hypothèses de suspension de permis de conduire de courte durée.
c) En l'absence de reclassement immédiat ou au terme de la période définie au paragraphe ci-dessus, le contrat de travail est soit suspendu avec l'accord du salarié, soit rompu conformément aux dispositions du paragraphe 3 du présent article. La durée de la suspension du contrat de travail est celle réglementaire et matériellement nécessaire pour que le salarié puisse repasser le permis. Elle ne pourra excéder un an sauf accord des parties.
d) Pendant la période de suspension du contrat de travail, le salarié a la possibilité de suivre une action de formation dans le but de retrouver l'usage du permis dont les modalités et les conditions de financement sont fixées par l'article 3 du présent accord.
e) Pour les salariés ayant un an d'ancienneté dans un poste de conduite dans l'entreprise, pendant les périodes visées aux paragraphes b et c, l'employeur recherche un reclassement de celui-ci parmi le personnel de l'établissement, ou de l'entreprise, dans une zone géographique compatible avec le domicile et dans un emploi disponible de remplacement aussi comparable que possible à son emploi de salarié, tant au regard du niveau de qualification que du salaire.

Toute proposition de reclassement émanant de l'employeur doit être formulée par écrit et faire l'objet d'une réponse écrite de la part du salarié concerné dans un délai maximal de sept jours à compter de la réception de la proposition ; en cas de refus de la part du salarié du reclassement proposé dans les conditions ci-dessus, l'employeur peut prononcer le licenciement.

Lorsque l'employeur n'est pas en mesure de proposer un reclassement au salarié, ce dernier peut informer et/ou demander à l'employeur d'informer les antennes régionales (spécialisées " transports " ou non) de l'A.N.P.E. et de la C.N.P.E. de la situation dans laquelle il se trouve (suspension de son contrat de travail), afin qu'elles lui apportent leur concours pour l'aider à chercher un emploi de reclassement disponible notamment dans son bassin d'emploi.

A l'issue de la période convenue de suspension du contrat de travail, le salarié reprend ses activités dans l'entreprise, à condition, d'une part, d'en avoir manifesté l'intention auprès de l'employeur au moins quinze jours avant l'expiration de ladite période, d'autre part, d'être de nouveau en possession de son permis de conduire ; à défaut, l'employeur peut prononcer le licenciement.

3. A défaut de suspension du contrat de travail, ou à défaut de reclassement, il appartient à l'employeur de mettre en œuvre la procédure de licenciement.

4. En cas de licenciement, le salarié perçoit les indemnités de licenciement conformément aux dispositions légales ou conventionnelles, à l'exclusion de toute indemnité compensatrice de préavis, dans la mesure où le salarié se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses activités professionnelles pendant cette période.

5. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables en cas de suspension ou de retrait du permis de conduire pour inaptitude physique à la conduite.

6. Les dispositions du présent article ne sont pas exclusives de l'exercice de son pouvoir disciplinaire par l'employeur et de l'application des dispositions relatives au droit du licenciement.

Nota : Le point 5 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-24-4 du code du travail (arrêté du 18 novembre 1993, art. 1er).

Article 3 : Financement des mesures et création d'un fonds spécial

Conformément à l'article 5, les partenaires sociaux pourront être amenés à créer ultérieurement dans le cadre de la négociation de la formation professionnelle de branche un fonds spécial professionnel " Permis sécurité " dont les modalités de fonctionnement seront à préciser. Dans cette attente, le financement des stages de formation est effectué par les entreprises, sur leur budget de formation, dans les conditions suivantes :

1. La perte partielle de points ou l'invalidation du permis de conduire rend nécessaire le suivi d'une formation professionnelle spécifique pour les salariés exerçant leur activité dans le cadre du transport urbain.

Celle-ci sera prise en charge par les entreprises dans le cadre du plan de formation.

2. La prise en charge des actions de formation sera organisée comme suit :

2.1. Les entreprises financeront les actions de formation spécifiques prévues par la législation en vigueur et visées à l'article 1er du présent protocole dans le but de récupérer les points correspondants.

Ce financement comprendra une allocation de ressources versée pendant le temps de formation et les frais de formation du salarié concerné.

2.2. Elles financeront également les actions de formation prévues par la législation en vigueur et visées à l'article 2 du présent protocole dans le but de retrouver l'usage du permis de conduire.

Les conditions de prise en charge de ces actions de formation sont définies par accord d'entreprise.

3. Ces actions de formation peuvent être dispensées par tout organisme de formation habilité et choisi par l'employeur.

Article 4 : Dispositions diverses

Les partenaires sociaux des transports urbains mettront tout en œuvre pour sensibiliser les salariés de cette branche aux risques qu'ils encourent et qu'ils peuvent faire encourir dans le cas de conduite en état d'alcoolémie ou d'ivresse manifeste aussi bien dans le cadre de leur fonction professionnelle que lorsqu'ils sont amenés à utiliser un véhicule personnel.

Le présent accord est incorporé à l'annexe VII à la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Article 5 : Application

Le présent accord est applicable au 1er juillet 1993. Il est convenu entre les parties qu'un bilan de l'application du présent accord sera effectué fin 1995.

Article 6 : Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris le 28 juin 1993.

Signataires : UTPF, CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO, FNCR.

27°) PROTOCOLE D'ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 1980 RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN REGIME DE PREVOYANCE « INAPTITUDE A LA CONDUITE » - IPRIAC, ETENDU PAR ARRETE DU 30 MAI 1984

Accord modifié par l'avenant n° 4 du 19 avril 2004 (étendu par arrêté du 4 janvier 2005, JO du 22 janvier 2005), par l'avenant n° 5 du 29 juin 2009 (étendu par arrêté du 6 juillet 2010, JO du 14 juillet 2010), par l'avenant n° 6 du 22 septembre 2010 (étendu par arrêté du 27 juillet 2011, JO du 5 août 2011) et par l'avenant n°7 du 20 avril 2016 (étendu par arrêté du 1er décembre 2016, JO du 13 décembre 2016).

Le présent accord a pour objet de définir les conditions dans lesquelles est mis en place un régime de prévoyance destiné à couvrir le risque d'inaptitude à la conduite des salariés des entreprises de transports de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport relevant de :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;
- la convention collective nationale des transports publics urbains de voyageurs ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local.

Le régime est également destiné à couvrir le risque inaptitude à la conduite des salariés de certaines entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet.

Considérant :

- d'une part, que l'inaptitude à la conduite constitue, pour leur secteur d'activités, un réel problème social ;
- d'autre part, que, compte tenu des moyens qui peuvent être consacrés à la recherche d'une solution à un tel problème, il convient de faire porter leur effort sur les catégories de personnel pour lesquelles les difficultés de reclassement et de reconversion sont les plus sensibles, en raison notamment de l'âge des intéressés,

les organisations signataires conviennent :

Article 1 : **Catégories de personnel concernées**

Il est créé un régime de prévoyance en faveur des catégories de personnel des entreprises de transports de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport relevant de :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;
- la convention collective nationale des tramways, autobus et trolleybus ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local.

Sont également concernés par le régime, les catégories de personnel des entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet ayant pour activité principale la collecte des déchets non dangereux référencée sous le code NACE 38.11Z.
Sont intéressées par les dispositions du présent accord les catégories de personnel des entreprises visées à l'alinéa précédent :

- occupant de manière effective et permanente un des emplois de conduite cités par la convention collective de la branche professionnelle concernée ;
- et affectées :

a) soit à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E.

b) soit à la conduite de véhicules d'exploitation des réseaux de tramways, métro, chemin de fer, funiculaire, nécessitant un certificat spécial de capacité à la conduite.

Les dispositions du présent protocole sont également applicables aux conducteurs de transport scolaire. *[Avenant n° 2 du 25 juin 1993]*

Nota : Article modifié par l'avenant n°7 du 20 avril 2016 (étendu par arrêté du 1er décembre 2016, JO du 13 décembre 2016)

Article 2 : **Risques couverts**

Le régime de prévoyance couvre, pendant la durée du contrat de travail et, pour les salariés qui le souhaitent, à l'issue de ce dernier dans les conditions fixées par l'article 14 modifié de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008, le risque d'inaptitude à la conduite pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite consécutive :

- pour les catégories de personnel définies à l'article 1er – a) au retrait de permis de conduire pour une durée indéterminée ;
- pour les catégories de personnel définies à l'article 1er – b) au retrait du certificat spécial de capacité par le service de la médecine du travail dûment habilité ;
- ou, à la déclaration d'inaptitude à la conduite par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire ou du certificat de capacité à la conduite.

Sont exclus des risques couverts le cas résultant :

- de l'éthylisme ;
- de la mutilation volontaire ;
- de causes médicales déjà présentes de façon indiscutable lors du dernier renouvellement du permis, et qui faisaient partie d'affectations incompatibles avec la délivrance ou le maintien du permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E, telles que fixées par l'arrêté du 7 mai 1997 du ministre chargé des transports et ceux qui viendraient le réactualiser.

La demande de prise en charge est demandée par le salarié.

En tout état de cause, la commission médicale spéciale visée à l'alinéa ci-dessous est seule habilitée à statuer, conformément aux orientations définies par les partenaires sociaux, sur la prise en charge, dans le cadre du présent régime, des salariés considérés comme définitivement inaptes à la conduite.

La commission médicale spéciale est composée de 3 médecins dont 1 médecin instructeur, salariés de l'Organisme assureur, choisis par l'Organe délibérant de l'organisme assureur, pour partie sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux et pour partie parmi les médecins du travail spécialisés en médecine du travail des transports.

En cas de désaccord entre la commission médicale et le salarié, le demandeur peut s'adresser à la commission d'appel du régime.

Cette commission d'appel est composée du médecin instructeur susvisé et de deux médecins experts, ne faisant pas partie de la commission prévue au précédent alinéa, et agréés auprès des tribunaux et choisis par l'Organe délibérant de l'organisme assureur.

La décision de prise en charge sera communiquée, selon les cas :

- au préfet ayant notifié le retrait de permis de conduire ;
- au médecin du travail ayant déclaré l'inaptitude à la conduite.

- Sa décision, qui est définitive, doit être rendue dans les meilleurs délais, et, en tout état de cause, avant l'expiration d'un délai de 3 mois.

Nota : Article modifié par l'avenant n° 4 du 19 avril 2004 (étendu par arrêté du 4 janvier 2005, JO du 22 janvier 2005), par l'avenant n° 5 du 29 juin 2009 (étendu par l'arrêté du 6 juillet 2010, JO du 14 juillet 2010) et par l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 (étendu par arrêté du 1er décembre 2016, JO du 13 décembre 2016)

Article 3 : **Bénéficiaires**

Sont admis en tant que bénéficiaire de la garantie, les salariés susvisés dont l'inaptitude à la conduite est reconnue par la commission médicale susvisée.
Ladite commission fixe la date d'ouverture des droits qui ne peut être antérieure à la date de présentation du dossier d'instruction.

Nota : Article modifié par l'avenant n° 4 du 19 avril 2004 (étendu par arrêté du 4 janvier 2005, JO du 22 janvier 2005), par l'avenant n° 6 du 22 septembre 2010 (en cours d'extension) et l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 (étendu par arrêté du 1er décembre 2016, JO du 13 décembre 2016). Les dispositions du premier alinéa entrent en application à compter du 1er janvier 2011. Les dispositions antérieures continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont la date d'inaptitude, reconnue par la Commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en application de l'avenant n° 6 du 22 septembre 2010 (cf. art. 2 de l'avenant n° 6 ci-après).

Article 4 : **Durée du versement des prestations**

Le droit à prestations est acquis, après décision de la commission médicale spéciale du régime, du jour de la reconnaissance de l'inaptitude à la conduite par la commission médicale spéciale, jusqu'au jour où intervient :

- soit l'ouverture des droits à taux plein pour la pension de retraite ;
- soit l'âge à compter duquel le bénéficiaire peut ouvrir ses droits à pension vieillesse de base ;
- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un des emplois de conduite visés par l'article 1er ;
- soit enfin la cessation de l'un des motifs prévus à l'article 2 et ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite.

Nota : Article modifié par l'avenant n°7 du 20 avril 2016 (étendu par arrêté du 1er décembre 2016, JO du 13 décembre 2016)

Article 5 : **Montant des prestations**

1°) L'indemnité versée au salarié reconnu inapte par la commission médicale est fonction du nombre des points d'activité qui lui ont été attribués sur son compte de points tels que visé au titre II de l'accord cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

Elle est calculée comme suit :

- De 0 à 1 200 points d'activité attribués au jour de la reconnaissance de l'inaptitude par la Commission médicale spéciale le salarié perçoit un capital égal à 1/12 du salaire de référence.
- De 1 201 à 1 800 points d'activité attribués au jour de la reconnaissance de l'inaptitude par la Commission médicale spéciale : le salarié perçoit un capital égal à 2/12 du salaire de référence.
- A compter de 1 801 points d'activité attribués au jour de la reconnaissance de l'inaptitude par la Commission médicale spéciale : le salarié bénéficie d'une rente annuelle égale à 35 % du salaire de référence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre :

- des prestations du régime de base de la sécurité sociale,
- de tout maintien de salaire par son employeur,
- de tous autres revenus salariaux,
- des pensions de toutes natures servies par un organisme gérant un régime légalement obligatoire (directement ou par délégation) ou institué en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale pour les risques visés à l'article L. 911-2 du même code, et
- de la présente garantie pendant la période où la garantie inaptitude à la conduite est mise en œuvre,

ne peut être supérieur à 100 % du salaire net d'activité, limité à trois fois le plafond de sécurité sociale, qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Dans l'hypothèse où le cumul des sommes perçues susvisées viendrait à dépasser le plafond susmentionné :

- Cas 1 : l'assuré bénéficie d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite : la réduction sera d'abord opérée sur les prestations servies par ce régime, puis sur celles servies au titre de la présente garantie ;
- Cas 2 : l'assuré ne bénéficie pas d'une garantie complémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite. La réduction sera opérée en priorité sur les prestations servies au titre de la présente garantie.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestions est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de Sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la Sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude à la conduite.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de Sécurité sociale, hors frais professionnels figurant dans le contrat de travail limitées à trois fois le plafond de la Sécurité sociale.

Le versement de la garantie entraîne la clôture du compteur de points d'activité dans le présent régime.

Le taux de revalorisation de la rente est fixé par l'organe délibérant de l'organisme assureur au moins une fois par an, le 1er juillet de chaque année, en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

2°) Les dispositions antérieurement prévues à l'article 5 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont la date d'inaptitude, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en application du présent avenant.

Nota : Article modifié par l'avenant n° 4 du 19 avril 2004 (étendu par arrêté du 4 janvier 2005, JO du 22 janvier 2005) et par l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 (étendu par arrêté du 1er décembre 2016, JO du 13 décembre 2016).

Article 6 : **Reclassement dans l'entreprise**

Lorsque le salarié inapte à la conduite, bénéficiaire du régime, est reclassé dans l'entreprise, l'indemnité perçue par l'intéressé au titre du présent régime ne peut être supérieure à la différence entre 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée (sur la base du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée), perçue au titre de l'ancien emploi de conduite et le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels.

Article 7 : **Financement du régime**

Les cotisations au régime de prévoyance sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel des entreprises adhérentes, visées par l'article 1er du présent accord, et limitées à un plafond égal à trois fois celui de la sécurité sociale.

Le taux de la cotisation est fixé à 0,35 % de l'ensemble des rémunérations tel que défini à l'alinéa ci-dessus.

La cotisation est répartie à raison de 60 % minimum à la charge de l'employeur et 40 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est a minima de 0,21 %,
- la cotisation salariale est au plus de 0,14 %.

Nota : Article modifié par l'avenant n° 4 du 19 avril 2004 (étendu par arrêté du 4 janvier 2005, JO du 22 janvier 2005) et par l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 (étendu par arrêté du 1er décembre 2016, JO du 13 décembre 2016).

Article 8 : **Portabilité**

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, de la garantie inaptitude à la conduite dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Nota : Article modifié par avenants n° 3 du 7 juillet 1999, n° 4 du 19 avril 2004 (étendu par arrêté du 4 janvier 2005, JO du 22 janvier 2005) et n°7 du 20 avril 2016 (étendu par arrêté du 1er décembre 2016, JO du 13 décembre 2016).

Article 9 : **Dispositions diverses**

L'application du présent protocole ne peut conduire à un cumul de ses dispositions avec toute autre disposition résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'inaptitude pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite des salariés des entreprises de transports routiers de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport visées à l'article 1er.

Les entreprises qui, antérieurement à la date de signature du présent protocole, auraient créé des garanties de même nature par voie d'accord individuel ou collectif devront adhérer obligatoirement au présent régime pour la partie des garanties correspondant aux avantages prévus par le présent protocole, les avantages plus favorables ne pouvant être remis en cause. Les modalités d'application du présent alinéa seront fixées par le règlement intérieur de l'organisme de gestion visé à l'article 8.

Lorsqu'en application des accords individuels ou collectifs visés à l'alinéa précédent une entreprise adhérente au présent régime assure le reclassement du salarié inapte à la conduite dans un emploi assorti d'une rémunération mensuelle brute hors frais professionnels au moins égale à 90 % de la rémunération mensuelle brute hors frais professionnels revalorisée de l'ancien emploi de conduite, l'entreprise présentera aux lieu et place du salarié la demande de prise en charge prévue à l'article 2 et elle percevra à la place du salarié reclassé le montant de l'indemnité définie à l'article 5.

Article 10 : **Date d'application et durée**

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la mise en place de l'organisme de gestion du régime de prévoyance pour une durée de trois exercices complets.
Au moins trois mois avant cette échéance, les signataires se rencontreront, à l'initiative de la partie la plus diligente, pour examiner le fonctionnement du régime.

Article 11 : **Publicité**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-10 et L. 133-16 du code du travail.

Signataires : UTPF, UFT, CFDT, CFTC, CFE-CGC.

Annexe n° 1

Liste des emplois prévue à l'article 8 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 concernant la mise en place d'un régime de prévoyance « Inaptitude à la conduite »

En application de l'article 8 du III de l'annexe VII[3] à la convention collective nationale et en complément de l'article 46 de la convention collective nationale, la liste des catégories de personnel concernées par le régime de prévoyance s'établit comme suit :

- Personnel de conduite des funiculaires (sous condition qu'ils assurent leur service à bord des voitures) ;
- Wattman avec receveur ;
- Chauffeur poids lourds (sous condition qu'ils soient titulaires du permis C, C 1 ou D) ;
- Conducteur autobus, trolleybus avec receveur ;
- Wattman (titulaire du permis D) avec receveur ;
- Wattman agent unique ;
- Conducteur-receveur ;
- Conducteur agent seul ;
- Wattman agent unique (titulaire du permis D) ;
- Conducteur de métro.

Annexe n° 2

Article unique :

Entre les parties signataires, il est convenu qu'elles se rencontreront au plus tard un mois avant l'entrée en vigueur du régime de prévoyance " Inaptitude à la conduite " pour mettre au point les modalités d'application de l'article 9 du protocole d'accord du 24 septembre 1980.

Dès à présent, il est bien précisé que l'application de l'article 9 ne se traduira par aucune charge financière nouvelle pour tous les agents des réseaux où existe un accord d'inaptitude apportant des avantages au moins équivalents à ceux du régime de prévoyance.

[3] Nota : le **III** auquel il est fait référence est désormais situé au **6°**

28°) DECRET N° 55-1297 DU 3 OCTOBRE 1955 FIXANT LES CONDITIONS DE FONCTIONNEMENT DU REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE INSTITUE PAR LE N° 54-953 DU 14 SEPTEMBRE 1954 MODIFIE PAR LE N° 54-1061 DU 30 OCTOBRE 1954

Version consolidée au 27 juillet 2016

(étendu par arrêté du 1er décembre 2016, JO du 13 décembre 2016)

Le président du conseil des ministres,
Sur le rapport du ministre du travail et de la sécurité sociale, du ministre des travaux publics, des transports et du tourisme, du ministre de l'intérieur, du ministre des finances et des affaires économiques et du secrétaire d'Etat aux finances et aux affaires économiques ;
Vu l'ordonnance n° 45-2250 du 4 octobre 1945 portant organisation de la sécurité sociale, ensemble le décret n° 46-1378 du 8 juin 1946 modifié, portant règlement d'administration publique pour l'application de ladite ordonnance ;
Vu l'ordonnance n° 45-2454 du 19 octobre 1945 relative au régime des assurances sociales applicable aux assurés des professions non agricoles ;
Vu le décret n° 54-953 du 14 septembre 1954 relatif au fonctionnement de la caisse autonome mutuelle de retraites des agents des réseaux secondaires de chemins de fer d'intérêt général, des réseaux de voies ferrées d'intérêt local et des tramways, notamment son article 4, complété par le décret n° 54-1061 du 30 octobre 1954 ;
Vu les avis des organisations patronales et ouvrières intéressées ;
Le conseil d'Etat, sections réunies des travaux publics et sociale, entendu,

TITRE I

PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE PAR REPARTITION

CHAPITRE I

ORGANISATION

Article 1

Il est créé une caisse de retraite, dite caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport, chargée de gérer le régime complémentaire de retraite institué par l'article 4 du décret du 14 septembre 1954 complété par le décret du 30 octobre 1954 et d'assurer à certains de ses bénéficiaires une garantie en cas de décès.
Cette caisse fonctionne dans les conditions prévues aux articles 43 à 58 du décret susvisé du 8 juin 1946. Elle peut, après y avoir été autorisée par le ministre de la santé publique et de la sécurité sociale, le ministre de l'économie et des finances et tous les ministres compétents, s'affilier à un ou plusieurs organismes de compensation ou de coordination, dont les décisions s'imposent à elle, sous réserve des dispositions du présent décret auxquelles il ne pourra être dérogé que dans les conditions prévues à l'article 4 du décret susvisé du 14 septembre 1954.

Nota : Article modifié par le décret n° 70-945 du 8 octobre 1970 (art. 1) (JO du 18 octobre 1970) et par l'accord collectif portant modification du 20 avril 2016 (étendu par arrêté du 1er décembre 2016, JO du 13 décembre 2016).

Article 2

Cette caisse est administrée par un conseil d'administration de vingt-deux membres composé comme suit :

- onze représentants des entreprises participantes ;
- onze représentants des bénéficiaires.

Chacune de ces catégories comprend obligatoirement au moins un représentant des chemins de fer secondaires d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways et un représentant des transports publics sur route de voyageurs.

Nota : Article modifié par le décret n° 66-1068 du 30 décembre 1966 (art. 1) (JO du 3 janvier 1967), par le décret n° 84-264 du 9 avril 1984 (art. 1) (JO du 12 avril 1984 et par l'accord collectif portant modification du 20 avril 2016 (étendu par arrêté du 1er décembre 2016, JO du 13 décembre 2016).

Article 3

Les administrateurs sont nommés pour quatre ans par arrêté du ministre chargé des transports sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives.
Chaque administrateur est remplacé en cas d'empêchement par un suppléant nommé dans les mêmes conditions.
Les administrateurs et leurs suppléants doivent jouir de leurs droits civils et politiques, ils doivent, s'il s'agit de représentants des employeurs, appartenir à une entreprise participante et, s'il s'agit de représentants des bénéficiaires, être affiliés à la caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport en qualité de cotisants ou de retraités.

Nota : Article modifié par le décret n° 88-332 du 9 avril 1988 (art. 1) (JO du 12 avril 1988) et par l'accord collectif portant modification du 20 avril 2016 (étendu par arrêté du 1er décembre 2016, JO du 13 décembre 2016).

Article 4

Les statuts de la caisse préciseront notamment l'organisation et les modalités de fonctionnement de la caisse ainsi que les modalités de désignation et les pouvoirs du conseil d'administration de la caisse.
Ils entreront en vigueur après leur approbation par le ministre du travail et de la sécurité sociale et par le ministre des travaux publics, des transports et du tourisme.

Nota : Article modifié par l'accord collectif portant modification du 20 avril 2016 (étendu par arrêté du 1er décembre 2016, JO du 13 décembre 2016).

CHAPITRE II

BENEFICIAIRES

Article 5

Est obligatoirement affilié à la Caisse Autonome de Retraites Complémentaires et de Prévoyance du Transport (CARCEPT) dans les conditions prévues à l'article 7 ci-dessous, le personnel défini ci-dessous :
1° Le personnel salarié des chemins de fer secondaires d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways défini à l'article 4 du décret du 14 septembre 1954 modifié ;
2° Le personnel salarié des entreprises de transport public sur route de voyageurs, à l'exclusion du personnel des entreprises de voitures de place, de taxis et de voitures de grande remise.

Nota : Article modifié par le décret n° 62-1495 du 28 novembre 1962 (art. 2) (JO du 9 décembre 1962) et par l'accord collectif portant modification du 20 avril 2016 (étendu par arrêté du 1er décembre 2016, JO du 13 décembre 2016).

Article 6

Le personnel salarié des entreprises de transport public sur route de marchandises peut être affilié à la caisse dans les mêmes conditions.
Cette affiliation ne peut résulter que de la décision de la majorité du personnel intéressé, prise par un vote à bulletins secrets et de l'accord de l'employeur.
Elle a pour conséquence l'application des dispositions du présent titre au personnel de l'entreprise défini à l'alinéa précédent du présent article. Elle engage sans limitation de durée l'entreprise participante et tout le personnel ainsi défini, y compris les salariés dont l'embauchage est postérieur à la décision d'affiliation, l'employeur devant en informer les intéressés lors de la conclusion de chaque contrat de travail.

Article 7

Les salariés visés aux articles 5 et 6 ci-dessus sont affiliés à la caisse soit après une année de service continue dans la même entreprise, soit après plusieurs périodes de service d'au moins un mois chacune atteignant au total une année, accomplies dans les entreprises relevant du régime de retraite institué par le décret du 30 octobre 1954, sous réserve que les interruptions de service n'excèdent pas une année. Par dérogation aux dispositions qui précèdent, le personnel intermittent des entreprises de déménagement et de garde-meubles est affilié lorsqu'il justifie de cent soixante jours de travail au cours d'une année civile dans la même entreprise.
Pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent, sont assimilées à des périodes de travail :

- Celles pendant lesquelles le salarié a perçu les indemnités journalières prévues par la législation sur les assurances sociales et les accidents du travail ;
- Celles pendant lesquelles il a accompli son service militaire, à la condition, d'une part, que l'intéressé ait accompli avant son départ sous les drapeaux au moins un mois de service dans une entreprise relevant du régime de retraite mentionné ci-dessus et d'autre part, qu'il ait repris son activité professionnelle dans une de ces entreprises dans les trois mois qui ont suivi sa libération.

L'affiliation incombe à l'entreprise dans laquelle l'intéressé est employé au jour où il remplit les conditions du présent article.
L'affiliation prend effet à cette date sans toutefois pouvoir être antérieure à la date de publication du présent décret.
Des décisions du conseil d'administration de la caisse précisent les formalités à remplir par les salariés et les employeurs.
Ne peuvent être affiliés à la caisse les salariés qui relèvent d'un autre régime de retraite complémentaire en application d'un texte législatif ou réglementaire ou d'une convention collective.

Nota : Article modifié par le décret n° 62-1495 du 28 novembre 1962 (art. 3) (JO du 9 décembre 1962).

Article 8

Pour l'application des dispositions du présent titre, un arrêté du ministre des travaux publics, des transports et du tourisme, du ministre des finances et des affaires économiques et du ministre du travail et de la sécurité sociale établira, pour toutes les catégories de bénéficiaires, la liste des emplois ayant le caractère de service roulant.

CHAPITRE III

RESSOURCES ET DEPENSES DE LA CAISSE

Article 9

Les ressources de la caisse sont constituées par les cotisations, le revenu de ses biens et des fonds placés, les sommes reçues au titre de la compensation, les dons et legs et, éventuellement, toutes autres ressources exceptionnelles.

Article 10

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations perçues par chaque bénéficiaire, telles que ces rémunérations sont définies par l'article 145 du décret du 8 juin 1946, sans qu'elles soient limitées par un plafond.
Le montant de la cotisation est fixé à 6 p. 100 de l'ensemble des rémunérations des bénéficiaires.
La cotisation est supportée à parts égales par l'employeur et par le bénéficiaire.

Article 11

La cotisation à la charge du bénéficiaire est précomptée par l'employeur sur chacune des payes, quelle qu'en soit la périodicité.
Le bénéficiaire ne peut s'opposer à la retenue de sa contribution et l'employeur est responsable de son versement à la caisse.

Article 11 BIS

Des arrêtés pris sur proposition du conseil d'administration de la caisse par le ministre du travail, le ministre des travaux publics et des transports et le ministre des finances et des affaires économiques fixent les conditions dans lesquelles, compte tenu des ressources et des charges, l'appel des cotisations prévues à l'article 10 peut être limité à une fraction de celles-ci au moins égale à 80 p. 100. En contrepartie, il peut être ultérieurement décidé, dans la même forme, de l'appel d'une majoration du montant des cotisations dans la limite de la fraction non appelée, la majoration ne pouvant toutefois dépasser annuellement 20 p. 100 du montant des cotisations fixées à l'article 10 ci-dessus.

Il n'est pas tenu compte de la réduction ou de la majoration prévue à l'alinéa précédent pour l'application des articles 14, 15 et 29 du présent décret.

Nota : Article créé par le décret n° 62-1495 du 28 novembre1962 (art. 4) (JO du 9 décembre 1962).

Article 12

Les dépenses de la caisse sont constituées par :

1° Le payement d'allocations de retraite, dans les conditions fixées par le chapitre IV ci-après ;
2° Le payement d'indemnités, dans les conditions fixées par les statuts de la caisse, en cas de décès des agents affiliés :
3° Les frais de premier établissement, de gestion des fonds et de fonctionnement des services ;
4° Des ristournes à la caisse autonome mutuelle de retraites instituée par la loi du 22 juillet 1922, calculées dans les conditions fixées à l'article 14 ci-dessous.
5° Les cotisations et les versements au titre de la compensation.

Nota : Article modifié par le décret n°70-945 du 8 octobre1970 (art. 4) (JO du 18 octobre 1970).

Article 13

Un arrêté du ministre du travail et de la sécurité sociale et du ministre des finances et des affaires économiques fixera les limites des dépenses visées au 3° de l'article 12 ci-dessus.

Article 14

En vue de calculer le montant des ristournes prévues au 4° de l'article 12 ci-dessus, la caisse autonome mutuelle de retraites, d'une part, la caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport, d'autre part, décomptent le total des années de services accomplies, dans les entreprises visées au premier alinéa de l'article 4 du décret du 14 septembre 1954 modifié, par l'ensemble des bénéficiaires des pensions qu'elles servent.

Le produit des cotisations versées en application de l'article 10 ci-dessus sur les rémunérations des salariés de ces entreprises est, sous déduction de la partie de ces cotisations afférente aux dépenses prévues aux 2° et 3° de l'article 12 ci-dessus, réparti entre ces deux caisses en proportion du total des années de services ainsi décomptées par chacune d'elles.

Article 15

Sur le montant des cotisations, une part égale au douzième de celles-ci est affectée au payement des indemnités en cas de décès prévues au 2° de l'article 12 ci-dessus.

CHAPITRE IV

ALLOCATIONS DE RETRAITE

Article 16

La rémunération qui sert de base au calcul des allocations de retraite est celle définie à l'article 10 ci-dessus.

Article 17

Pour le calcul du montant de l'allocation de retraite, la rémunération de base est convertie en points. Le nombre de points est égal au quotient de la rémunération annuelle par le salaire horaire de référence de l'année au cours de laquelle a été perçue ladite rémunération.

Article 18

Le salaire horaire de référence sera fixé, pour l'année 1955 et pour chacune des années précédentes, par arrêté du ministre du travail et de la sécurité sociale.
Pour chacune des années suivantes, il sera fixé, avant la fin du premier semestre par le conseil d'administration de la caisse, en fonction de la moyenne des rémunérations soumises à cotisation au cours de l'année écoulée, de manière à attribuer autant que possible un nombre de points constant à la rémunération moyenne.

Article 19

Les bénéficiaires en service dans une entreprise participante ont droit, à l'âge normal de la retraite fixé à l'article 22 ci-dessous, pour chacune des années de service accomplies postérieurement à la date de participation de leur entreprise au présent régime et validées en application des 1°, 3°, 4° de l'article 24 ci-après, à une allocation de base, exprimée en points, égale à :

a) Pour chaque année accomplie dans le service roulant :
0,80 p. 100 de la rémunération de base, exprimée en points, de l'année considérée ;

b) Pour chaque année accomplie dans les autres services :
0,67 p. 100 de la rémunération de base, exprimée en points, de l'année considérée.

Article 20

Les bénéficiaires qui ont été au service d'une entreprise postérieurement à la date de participation de celle-ci au présent régime ont droit, à l'âge normal de la retraite fixé à l'article 22 ci-dessous, sous réserve des dispositions de l'article 36, pour chacune des années de service accomplies dans une entreprise antérieurement à la date de participation de celle-ci au présent régime et validées en application des 2°, 3°, 4° de l'article 24 ci-dessous, à une allocation de base, exprimée en points, calculée comme suit :

On détermine les périodes de service accompli dans le service roulant et dans le service sédentaire et chaque année validée donne droit, à l'âge normal de la retraite, à une allocation de base. Le taux de celle-ci, indiqué à l'article 19 ci-dessus, s'applique à la moyenne des rémunérations de base exprimées en points, des cinq années de service les plus récentes accomplies par le bénéficiaire dans une entreprise antérieurement à la date de participation de celle-ci au présent régime.

Dans le cas où l'intéressé a exercé son activité partie dans un service roulant et partie dans un autre service, ses droits sont déterminés sur la base des rémunérations des cinq dernières années accomplies par lui dans chacun des deux secteurs d'activité considérés.
Si le bénéficiaire n'a pas accompli les cinq années requises au deuxième alinéa du présent article la période prise en compte pour le calcul visé à cet alinéa est réduite à due concurrence.

Nota : Article modifié par le décret n° 62-1495 du 28 novembre 1962 (art. 5) (JO du 9 décembre 1962).

Article 21

Les bénéficiaires qui n'ont pas été au service d'une entreprise postérieurement à la date de participation de celle-ci au présent régime ont droit, à l'âge normal de la retraite fixé à l'article 22 ci-dessous, sous réserve des dispositions de l'article 36 et pour chaque année validée en application des 2°, 3° et 4° de l'article 24 ci-dessous, à une allocation de base. Le taux de celle-ci, indiqué à l'article 19 ci-dessus, s'applique à la moyenne des rémunérations de base, exprimées en points, des cinq années de services les plus récentes accomplies par le bénéficiaire dans une entreprise antérieurement à la date de participation de celle-ci au présent régime.
Dans le cas où l'intéressé a exercé son activité partie dans un service roulant et partie dans un autre service, ses droits sont déterminés sur la base des rémunérations des cinq dernières années accomplies par lui dans chacun des deux secteurs d'activité considérés.
Pour l'application du présent article, les bénéficiaires doivent justifier d'au moins dix années de services validables en application du 2° de l'article 24 ci-dessous.

Nota : Article modifié par le décret n° 62-1495 du 28 novembre 1962 (art. 5 et 6) (JO du 9 décembre 1962).

Article 22

L'âge pour la liquidation des droits acquis dans le service roulant est celui mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et l'âge pour la liquidation des droits acquis dans les autres services est celui mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du même code

Toutefois, les bénéficiaires reconnus inaptes au travail par application de la législation sur la sécurité sociale ou les ressortissants du régime ancien déportés ou internés titulaires de la carte de déporté ou interné de la résistance ou de la carte de déporté ou interné politique peuvent demander la liquidation de leurs droits à partir de soixante ans sans qu'il soit fait application des coefficients d'anticipation prévus à l'article 23 ci-dessous.

Lorsqu'un bénéficiaire appartenant au personnel du service roulant demeure au service d'une entreprise participante au-delà de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, la liquidation de ses droits est différée. Les droits acquis dans le service roulant sont alors affectés de l'un des coefficients d'ajournement suivants :

AGE MENTIONNE A L'ARTICLE L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale majoré de	COEFFICIENT d'ajournement
3 mois	1,015 0
6 mois	1,030 0
9 mois	1,045 0
1 an	1,060 0
1 an et 3 mois	1,077 5
1 an et 6 mois	1,095 0
1 an et 9 mois	1,112 5
2 ans	1,130 0
2 ans et 3 mois	1,150 0
2 ans et 6 mois	1,170 0
2 ans et 9 mois	1,190 0
3 ans	1,210 0
3 ans et 3 mois	1,232 5
3 ans et 6 mois	1,255 0
3 ans et 9 mois	1,2775
4 ans	1,300 0
4 ans et 3 mois	1,325 0
4 ans et 6 mois	1,350 0
4 ans et 9 mois	1,375 0
5 ans et au-delà	1,400 0

Nota : Article modifié par le décret n° 2011-1726 du 2 décembre 2011 (art. 1).

Article 23

Lorsqu'un bénéficiaire ayant accompli sa carrière en dehors du service roulant ou ayant accompli une carrière mixte cesse d'être au service d'une entreprise participante, il peut faire liquider la totalité de ses droits à partir de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale ;
Dans ce cas les points de retraite qu'il a acquis dans un service autre que le service roulant sont diminués de 1,25 p. 100 de leur nombre par trimestre d'anticipation.

Nota : Article modifié par le décret n° 2011-1726 du 2 décembre 2011 (art. 1).

Article 24

Pour l'établissement des droits, sont validées comme période de service :
1° Les périodes ayant donné lieu au versement des cotisations prévues à l'article 10 ci-dessus ;
2° Les périodes accomplies dans toute entreprise antérieurement à la date de sa participation au présent régime, à l'exclusion des entreprises énumérées au premier alinéa de l'article 4 du décret du 14 septembre 1954 ;
3° Les périodes d'incapacité de travail telles qu'elles sont définies à l'article 25 ci-dessous lorsqu'elles se produisent avant l'âge normal de la retraite ;
4° Les périodes de mobilisation et d'engagement volontaire pendant la durée de la guerre ainsi que les périodes assimilées à des services militaires ou à des services effectifs par la législation spéciale aux situations nées de la guerre 1939-1945, à condition que l'intéressé ait été au service d'une entreprise participante au moment où son activité a été interrompue et qu'il puisse justifier d'au moins cinq années de services valables au titre des 1° et 2° du présent article.
En aucun cas il ne peut être validé plus de trente années au titre des 2° et 3° du présent article.
Pour les périodes validées au titre des 3° et 4° du présent article, la rémunération de base annuelle est la rémunération moyenne des quatre trimestres civils précédant l'arrêt du travail.

Nota : Article modifié par le décret n °70-945 du 8 octobre 1970 (art. 7) (JO 18 octobre 1970).

Article 25

Sont validées comme période d'incapacité de travail sous réserve qu'au moment de l'ouverture de la période le bénéficiaire ait été au service d'une entreprise participante :
1° La période au cours de laquelle l'intéressé a bénéficié soit de l'indemnité journalière de l'assurance maladie pendant trois mois consécutifs au moins, soit des prestations en cas d'affection de longue durée et en cas d'interruption de travail ou de soins continus supérieurs à six mois, soit d'une rente d'invalidité au titre des assurances sociales ; par assimilation la période au cours de laquelle il aurait été affilié au régime général des assurances sociales, l'intéressé devant, dans ce dernier cas, apporter la preuve de son état à la caisse qui l'apprécie selon les règles applicables en matière de sécurité sociale.
2° La période au cours de laquelle l'intéressé a bénéficié soit de l'indemnité journalière d'incapacité temporaire par accident du travail pendant trois mois consécutifs au moins, soit d'une rente d'accident du travail.
3° Les périodes d'interruption de travail dues à une maladie ou à une blessure relevant du régime des pensions militaires.
4° Les périodes d'interruption de travail au cours desquelles la bénéficiaire a perçu les indemnités de repos pré ou postnatal de l'assurance maternité.
Dans les cas prévus aux 1°, 2° et 3° ci-dessus, les périodes d'incapacité ne sont validées que pour le temps où le bénéficiaire a été atteint d'une incapacité d'un taux au moins égal à 50 p. 100.

Nota : Article modifié par le décret n° 62-1495 du 9 décembre 1962 (art. 9) (JO du 9 décembre 1962) et par le décret n° 70-945 du 8 octobre 1970 (art. 8) (JO du 18 octobre 1970).

Article 26

Si le bénéficiaire a un enfant infirme ou incurable à sa charge à la date de l'admission à la retraite ou s'il a eu trois enfants élevés par lui pendant au moins neuf ans avant leur seizième anniversaire, le total des points de retraite acquis par lui est majoré de 10 p. 100. Ce taux est porté à 15 p. 100 s'il a deux enfants infirmes ou incurables à sa charge à la date de l'admission à la retraite ou s'il a élevé plus de trois enfants pendant au moins neuf ans avant leur seizième anniversaire.
Ouvrent droit aux mêmes majorations, au profit de bénéficiaires autres que les parents, les enfants ayant été, pendant au moins neuf ans avant leur seizième anniversaire, élevés par lesdits bénéficiaires et à leur charge ou à celle de leur conjoint.
Ces majorations ne peuvent être accordées simultanément aux conjoints qui seraient tous deux bénéficiaires ; dans ce cas, seule la majoration la plus élevée est appliquée.

Nota : Article modifié par le décret n° 62-1495 du 9 décembre 1962 (art. 10) (JO du 9 décembre 1962) et par le décret n° 70-945 du 8 octobre 1970 (art. 9) (JO du 18 octobre 1970).

Article 27

Au décès d'un bénéficiaire, sa veuve a droit, à partir de l'âge de soixante ans, à une allocation de retraite calculée sur la base d'un nombre de points égal à la moitié de ceux de son mari.
Pour bénéficier de cette allocation, la veuve d'un retraité doit justifier que le mariage a été contracté au moins deux ans avant la retraite ou six ans avant le décès de son mari.
La veuve qui n'a pas atteint l'âge de soixante ans peut bénéficier de l'allocation de retraite dès le décès de son mari si elle a eu au moins deux enfants mineurs à charge, ou si elle est atteinte d'invalidité dans les conditions prévues à l'article 51 de l'ordonnance du 19 octobre 1945. Cette allocation cesse à la majorité ou au décès du dernier enfant, ou lorsque la veuve n'est plus invalide, celle-ci pouvant toutefois faire valoir, lorsqu'elle atteint l'âge de soixante ans, les droits résultant de l'alinéa 1er du présent article.
Dans tous les cas, la veuve perd ses droits à l'allocation en se remariant ou en vivant en état de concubinage notoire.
Le veuf d'une bénéficiaire a droit à une allocation calculée sur la base d'un nombre de points égal à la moitié de ceux de sa femme si au décès de celle-ci il est atteint d'une infirmité ou maladie incurable le rendant définitivement incapable de travailler et sous réserve que soit remplie la condition d'antériorité de mariage prévue au deuxième alinéa du présent article. Cette allocation ne peut, en s'ajoutant aux ressources propres du veuf, porter celles-ci au-delà d'un maximum qui sera fixé par arrêté conjoint du ministre du travail, du ministre des travaux publics et des transports et du ministre des finances et des affaires économiques.

L'allocation prévue à l'alinéa précédent cesse d'être servie en cas de remariage du veuf ou si celui-ci vit en état de concubinage notoire.

Nota : Article modifié par le décret n°62-1495 du 9 décembre 1962 (art. 11) (JO du 9 décembre 1962).

Article 28

Au décès d'un bénéficiaire laissant des orphelins de père et de mère, chacun de ces enfants a droit jusqu'à l'âge de dix-huit ans à une allocation calculée sur la base d'un cinquième des points du bénéficiaire décédé.

Article 29

A la fin du deuxième trimestre de chaque année, le conseil d'administration fixe la valeur en francs du point de retraite applicable au service des allocations des deux derniers trimestres de l'année en cours et des deux premiers de l'année suivante.
Cette valeur est au plus égale au rapport des ressources disponibles de l'exercice précédent à la charge, en points, la plus élevée, prévue pour chacune des dix années à venir.

Dans le cas où le conseil d'administration constaterait une variation notable des éléments ayant servi de base à la fixation de la valeur du point, il aurait la faculté de modifier la valeur du point applicable aux allocations à servir pendant le premier semestre de l'année suivante.

Article 30

Si, au moment de la liquidation de la retraite, le nombre de points servant de base au calcul de l'allocation est inférieur à un minimum qui sera fixé par arrêté du ministre du travail et de la sécurité sociale, il est substitué au service de l'allocation un versement unique d'un montant égal à quarante fois celui de la première allocation trimestrielle. Ce versement éteint tous droits tant du bénéficiaire que de sa veuve et de ses orphelins.

CHAPITRE V

DECLARATIONS – PAYEMENT

Article 31

Toute entreprise occupant du personnel défini à l'article 5 ci-dessus doit en faire la déclaration à la caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport dans un délai d'un mois à compter de la publication du présent décret ou, si l'entreprise est constituée ultérieurement, dans le premier mois de son exploitation.
A défaut de cette déclaration, ledit personnel pourra être affilié d'office par la caisse à la demande d'une organisation d'employeurs ou de salariés.
La déclaration des entreprises définies à l'article 6 ci-dessus prend obligatoirement effet du début d'un trimestre civil.

Article 32

Toute entreprise participante doit, dans les quinze premiers jours de chaque trimestre civil, adresser à la caisse le relevé nominatif des bénéficiaires sur un état dont le modèle est fixé par le conseil d'administration de la caisse et comportant notamment l'indication du montant des rémunérations de chaque bénéficiaire et de la période à laquelle elle s'applique, ainsi que tous autres renseignements utiles au fonctionnement de la caisse.

Article 33

Lorsqu'un bénéficiaire demande la liquidation de son allocation de retraite, il doit fournir à la caisse tous les renseignements demandés par elle en vue de cette liquidation.
La même obligation incombe à la veuve ou au représentant légal des orphelins qui demandent les allocations prévues par les articles 27 ou 28 ci-dessus.

Article 34

L'employeur doit remettre à tout bénéficiaire ou à ses ayants droit, sur leur demande, le relevé des services accomplis par lui dans l'entreprise participante. Ce relevé, établi sur un état dont le modèle est fixé par le conseil d'administration de la caisse, doit indiquer notamment :
Les dates du début et éventuellement de la fin du contrat de travail :
La nature de l'emploi ou le cas échéant des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
Le montant des rémunérations payées au bénéficiaire pendant ses cinq dernières années de service.

Article 35

Le versement des cotisations dues à la caisse pour un trimestre est exigible dans les quinze premiers jours du trimestre suivant.
Toute cotisation acquittée après l'expiration du délai fixé à l'alinéa précédent est majorée d'un intérêt de 1 p. 100 par mois ou fraction de mois de retard.

Nota : Article modifié par le décret n° 62-1495 du 28 novembre 1962 (art. 12) (JO 9 décembre 1962).

Article 36

La date d'entrée en jouissance de l'allocation de retraite est fixée au jour de la réception par la caisse de la demande justifiée de liquidation des droits ou de modification de la liquidation antérieure.
Toutefois, le retard d'une entreprise à formuler la déclaration prévue au premier alinéa de l'article 31 ci-dessus ne peut avoir pour effet de retarder la date d'entrée en jouissance des allocations de retraite.

Les allocations de retraite sont payables à terme échu au cours du premier mois de chaque trimestre civil.
Si le décès de l'allocataire entraîne l'ouverture de droits au titre des articles 27 ou 28 ci-dessus, ces droits sont liquidés avec effet du jour du décès de l'allocataire. Le prorata d'allocation correspondant à la période écoulée depuis la dernière échéance jusqu'à la date du décès de l'allocataire est versé aux bénéficiaires des articles 27 et 28 susvisés et à défaut de tels bénéficiaires aux héritiers dans l'ordre normal des successions.
Une avance dont le montant ne peut être supérieur à la moitié du montant présumé de l'allocation trimestrielle de retraite est versée par la caisse à tout bénéficiaire qui en fait la demande avant la première échéance.

Nota : Article modifié par la loi n° 84-1171 du 22 décembre1984 (art. 2) (JO 27 décembre 1984).

CHAPITRE VI

PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES DE PREVOYANCE : GARANTIES INVALIDITE ET DECES

Article 37

Article 37.1

Les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes sont tenues de souscrire un contrat auprès de l'organisme assureur de leur choix en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis ci-après des prestations d'assurance en cas de décès et d'invalidité :

- la CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport, à l'exception des entreprises relevant des codes NACE suivants : 53.20Z, 52.10B, 77.39Z, 86.90A ;
- la CCN des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
- la CCN de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local.

Article 37.2

Au sein des Conventions collectives nationales susvisées, sont concernés par les garanties « décès » et « invalidité », les salariés qui ne révèlent pas des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Article 37.3

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de Sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois plafonds de la Sécurité sociale.
Le montant des cotisations afférentes au paiement des indemnités en cas de décès et d'invalidité est fixé à 0,70 % dont 0,05 % affecté au financement du haut degré de solidarité défini au titre IV de l'accord cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.
La cotisation est répartie à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est a minima de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité.
- la cotisation salariale est au plus de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité.

Article 37.4

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, des garanties Invalidité et Décès dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociales.

Article 38

Article 38.1

Cette garantie a pour objet d'assurer le versement d'une rente au salarié :

- classé en 1ère, 2ème ou 3ème catégorie d'invalidité telles que prévues à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale ou,
- dont l'incapacité permanente partielle résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle indemnisé au titre du Livre IV du Code de la Sécurité sociale lorsque le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 54 %.

Article 38.2

Sont admis en tant que bénéficiaires de la garantie, les salariés susvisés dont l'Invalidité est reconnue par la Sécurité sociale et auxquels une pension d'invalidité est versée par la Sécurité sociale.
Les dispositions du présent article sont applicables aux états d'invalidité dont le fait générateur est postérieur à la date d'entrée en application du présent accord.

Article 38.3

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de Sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la Sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'invalidité ou l'arrêt de travail ayant entrainé l'invalidité.
Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de Sécurité sociale, hors frais professionnels, figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond de la Sécurité sociale.

Article 38.4

La rente prend effet dès la notification de l'état d'invalidité par la Sécurité sociale et pendant toute la durée de l'invalidité du salarié reconnue par la Sécurité sociale.

La rente versée au salarié reconnu invalide est fonction du nombre des points d'activité qui lui ont été attribués sur son compte de points, tels que visé au titre II de l'accord cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

a) En cas d'Invalidité 1ère catégorie ou d'incapacité permanente partielle résultant d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 54 % et 65 %.

Le salarié bénéficie d'une rente égale à 20 % du salaire de référence, quel que soit son nombre de points.

b) En cas d'Invalidité 2ème catégorie ou 3ème catégorie ou d'incapacité permanente partielle résultant d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66 %.

Le salarié bénéficie d'une rente égale à 20 % du salaire de référence. Dans ce cas b), la rente est majorée :

- de 12,5 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 1 801 points d'activité ; soit une rente portée à 22,5 % du salaire de référence ;
- de 25 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 2 401 points d'activité, soit une rente portée à 25 % du salaire de référence ;
- de 50 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 3 601 points d'activité, soit une rente portée à 30 % du salaire de référence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre :

- des prestations du régime de base de la Sécurité sociale,
- de tout maintien de salaire par son employeur,
- de tous autres revenus salariaux,
- des pensions de toutes natures servies par un organisme gérant un régime légalement obligatoire (directement ou par délégation) ou institué en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale pour les risques visés à l'article L. 911-2 du même code, et
- de la présente garantie,

Ne peut être supérieur à 100 % du salaire net d'activité, limité à trois fois le plafond de sécurité sociale, qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Dans l'hypothèse où le cumul des sommes perçues susvisées viendrait à dépasser le plafond susmentionné :

- Cas 1 : l'assuré bénéficie d'une garantie sur-complémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite : la réduction sera d'abord opérée sur les prestations servies par ce régime, puis sur celles servies au titre de la garantie instituée en application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite.
- Cas 2 : l'assuré ne bénéficie pas d'une garantie sur-complémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite. La réduction sera opérée en priorité sur les prestations servies au titre de la garantie instituée en application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite.

Article 38.5

Le versement de la rente cesse au plus tard :

- lorsque le salarié n'est plus reconnu invalide par la sécurité sociale ou ne perçoit plus de rente d'accident du travail de la sécurité sociale ;
- à la date de transformation de la pension invalidité de la sécurité sociale en pension vieillesse ;
- en tout état de cause, lorsque le salarié à la possibilité d'ouvrir ses droits à pension vieillesse de base à l'âge prévu à l'article L. 161-17.2 du code de la sécurité sociale ;
- au jour du décès ;
- en cas de contrôle médical concluant à une invalidité non justifiée.

Article 38.6

Le taux de revalorisation de la rente est fixé au moins une fois par an, le 1er juillet de chaque année, par l'organe délibérant de l'Organisme assureur, en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

Article 38.7

- Ne donnent pas lieu à garantie et n'entrainent aucun paiement à la charge de l'Organisme assureur les conséquences :
  - des risques de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes : la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront fixées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;
  - des risques atomiques : les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmission du noyau de l'atome, telles que par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiation provoqués par l'accélération des particules atomiques ;
  - des risques de navigation aérienne : les risques de navigation aérienne sont couverts pourvu que le pilot et l'appareil soient munis des autorisations réglementaires ;
  - des risques d'insurrection populaire, d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;
  - des risques de la manipulation volontaire d'engins de guerre ou d'explosifs dont la détention est interdite ;
  - de constatation, au jour du sinistre, d'un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par l'article R. 234-1 du Code de la route ;
  - de constatation au jour du sinistre, de l'usage de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales.

Article 39

Article 39.1

Cette garantie a pour objet d'assurer le versement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié.
L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si les conditions suivantes sont remplies :

- donne lieu à une reconnaissance par la Sécurité sociale d'une invalidité 3ème catégorie ou d'une incapacité permanente totale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle égale à 100 % ;
- oblige l'intéressé à recourir, sa vie durant, à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie au sens de la Sécurité sociale ;
- survient avant la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

A compter de la date où le salarié répond aux conditions susvisées, il lui est versé par anticipation le capital décès prévu au titre du présent article. Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès.

Article 39.2

En cas de décès du salarié susvisé, un capital décès est versé aux bénéficiaires, ci-après définis.
Le salarié à la possibilité de désigner le ou les bénéficiaires du capital à verser au titre du présent accord.
Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire(s). Pour cela, il doit en faire la déclaration par pli recommandé avec avis de réception à l'organisme d'assurance et stipuler le (ou les) bénéficiaire(s) de son choix.

Le bénéficiaire peut accepter le bénéfice de la désignation à tout moment, il devient alors bénéficiaire acceptant. Dans ces circonstances, la modification de la clause bénéficiaire ne sera possible qu'avec l'accord écrit du bénéficiaire acceptant.

L'acceptation est faite par avenant signé de l'organisme assureur, du salarié assuré et du bénéficiaire. Elle peut également être faite par acte authentique ou sous seing-privé, signé du salarié et du bénéficiaire, et n'a d'effet à l'égard de l'organisme assureur que lorsqu'elle lui est notifiée par écrit.

En dehors d'une désignation particulière expresse dûment notifiée par le salarié, le capital décès est versé selon l'ordre de priorité ci-après :

- le conjoint survivant, non séparé de droit ou de fait ou le partenaire auquel le défunt était lié par un PACS ;
  En cas de polygamie valable en droit en raison de la nationalité du salarié ou du lieu de mariage, le capital est réparti par parts égales entre les conjoints non séparés de droit ou de fait.
- à défaut, le concubin peut, sous conditions définies ci-après, être assimilé au conjoint ;
- à défaut, et par parts égales, les enfants à charge du salarié tels que définis à l'article 39.4 du présent accord pour l'ouverture du droit à majoration du capital ;
- à défaut, et par parts égales, ses autres enfants, vivants ou représentés ;
- à défaut, et par parts égales, ses ascendants ;
- à défaut, et par parts égales, les héritiers du salarié.

La partenaire du pacte civil de solidarité doit apporter le justificatif attestant l'engagement dans les liens du PACS délivré par le Greffe du Tribunal d'Instance.

Le concubin ou la concubine doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu(e) jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.
En cas de concubinage, seront exigés au moins deux justificatifs de la qualité de concubins, preuve du domicile commun au moment du décès notamment par la production de : quittance d'un fournisseur d'énergie, facture de téléphonie, bail commun, attestation d'assurance.
Aucune condition de durée de concubinage n'est exigée lorsqu'un enfant est né de cette union et a été reconnu par le salarié avec le décès ou la mise en invalidité. Il en est de même si la concubine est en état de grossesse au moment du décès ou de l'invalidité du salarié dans la mesure où la paternité de celui-ci est régulièrement établie selon les dispositions du code civil.

Article 39.3

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul du capital décès est égal de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de Sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.
Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de Sécurité sociale, hors frais professionnels figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Article 39.4

Le capital versé en cas de décès, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est déterminé comme suit : la situation de famille du salarié étant appréciée au jour du sinistre :

1. Célibataire, veuf, séparé de fait ou divorcé :
   - Sans enfant à charge : 50 %
   - Avec un seul enfant à charge : 100 % dont 70 % pour le(s) bénéficiaire(s) et 30 % pour l'enfant
   - Majoration pour chaque enfant à charge supplémentaire : 30 %
2. Marié, non séparé de fait, concubin ou pacsé :
   - Sans enfant à charge : 100 %

- Avec un seul enfant à charge : 130 % dont 100 % pour le(s) bénéficiaire(s) et 30 % pour l'enfant
- Majoration pour chaque enfant à charge supplémentaire : 30 %

Le montant total du capital versé, majoration comprise, est limité à 200 % du capital de base.

Enfants à charge :
Il faut entendre par enfants à charge du salarié, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS :
- les enfants légitimes, naturels reconnus, adoptifs,
- les enfants recueillis depuis au moins 5 ans.

Sous réserve qu'ils remplissent cumulativement à la date du décès les conditions suivantes :
- être âgé de moins de 18 ans révolus au moment du décès,
- ne pas exercer d'activité rémunérée permanente et régulière,
- être considéré comme à charge du salarié au sens de la Sécurité sociale, ou percevoir du salarié une pension alimentaire.

L'apprentissage effectué dans les conditions légales n'est pas considéré comme activité rémunérée.

Dans les mêmes conditions, la limite d'âge est prorogée jusqu'à 21 ans pour les enfants inscrits à Pôle Emploi comme demandeur d'emploi et jusqu'à 25 ans pour ceux qui poursuivent leurs études et qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du Code de la Sécurité sociale.
- les enfants handicapés, au sens de la Sécurité sociale, quel que soit leur âge et sauf déclaration personnelle de revenus.
L'enfant né viable moins de 300 jours après le décès de l'assuré est pris en considération.

Article 39.5

En cas de décès du conjoint, tel que sus-défini, simultané ou postérieur – dans les conditions précisées au dernier alinéa – à celui du salarié, un capital est versé aux enfants à charge sus-définis.
Le montant du capital est limité à 200 % du capital de base calculé comme celui qui était garanti sur la tête du salarié, compte tenu du nombre d'enfants à charge du conjoint au moment de son décès. Seuls sont pris en considération les enfants à charge du conjoint qui étaient à la charge du salarié au jour de son décès.
Le capital sur la tête du conjoint survivant est garanti aussi longtemps que celui-ci conserve à sa charge au moins un de ces enfants et sous réserve que le décès du conjoint survienne dans un délai de moins de deux ans après le décès du salarié.

Article 39.6

A la demande du bénéficiaire, le capital peut, s'il est supérieur à 2,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale à la date du décès, être versé en plusieurs fois.
Les règlements échelonnés doivent être versés dans les cinq ans. Le bénéficiaire du capital doit être informé, de manière précise, du calcul du capital et des intérêts financiers qu'il percevra.

Article 39.7

Lorsque le salarié est en invalidité ou en incapacité au jour du décès, le salaire de références pris en compte pour le calcul du capital décès est revalorisé selon le taux de revalorisation fixée par l'organe délibérant de l'organisme assureur en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

Article 39.8

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entrainent aucun paiement à la charge l'organisme assureur les conséquences :
- des risques de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes : la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront fixées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;

- des risques atomiques : les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmission du noyau de l'atome, telles que par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiation provoqués par l'accélération des particules atomiques ;
- des risques de navigation aérienne : les risques de navigation aériennes sont couverts pourvu que le pilote et l'appareil soient munis des autorisations réglementaires ;
- des risques d'insurrection populaire, d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme sans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;
- des risques de la manipulation volontaire d'engins de guerre ou d'explosifs dont la détention est interdite ;
- de constatation, au jour du sinistre, d'un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par l'article R. 234-1 du Code de la route ;
- de constatation au jour du sinistre, de l'usage de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET DIVERSES

Article 40

Par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article 36 ci-dessus, les allocations de retraites dont la liquidation aura été demandée dans les deux années suivant l'adhésion de l'entreprise au titre de laquelle les droits ont été acquis prendront effet à la date à laquelle l'intéressé remplissait les conditions d'entrée en jouissance de l'allocation mais au plus tôt à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise.
Il ne sera pas perçu de cotisations sur les rémunérations des trois premiers trimestres de l'année 1955.

Nota : Article modifié par le décret n° 62-1495 du 28 novembre 1962 (art. 14) (JO 9 décembre 1962).

Article 41

Les conventions collectives susceptibles de modifier les dispositions du présent titre, en application de l'article 4 du décret n° 54-953 du 14 septembre 1954 modifié, devront être conclues sur le plan national.

TITRE II

PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES DE RETRAITE

Article 42

A compter du 1er avril 1983 un complément de pension est attribué aux salariés assurés sociaux qui, à partir de l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse au taux plein, telle qu'elle est définie au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, et qui ont occupé dans des entreprises de transports publics sur route ou sur voie ferrée un emploi permanent à temps complet de conducteur de véhicules affectés au transport de marchandises ou au transport en commun de personnes, sous réserve qu'ils aient occupé un tel emploi pendant cinq années au cours des quinze années précédant la date d'entrée en jouissance de leur pension d'assurance vieillesse.
La liste des emplois ouvrant droit à ce complément de pension sera fixée par un arrêté du ministre des travaux publics, des transports et du tourisme, du ministre des finances et des affaires économiques et du ministre du travail et de la sécurité sociale.

Nota : Article modifié par le décret n° 2011-1726 du 2 décembre 2011 (art. 1).

Article 43

Le montant du complément de pension mentionné à l'article 42 est égal à la différence entre le montant de la pension d'assurance vieillesse que le bénéficiaire aurait obtenue, pour une même durée d'assurance, s'il avait réuni les conditions pour bénéficier d'une pension au taux plein, et celui de la pension d'assurance vieillesse qui lui est effectivement servie.

Nota : Article modifié par le décret n° 66-1068 du 30 décembre 1966 (art. 3) (JO 3 janvier 1967), modifié par le décret n° 70-945 du 8 octobre 1970 (art. 14) (JO du 18 octobre 1970) et modifié par le décret n° 84-264 du 9 avril 1984 (art. 4 et 5) (JO du 12 avril 1984).

Article 44

Le complément de pension est liquidé par la caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport. Elle est payable par celle-ci après vérification des états liquidatifs par le ministre des travaux publics, des transports et du tourisme.
Les arrérages des pensions de retraite anticipée sont payés trimestriellement à terme échu, au cours du premier mois de chaque trimestre civil.

Nota : Article modifié par le décret n°84-264 du 9 avril 1984 (art. 5) (JO du 12 avril 1984).

Article 44 BIS

Le service de l'avantage faisant l'objet des articles 42, 43 et 44 est suspendu en cas de réemploi de son bénéficiaire, à quelque titre, à quelques conditions et dans quelque secteur d'activité que ce soit, dans l'un des emplois énumérés par l'article visé à l'alinéa 2 de l'article 42. Le montant de cet avantage est révisé lors de la cessation de la nouvelle activité.

Nota : Article créé par le décret n° 70-945 du 8 octobre 1970 (art. 13) (JO du 18 octobre 1970).

Article 45

Les dépenses correspondant à l'application du présent titre seront imputées sur des crédits à ouvrir à cet effet au budget du ministère des travaux publics, des transports et du tourisme.

TITRE III

PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES DE RETRAITE EN FAVEUR DES BENEFICIAIRES DU CONGE DE FIN D'ACTIVITE

Article 45 BIS

Lorsque les intéressés, qui font liquider à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l' article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale leur pension d'assurance vieillesse du régime général, ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier d'une pension au taux plein telle qu'elle est définie aux articles L. 351-1 et L. 351-8 du code de la sécurité sociale, un complément de pension dont les modalités de calcul et de liquidation sont identiques à celles prévues aux articles 43 à 45 du présent décret est attribué aux anciens assurés sociaux relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport et bénéficiaires d'un des congés de fin d'activité institués :
1° Par les accords collectifs du 28 mars 1997, du 11 avril 1997 et du 8 juillet 1998 dans leur rédaction à la date de conclusion de ces accords ;
2° Par l'accord collectif du 23 juin 1997 et son avenant du 9 avril 1998 et par l'accord collectif du 2 avril 1998, dans leur rédaction à la date de conclusion de ces accords et de cet avenant.

Nota : Article modifié par le décret n°2011-1726 du 2 décembre 2011 (art. 1).

Le président du conseil des ministres :
Edgar Faure

Le ministre des travaux publics, des transports et du tourisme,
E. Corniglion-Molinier

Le ministre de l'intérieur,
Maurice Bourges-Maunoury

Le ministre des finances et des affaires économiques,
Pierre Pflimlin

Le ministre du travail et de la sécurité sociale,
Paul Bacon

Le secrétaire d'Etat aux finances et aux affaires économiques,
Jean Gilbert-Jules

29°) ACCORD DU 29 JUIN 2009
RELATIF AU MAINTIEN DES GARANTIES DE PREVOYANCE OBLIGATOIRE DECES /INVALIDITE DE LA CARCEPT PREVOYANCE

Accord étendu par l'arrêté du 6 juillet 2010 (JO du 16 juillet 2010)

L'Union des Fédérations de Transport – UFT mandatée par :
- La Chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France–CSD,
- La Fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire – FEDESFI,
- La Fédération nationale des transports routiers – FNTR,
- La Fédération nationales des transports de voyageurs – FNTV,

La Fédération des Entreprises de Transport et Logistique de France – TLF,
L'Union des Organisations Syndicales des Transporteurs Routiers Automobiles – UNOSTRA,
L'Union des Transports Publics et Ferroviaire – UTPF,

d'une part,

Et

La Fédération CGT des cheminots Collectif National des Réseaux et Régies secondaires,
La Fédération Syndicaliste FO des Cheminots,
La Fédération Générale des Transports FGT-CFTC,
La Fédération Générale des Transports et de l'Equipement FGTE-CFDT,
Le Syndicat National des Activités du transport et du Transit CFE-CGC,
La Fédération Nationale des Chauffeurs Routiers FNCR,
La Fédération Nationale des Syndicats de Transport CGT,
La Fédération Nationale des Transports et de la Logistique FO-UNCP,

d'autre part

Préambule

L'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, a posé le principe d'un mécanisme de « portabilité » des garanties complémentaires santé et de prévoyance en faveur des salariés qui viennent de perdre leur emploi.
Le présent accord a vocation à mettre en œuvre ce mécanisme de portabilité de la couverture prévoyance obligatoire décès invalidité prévue par le décret 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié. Les autres droits à garanties complémentaires dont bénéficient les salariés susvisés seront traités conformément au principe posé dans le procès-verbal de signature du présent accord.

Les parties signataires marquent leur volonté d'assurer le financement du mécanisme visé par le présent accord dans le respect des équilibres financiers actuels du régime auquel il se réfère, sans majoration de cotisation.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : **Portabilité de la couverture prévoyance obligatoire décès/invalidité**

Tout salarié bénéficiaire au titre de son contrat de travail de la couverture prévoyance obligatoire décès/invalidité prévue par les dispositions du décret 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié conservera, s'il le souhaite, le bénéfice de ces garanties dans les conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'ANI du 11 janvier 2008.

Le salarié concerné a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Le salarié doit notifier sa renonciation, qui est définitive et porte sur l'ensemble des garanties, par écrit à son ancien employeur dans les dix jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Article 2 : Financement du mécanisme de portabilité par mutualisation

Le financement de ce mécanisme sera assuré par une mutualisation au niveau des secteurs d'activité couverts par le décret précité conformément aux objectifs rappelés dans le préambule du présent accord. Les partenaires sociaux demandent à l'institution gestionnaire Carcept Prévoyance d'étendre la couverture du risque décès invalidité afin de permettre son maintien dans les conditions et limites prévues par l'article 14 modifié de l'ANI du 11 janvier 2008.

Article 3 : Modification des statuts et du règlement intérieur de la Carcept Prévoyance

Les statuts et le règlement intérieur de la Carcept Prévoyance seront modifiés afin de les adapter aux dispositions du présent accord.

Article 4 : Entrée en application

Les dispositions du présent accord entrent en application le 1er juillet 2009.

Article 5 : Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville 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 29 juin 2009.

Signataires : UFT, TLF, UNOSTRA, UTPF, FGT-CFTC, FGTE-CFDT, CFE-CGC, FNCR, FO-UNCP.

30°) PROTOCOLE D'ACCORD DU 28 DECEMBRE 1972 RELATIF A LA MENSUALISATION – PREAMBULE (1)

L'accord interprofessionnel du 20 avril 1970 concernant la mensualisation indique :

- *que la mensualisation progressive du personnel d'exécution répond à la fois à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable des conditions de travail ;*

- *que, en raison de la diversité des situations selon les branches professionnelles, les modalités de mise en œuvre de la mensualisation doivent être fixées au niveau des professions.*

Les parties signataires du présent accord manifestent leur volonté de développer les relations paritaires engagées au plan national dans la profession des transports urbains par une nouvelle étape mettant en œuvre une politique progressive de mensualisation du personnel d'exécution, ayant pour objectif l'harmonisation des statuts des différentes catégories de personnel de la profession.

(1) Point exclu de l'extension (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

31°) ARRETE DU 26 DECEMBRE 1947 RELATIF AU RECLASSEMENT DU PERSONNEL DES INGENIEURS, CADRES, AGENTS DE MAITRISE ET DESSINATEURS DES RESEAUX DE TRAMWAYS (1)

Art. 10. *- Pour les cadres, les majorations des rémunérations pour ancienneté seront dans un même grade de 10 % tous les cinq ans.*

(1) Point exclu de l'extension (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

ANNEXE VIII - ORGANISATION, AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Nous attirons votre attention sur le fait que la validité de certaines dispositions de cet accord a été modifiée par le décret n° 2000-118 du 14 février 2000 dont vous trouverez copie ci-après (décret qui a été annulé partiellement par l'arrêt du Conseil d'Etat du 27 juillet 2001, n° 220067), lui-même modifié par le décret n° 2006-925 du 19 juillet 2006. Seules les dispositions qui ne sont pas contraires au décret du 14 février 2000, tel que modifié par le décret du 19 juillet 2006, restent valables.

Pour plus d'information, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter sur le site www.utpf-mobilites.fr le dossier relatif à « la durée du travail, l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans le transport urbain de voyageurs : articulation entre le droit commun du travail et les textes spécifiques applicables à la branche ».

1°) Accord-cadre de branche du 22 décembre 1998 sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail 2

2°) Décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs 22

3°) Accord de branche du 2 février 2010 sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs 31

1°) ACCORD-CADRE DE BRANCHE DU 22 DECEMBRE 1998 SUR L'EMPLOI PAR L'ORGANISATION, L'AMENAGEMENT, LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Accord étendu par l'arrêté du 21 juillet 2000 (JO du 25 août 2000).

PREAMBULE

1. Les partenaires sociaux conviennent que l'importance du chômage dans le pays et les conséquences qu'il engendre pour les personnes et la collectivité sont telles qu'il faut rechercher à tous les niveaux de la branche les moyens de contribuer à enrayer sa progression et de concourir à sa réduction, et par là même de renforcer le tissu social.

2. Dans cette optique, le 29 mars 1994, ils ont décidé d'un commun accord d'engager des négociations destinées à actualiser la convention collective de la branche des transports publics urbains, devenue pour partie obsolète, archaïque ou non conforme à la réglementation du travail, nationale ou européenne. Parmi les thèmes de négociation retenus, l'emploi a été considéré d'emblée comme une des priorités de la branche : pour cette raison il a fait l'objet d'un examen systématique à l'occasion des chapitres déjà traités qui ont donné lieu à quatorze accords de branche depuis cette date.

Dans la logique convenue de la négociation sur l'actualisation de la convention collective, les partenaires sociaux ont ainsi décidé le 17 décembre 1996 d'aborder la question de l'emploi dans le cadre de la négociation sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail.

3. Les partenaires sociaux tiennent à rappeler en préalable que le transport public est une des rares branches d'activité où, malgré un contexte économique défavorable, l'emploi a été maintenu et développé de manière continue, à raison de 1 % par an en moyenne depuis 10 ans ; ils rappellent également que les entreprises de transport public sont et resteront des entreprises de main-d'œuvre et que, par conséquent, tout développement de leurs activités est par nature favorable à la création d'emplois.

Mais ils constatent que cette situation favorable est aujourd'hui remise en question : un contexte économique et social qui se traduit par un chômage important et l'apparition de populations en difficulté dont le transport public doit pouvoir assurer les déplacements ; une baisse de la fréquentation de 1993 à 1996 liée notamment aux effets conjugués d'un urbanisme au fil de l'eau, de la concurrence de la voiture particulière qui n'a cessé de gagner des parts de marché, et des politiques des pouvoirs publics jusqu'à présent insuffisamment ambitieuses du point de vue des conditions et des moyens permettant le développement des transports publics urbains - les résultats de 1997, s'ils se sont stabilisés, restent néanmoins fragiles ; une évolution des modes de vie de nos concitoyens qui tendent à optimiser leur choix de modes de déplacement en fonction d'exigences de plus en plus variées, dont la désynchronisation des horaires de travail constitue un des aspects les plus visibles.

4. Malgré ce constat et un niveau de pression fiscale ne permettant pas de la faire progresser davantage, les partenaires sociaux estiment que la branche doit avoir une politique dynamique de l'emploi en fonction de l'évolution de son marché et prenant en compte :

- La diversité de la demande des voyageurs ;
- L'amélioration des conditions de travail des salariés ;
- Le développement de la mixité, en profitant de la création d'emplois induite par l'application du présent accord, pour accentuer fortement l'embauche de femmes, notamment pour le personnel roulant, en utilisant si nécessaire des dispositifs d'adaptation et de qualification pour pouvoir répondre à cet objectif ;
- L'amélioration de la compétitivité des entreprises face à la concurrence de la voiture particulière mais aussi de la concurrence liée à l'ouverture des frontières européennes ;

- L'amélioration de la sécurité dans les transports urbains, notamment par une présence humaine plus importante lorsque c'est nécessaire.

5. Pour toutes ces raisons, au regard de l'obsolescence, l'archaïsme ou l'inadaptation des textes réglementaires en vigueur dans la branche, notamment de l'arrêté du 12 novembre 1942 pris en application de la loi du 3 octobre 1940, dans l'esprit et la lettre de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 et dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur ou à venir, notamment de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, apportant des compensations financières significatives aux entreprises en contrepartie d'une réduction de la durée du travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de conclure un accord portant sur l'ensemble des éléments constitutifs de l'organisation, l'aménagement et la durée du travail afin de développer l'emploi dans la branche :

- La réduction de la durée du travail dans la branche et dans les entreprises permet en priorité la création d'emplois à durée indéterminée : par un autofinancement de la branche et des entreprises lié à des gains de productivité interne résultant notamment des révisions de l'organisation du travail ; par l'issue des négociations salariales nationales ou locales ; par des gains de productivité externe ; le cas échéant, par les compensations financières aux entreprises en application des dispositifs législatifs et réglementaires en vigueur ou à venir ;

- La répartition de la durée du travail qui permet une meilleure adaptation du service public à la demande des voyageurs, notamment par la mise en place de différents modes d'organisation et d'aménagement du temps de travail ;

- La limitation du recours aux heures supplémentaires, aux contrats à durée déterminée, au travail temporaire ou au temps partiel contraint ;

- Le temps partiel : en mettant tout en œuvre pour que le temps partiel soit un vrai emploi bénéficiant des mêmes droits pour tous les éléments de la rémunération et de statut non liés à la durée de présence au travail ;

- La mise en place d'un compte épargne-temps permettant aux salariés de prendre un ou plusieurs congés de longue durée rémunérés au cours de leur vie professionnelle, libérant ainsi du temps de travail au profit de demandeurs d'emplois ;

- Le personnel cadres et assimilés : afin qu'ils puissent bénéficier de la réduction du temps de travail et des autres dispositions de l'accord, en tenant compte de la diversité et de la spécificité des fonctions exercées ;

- La généralisation et l'élargissement au niveau de la branche, pour les salariés qui en font la demande, des dispositifs de cessation anticipée d'activité fixés par l'Etat ou les accords interprofessionnels sous réserve de leur maintien et sans qu'ils soient limités ;

- La mise en place au niveau national d'un observatoire paritaire sur l'aménagement, l'organisation et la durée du travail dans la branche.

TITRE I
CREATION D'EMPLOIS PAR LA REVISION DE L'ORGANISATION, L'AMENAGEMENT DU TRAVAIL, LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

CHAPITRE I
DUREE DU TRAVAIL

Les parties signataires entendent inscrire dans le présent accord de branche leur volonté d'aboutir à la création d'emplois à durée indéterminée par la réduction significative de la durée du travail sans que cette mesure ait des conséquences directes sur le prix payé par le voyageur utilisant le service public de transport.

Pour ce faire, l'accord doit s'inscrire à la fois :

- Dans le cadre des dispositifs législatifs et réglementaires en vigueur ou à venir apportant, le cas échéant, des compensations financières suffisantes aux entreprises en contrepartie d'une réduction de la durée du travail et de création ou maintien des emplois ;

- Dans le cadre d'un autofinancement des entreprises par la révision des modes d'organisation du travail, permettant une meilleure productivité interne, en application des chapitres II et III et du titre Ier du présent accord, par des gains de productivité externe chaque fois que cela est possible, et par la détermination des modalités de rémunération résultant des négociations d'entreprise.

ARTICLE 1 : **Réduction de la durée du travail**

Les dispositions suivantes annulent et remplacent l'article 27 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs :

La durée hebdomadaire conventionnelle du travail est fixée à 35 heures en moyenne, sur la période définie aux articles 3 ou 4 du présent accord.

ARTICLE 2 : **Négociation d'entreprises**

Dans un délai de 6 mois à compter de la date d'application du présent accord, les entreprises de la branche dont la durée du travail excède la nouvelle durée du travail conventionnelle prévue à l'article 1er ci-dessus et qui n'ont pas déjà conclu un accord en ce sens devront ouvrir des négociations avec leurs partenaires sociaux dans le cadre des dispositions prévues aux chapitres II et III du titre Ier du présent accord.

Les entreprises dont la durée du travail est égale ou inférieure à la durée prévue à l'article 1er du présent accord pourront ouvrir des négociations dans le cadre des dispositions de la loi du 13 juin 1998 n° 98-461 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

CHAPITRE II
ORGANISATION ET AMENAGEMENT DU TRAVAIL

Les dispositions suivantes annulent et remplacent l'article 28 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs :

SECTION 1 : ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du travail mise en place par le chef d'entreprise ou d'établissement doit permettre de répartir équitablement les contraintes de travail entre les salariés.

Nota : L'alinéa figurant en tête de la section 1 du chapitre II du titre Ier est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 2 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ARTICLE 3 : Organisation du travail en l'absence d'accord d'entreprise

3.1. Cycles d'organisation du travail :

Les cycles d'organisation du travail visés dans le présent article correspondent aux différents niveaux d'activité de l'entreprise (périodes scolaires, vacances, etc.). En conséquence, la répartition de la durée du travail à l'intérieur d'un cycle ne se répète pas à l'identique d'un cycle à l'autre, cela par dérogation aux dispositions du code du travail.

La durée d'un cycle d'organisation du travail ne saurait excéder 12 semaines.

3.2. Calcul de la durée du travail :

La durée moyenne du travail prévue à l'article 1er du présent accord est calculée conformément aux dispositions du code du travail et, en tout état de cause, sur un maximum de 12 semaines préalablement déterminées.

3.3. Procédure de mise en place des cycles d'organisation du travail :

Lorsque le chef d'entreprise ou d'établissement décide de mettre en place un dispositif d'organisation du travail selon les termes des articles 3-1 et 3-2 du présent accord, il devra respecter la procédure suivante :

- La mise en place de l'organisation du travail, au sein d'une entreprise ou d'un établissement, doit avoir fait l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement, dénommé ci-après CE ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- L'avis du CE doit être adressé, dans un délai de 15 jours, à l'inspecteur du travail. Lorsqu'il n'existe pas de CE ou de délégués du personnel, l'information préalable de mise en place doit être faite auprès de l'inspecteur du travail ;
- Le chef d'entreprise ou d'établissement doit communiquer le nouveau programme d'organisation du travail au CHSCT lorsque celui-ci existe.

3.4. Délai de prévenance :

En cas de changement d'horaires collectifs significatifs affectant l'ensemble d'une catégorie de personnel, l'organisation mise en place selon les dispositions de l'article 3-1 du présent accord pourra être révisée, notamment en fonction des changements intervenant dans la demande de déplacement ou des modifications des contraintes de l'entreprise. L'employeur devra alors faire connaître à l'avance le dispositif mis en place à l'intérieur d'un cycle d'organisation du travail ainsi que la durée et le nombre desdits cycles, en respectant, sauf cas d'urgence, un délai de prévenance de 7 jours, et la procédure prévue à l'article 3-3 du présent accord.

3.5. Lissage du salaire :

De façon à assurer aux salariés un salaire régulier et stable, le dispositif mis en place n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le salaire mensuel convenu appelé " salaire lissé ", conformément à l'article L. 212-8-5 du code du travail.

Nota : La deuxième phrase du deuxième point de l'article 3-3 est étendue sous réserve de l'application de l'article 3 du décret mentionné (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ARTICLE 4 : **Organisation du travail dans le cadre des accords d'entreprise**

4.1. Principes :

Les entreprises de transport urbain peuvent, dans le cadre de l'article 1er du présent accord et des dispositions du code du travail, mettre en place par accord d'entreprise des modalités d'organisation et d'aménagement du travail librement négociées au niveau local entre les partenaires sociaux, tenant compte des contraintes de service public et des spécificités de chaque entreprise.

L'organisation du travail mise en place par les accords d'entreprise se fonde notamment sur les articles L. 212-1, L. 212-2, L. 212-2-1, L. 212-5, L. 212-8 et suivants du code du travail, sous réserve de respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, sauf dérogations prévues au présent accord.

Les accords d'entreprise en vigueur, non contraires aux dispositions du présent accord, sont validés. Le présent accord ne peut avoir pour effet de remettre en cause les accords d'entreprise plus favorables.

4.2. Lissage du salaire :

De façon à assurer aux salariés un salaire régulier et stable, le dispositif mis en place n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le salaire mensuel convenu appelé " salaire lissé ", conformément à l'article L. 212-8-5 du code du travail.

SECTION 2 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions de la présente section sont applicables à l'ensemble des entreprises, qu'elles aient conclu ou non un accord d'entreprise.

SOUS-SECTION 1 : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 5 : **Durée hebdomadaire maximale**

Quelles que soient les modalités d'organisation et d'aménagement du travail mises en place dans l'entreprise, la durée maximale hebdomadaire du travail ne peut dépasser 46 heures sur une semaine et 42 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sauf dispositions plus favorables, accords d'entreprise ou circonstances exceptionnelles telles que mentionnées à l'article L. 212-7 du code du travail.

Nota : L'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article 5 du décret mentionné (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ARTICLE 6 : **Durée journalière maximale**

La durée journalière maximale du travail est celle prévue par le code du travail.

Cette durée, notamment pour le personnel roulant, compte tenu de la diversité et de la spécificité des organisations du travail, peut être diminuée par accord d'entreprise.

Nota : Le premier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application de l'article 6 du décret mentionné (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ARTICLE 7 : **Amplitude de la journée de travail**

7.1. Définition :

L'amplitude de la journée de travail est la durée qui s'écoule entre le début de service de la première vacation d'un salarié et la fin de service de sa dernière vacation.

7.2. Durée de l'amplitude :

La durée de l'amplitude est fixée à 11 heures maximum.

Hormis les exceptions visées à l'article 7-3 (1) du présent accord la durée de l'amplitude ne saurait être supérieure à 13 heures.

7.3. Exceptions :

- Dans le cas où un accord d'entreprise répartit le travail sur moins de 5 jours, les amplitudes supérieures à 11 heures sont autorisées, sans pouvoir dépasser 14 heures (1) ;
- Dans les autres cas, les amplitudes supérieures à 11 heures sont également autorisées selon les usages en vigueur ou les termes des accords d'entreprise. Néanmoins, en aucun cas plus de 35 % du nombre de services de la période de référence définie par accord d'entreprise ou, à défaut, du nombre des services du cycle d'organisation de travail visé à l'article 3-1 du présent accord ne pourront atteindre une durée d'amplitude supérieure à 11 heures.

Par ailleurs, un accord d'entreprise peut prévoir qu'un maximum de 10 % du nombre de services de cette même période pourront atteindre une durée d'amplitude supérieure à 13 heures et inférieure ou égale 14 heures (1). L'accord d'entreprise devra définir les contreparties.

Nota : L'article 7-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret mentionné (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).
(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 21 juillet 2000.

ARTICLE 8 : **Repos journalier**

8.1. Définition :

La durée du repos journalier correspond au temps compris entre la fin de service d'une journée de travail et le début du service de la journée de travail suivante.

8.2. Durée :

La durée minimale du repos journalier est fixée à 11 heures.

8.3. Exceptions :

Compte tenu de l'activité des entreprises de la branche caractérisée par la nécessité d'assurer une continuité du service, la durée du repos journalier est de 10 heures dans les situations suivantes :

- pour faciliter le passage d'une vacation de soirée à une vacation de matinée ;
- lorsque l'amplitude de travail est supérieure à 11 heures ;

- pour les agents dont le travail est réparti sur moins de 5 jours ;
- à l'occasion des changements d'horaires collectifs.

Il peut également, par accord d'entreprise, être dérogé aux règles de l'alinéa premier de l'article 8-3, soit pour le personnel travaillant en 3 x 8 et les personnels de remplacement pour lesquels un régime spécifique existe par accord, soit dans le cas du passage d'un service de soirée à un service de matinée, sans que la durée du repos journalier ne puisse en aucun cas être inférieure à 8 heures. (1)

Nota : Le dernier alinéa de l'article 8-3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 8 du décret mentionné (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).
(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 21 juillet 2000.

ARTICLE 9 : **Repos périodique**

9.1. Dispositions générales :

Chaque salarié bénéficie, à l'issue d'une période maximale de 6 jours de travail, au moins d'un repos minimal de 35 heures consécutives par adjonction d'un repos journalier à un repos périodique ; dans le cas du passage d'un service de soirée à un service de matinée, ce repos peut être réduit à une durée de 34 heures ou défini par accord d'entreprise.

La période maximale du travail entre deux repos périodiques peut être portée à 7 jours, avec l'accord du salarié afin d'assurer le remplacement d'un salarié absent, ou par accord d'entreprise pour tenir compte des spécificités locales.

9.2. Dispositions particulières :

Les personnels affectés de façon permanente à des fonctions non liées à la continuité du service public de transports urbains bénéficieront de 2 jours de repos accolés dont le dimanche, par semaine civile, sans que cela puisse modifier la situation des salariés bénéficiant déjà d'une organisation du travail prévoyant un repos systématique le samedi et le dimanche.

Des dérogations à ces dispositions sont possibles dans la limite de 3 semaines civiles par an.

Nota : La deuxième phrase du premier alinéa de l'article 9-1 est étendue sous réserve de l'application de l'alinéa 3 de l'article 9 du décret mentionné.
Le deuxième alinéa de l'article 9-1 est étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article 9 du décret mentionné.
Le deuxième alinéa de l'article 9-2 est étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article 9 du décret mentionné (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ARTICLE 10 : **Coupures**

Le présent article s'applique aux seuls personnels roulants.

Une coupure est une période pendant laquelle le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur et peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Les coupures d'une durée inférieure ou égale à 30 minutes sont comptées dans la durée du travail.

Aucun service ne peut compter plus de deux coupures. Les deux temps de battement applicables sur les lignes régulières sont considérés comme du temps de travail effectif.

Le nombre journalier de services à deux coupures ne peut dépasser 10 % du nombre total de services. Il peut être dérogé à cette limite par accord d'entreprise qui devra en définir les contreparties.

La coupure pour repas de midi est au minimum de 45 minutes. Tout agent en service entre 11 h 30 et 14 heures qui ne bénéficie pas, dans cet intervalle, d'une coupure pour repas au moins égale à 45 minutes reçoit une allocation représentative de frais pour repas décalé, égale au salaire d'une demi-heure du salaire de base d'un conducteur-receveur de 10 ans d'ancienneté. Les accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions dérogeant à cet article.

ARTICLE 11 : Heures supplémentaires

Soucieuses d'un moindre recours aux heures supplémentaires, particulièrement celles qui ont un caractère structurel, afin de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des salariés et de la situation de l'emploi, les parties signataires ont souscrit aux orientations suivantes :

11.1. Définition :

Une heure supplémentaire est une heure effective de travail dépassant la moyenne du temps de travail calculé sur la période définie aux articles 3 ou 4 du présent accord.
Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés conformément aux articles 3 et 4 du présent accord. Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé pour tout ou partie par un repos compensateur équivalent, conformément aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 212-5 du code du travail.

11.2. Bilan local :

Dans les entreprises et les établissements, il sera procédé à un bilan du volume des heures supplémentaires ainsi que de leurs modes d'utilisation et de leurs causes. Ce bilan sera présenté au CE pour recueillir son avis. Il sera intégré au bilan social de l'entreprise.

11.3. Réduction des heures supplémentaires :

A la suite de ce bilan, les entreprises engageront des discussions pouvant déboucher sur un accord d'entreprise permettant de réduire progressivement l'usage permanent des heures supplémentaires lorsque telle est la situation.

Ces discussions et accords éventuels envisageront notamment les possibilités suivantes :
- la fixation de plafonds de recours aux heures supplémentaires par individu et par entreprise ou établissement, plafonds établis de manière dégressive sur plusieurs années ;
- l'affectation de tout ou partie des heures supplémentaires à un compte épargne-temps.

11.4. Bilan national :

Dans un délai d'un an, à compter de la date d'application de l'accord, il sera procédé à un bilan des situations d'entreprises et d'établissements.

Cet examen permettra aux parties signataires de décider ou non s'il y a lieu de fixer au plan national des règles nouvelles en matière de volume des heures supplémentaires et de leurs modalités de gestion.

11.5. Contingent annuel d'heures supplémentaires :

Dans ce même délai d'un an à compter de la date d'application du présent accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié sera désormais fixé à 115 heures.

Nota : Le deuxième tiret de l'alinéa 2 de l'article 11-3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ARTICLE 12 : **Travail de nuit**

12.1. Définition :

Conformément à l'article L. 231-2 du code du travail, le travail de nuit est celui effectué entre 22 heures et 5 heures.

Toutefois, conformément aux dispositions des alinéas 2 et 3 de l'article L. 213-2 du code du travail, il peut être prévu par accord d'entreprise une autre période d'au moins 7 heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures, pouvant se substituer à la période prévue à l'alinéa précédent du présent article.

Les entreprises chercheront, autant que les contraintes du service public le permettent, à mettre en place le plus possible de services de nuit à une vacation.

12.2. Compensations :

Compte tenu des spécificités et diversités des situations locales, et des types d'organisation du travail qui en découlent, les majorations de rémunération ou les repos compensateurs, prévus par les dispositions légales en la matière, sont définis par accord d'entreprise.

A l'issue d'une période d'un an laissée aux entreprises pour négocier en la matière, un bilan sera effectué au niveau de la branche. Pour les entreprises qui n'auraient pas conclu d'accord sur ce point, un accord de branche fixera les contreparties minimales.

SOUS-SECTION 2 : TEMPS PARTIEL

ARTICLE 13 : **Définition**

Le travail à temps partiel est un travail pour une durée du travail correspondant à la définition légale en vigueur.

ARTICLE 14 : **Identité de droits**

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet. Ils disposent ainsi d'une égalité d'accès, notamment en matière de promotion, d'évolution de carrière, d'accès à la formation professionnelle, de mandats de représentation du personnel et syndicaux.

Par ailleurs, l'ancienneté des salariés à temps partiel est décomptée comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

ARTICLE 15 : **Répartition de l'horaire de travail**

Dans le respect des dispositions du code du travail et de celles du présent accord relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, le contrat de travail doit prévoir la répartition des horaires de travail et les conditions de la modification éventuelle de cette répartition.

La répartition de l'horaire de travail prévue au contrat de travail peut être modifiée, sous réserve d'en prévenir le salarié au moins 10 jours à l'avance, sauf cas de force majeure.

Nota : Le deuxième alinéa de l'article 15 est étendu sous réserve de l'application de l'article 13 du décret mentionné (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ARTICLE 16 : **Coupures**

Compte tenu des exigences et contraintes propres à l'activité de service public de transports urbains, le présent accord ouvre le droit de déroger aux règles légales limitant le nombre et la durée des coupures par service. Toutefois, le nombre de coupures par service ne peut être supérieur à deux.

Conformément aux dispositions légales en la matière, la mise en œuvre de la dérogation entraîne obligatoirement l'attribution d'une contrepartie spécifique en faveur des salariés concernés :

- Pour les salariés à temps plein qui demandent à passer à temps partiel, la dérogation aux dispositions légales en la matière est de plein droit, la contrepartie spécifique résidant, pour ces salariés, dans leur choix personnel d'organisation du travail ;
- Pour les salariés en préretraite progressive, la dérogation aux dispositions légales en la matière est de plein droit, la contrepartie spécifique résidant, pour ces salariés, dans le bénéfice du dispositif PRP ;
- Pour les autres salariés à temps partiel, les contreparties spécifiques sont celles prévues par les accords d'entreprise ou, à défaut, la garantie d'un temps de travail correspondant en moyenne à un mi-temps de la durée du travail dans l'entreprise, sans que cela puisse être inférieur au minimum nécessaire pour accéder aux prestations en espèces du régime général de la sécurité sociale.

ARTICLE 17 : **Heures complémentaires**

Le contrat de travail doit mentionner la durée du travail hebdomadaire mensuelle ou annuelle ainsi que le nombre maximal d'heures complémentaires qui peuvent être demandées au salarié.

Compte tenu des contraintes de service public particulières à la branche, le nombre d'heures complémentaires effectuées par le salarié peut excéder 10 % de la durée du travail prévue au contrat mais ne peut dépasser le tiers de cette durée. (1)

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 21 juillet 2000.

ARTICLE 18 : **Lissage du salaire**

Conformément à l'article L. 212-8-5 du code du travail, de façon à assurer un salaire régulier et stable, l'organisation du travail des salariés à temps partiel n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le salaire mensuel convenu appelé " salaire lissé ".

ARTICLE 19 : **Demande de passage à temps partiel ou à temps complet**

Tout salarié intéressé par un aménagement de son temps de travail en temps partiel peut en formuler la demande. L'employeur doit lui fournir une réponse dans un délai d'un mois.

Les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité pour occuper un emploi à temps partiel ressortissant à leur catégorie professionnelle ou équivalent.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps plein ressortissant à leur catégorie professionnelle ou équivalent.

Lorsque plusieurs salariés demandent simultanément à occuper un même emploi, l'employeur désigne le salarié qui occupera l'emploi, en se fondant sur des critères objectifs. Ces critères prennent tout particulièrement en compte l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, et, le cas échéant, les charges de famille, et en particulier celles de parents isolés, la situation des salariés qui représentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, et les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Dans le cas d'événements familiaux graves (décès ou chômage du conjoint), les salariés à temps plein ayant choisi un temps partiel bénéficient d'un droit de retour à temps plein dans un emploi équivalent à celui précédemment occupé dans un délai maximal de 4 mois ou selon des modalités fixées par accord d'entreprise.

Lorsqu'en application de l'article L. 212-4-5, 1er alinéa du code du travail, des salariés demandent la mise en place d'horaires à temps partiel, l'entreprise pourra différer ou refuser cette transformation dans les cas suivants :

- cette réorganisation entraîne une création d'emplois supérieure à celle résultant de la réduction à temps partiel des salariés concernés ;
- la réorganisation visée ci-dessus aggrave les conditions de travail des autres salariés restant à temps plein appartenant au roulement ou au tableau de service des intéressés.

En dehors de ces cas, l'entreprise pourra différer la mise en place demandée dans les 3 cas ci-dessous :

- les salariés concernés n'ont pas achevé le roulement de service auquel ils appartiennent ;
- les roulements de service, ou plus généralement l'habillage, ont été modifiés depuis moins de 6 mois ;
- un ou plusieurs roulements de service doivent être réorganisés pour permettre cette mise en place du fait des contraintes de l'organisation du travail pour roulement et des règles en usage à ce propos dans l'entreprise.

Ces 3 motifs ne peuvent repousser de plus d'un an la mise en place demandée.

SOUS-SECTION 3 : CONTRATS À DUREE DETERMINEE ET TRAVAIL TEMPORAIRE

Pour plus d'information, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter la note juridique n° 9 intitulée « rappel concernant les contrats à durée déterminée ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent » et ses compléments n°1 « les contrats à durée déterminée : distinction entre renouvellement et succession de CDD » et n° 2 « les nouvelles dispositions relatives aux contrats à durée déterminée », sur le site www.utpf-mobilites.fr.

ARTICLE 20 : Contrats à durée déterminée et travail temporaire

Si les contrats à durée déterminée (CDD) ou le travail temporaire peuvent s'avérer nécessaires pour les entreprises, les parties signataires entendent privilégier l'emploi permanent et affirment leur volonté de limiter le recours à de tels dispositifs aux cas énumérés aux articles L. 122-1-1 et L. 124-2-1 du code du travail, compte tenu de l'organisation du travail mise en œuvre au sein de chaque entreprise en application de la section 1 et des sous-sections 1 et 2 de la section 2 du présent chapitre.

Dans ce contexte, et conformément aux dispositions des articles L. 122-1 et L. 124-2 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée et le travail temporaire ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Par ailleurs, à l'exception des CDD conclus pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, qui ne comportent pas de terme précis, la durée totale du contrat, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement, ne peut excéder 18 mois.

Les salariés en contrat à durée déterminée dont le contrat initial aura été renouvelé et qui auront exercé pendant au moins 12 mois consécutifs dans l'entreprise, bénéficieront d'une priorité pour occuper un emploi à durée indéterminée ressortissant à leur catégorie professionnelle, qui se libère ou est créé, alors qu'ils sont encore en exercice au sein de l'entreprise.

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des CDD, à l'exception notamment des contrats d'insertion en alternance, des contrats d'apprentissage ou de tout autre type de contrat de formation à durée déterminée.

SOUS-SECTION 4 : LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

ARTICLE 21 : Définition

Le compte épargne-temps, dénommé ci-après CET, a pour objet de permettre aux salariés qui le souhaitent, et notamment au personnel d'encadrement, d'accumuler des droits à congés de longue durée rémunérés, libérant ainsi du temps de travail au profit des demandeurs d'emploi.

La durée du CET est de 4 ans, renouvelable.

ARTICLE 22 : Accords d'entreprise et thèmes de négociation

Dans le cadre de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail, de l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 et du titre Ier du présent accord-cadre, les entreprises mettront en place par accord, au plus tard dans un délai de 9 mois à compter de la date d'application du présent accord, le régime du CET pour les publics qu'elles désigneront, et au regard des spécificités locales d'organisation du travail propres à chaque entreprise.

Les accords d'entreprise devront aborder les thèmes suivants :

- les conditions d'ouverture du CET ;
- les éléments susceptibles d'alimenter les CET, notamment dans le cadre des articles 11 et 12 du présent accord ;
- les éléments susceptibles d'abonder les CET ;
- les conditions d'accès : ancienneté et droit de tirage, durée minimum du CET, durée minimum du congé, conditions d'exercice du droit de tirage par le salarié, tenue du CET ;
- les conditions de cessation du CET en cas de rupture du contrat de travail ;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre et de l'utilisation du CET, notamment dans le cadre du départ à la retraite.

Nota : Le deuxième alinéa de l'article 22 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ARTICLE 23 : Garanties

La prise d'un congé de longue durée dans le cadre du CET ne modifie pas l'obtention des droits à l'ancienneté, la prime de départ à la retraite ou l'indemnité de licenciement.

De même, pendant son congé, le salarié continue à bénéficier de ses droits sociaux.

A l'issue de son congé, le salarié est réintégré dans un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle assorti d'une rémunération équivalente.

Les entreprises constituent les provisions nécessaires à la garantie des droits acquis par le salarié au titre de son CET.

ARTICLE 24 : Bilan

Un bilan sera effectué au niveau de la branche dans un délai de 18 mois à compter de l'entrée en application du présent accord.

Si cela s'avérait nécessaire, un accord de branche fixera les conditions et principes d'ouverture du CET pour les entreprises qui n'auront pas alors conclu un accord.

CHAPITRE III
DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU PERSONNEL CADRES ET ASSIMILES

Dans le cadre de l'application de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, le personnel cadres et assimilés doit pouvoir bénéficier d'une réduction du temps de travail adaptée, le cas échéant, aux spécificités des fonctions exercées.

La disponibilité particulière du personnel cadres et assimilés pour l'exercice de leurs fonctions constitue, en effet, eu égard à leur niveau de responsabilité, une exigence normalement acceptée par chacun d'eux, cette disponibilité devant rester compatible avec leurs aspirations et responsabilités familiales, ainsi qu'avec l'exercice d'activités civiques et sociales.

Les dispositions suivantes sont applicables au personnel cadres et assimilés dont la compétence, la qualification et les responsabilités justifient la diversité des situations envisagées.

ARTICLE 25 : **Personnels effectuant l'horaire conventionnel**

L'horaire conventionnel défini à l'article 1er, ainsi que l'ensemble des dispositions du présent accord, sont applicables au personnel cadres et assimilés dont les contraintes de la fonction ne nécessitent pas une organisation particulière du travail, et n'empêchent pas de mesurer leur temps de travail. La réduction du temps de travail peut s'effectuer par l'attribution de jours de repos supplémentaires.

ARTICLE 26 : **Personnel au forfait avec référence horaire**

L'organisation du travail de certains personnels cadres et assimilés doit nécessairement s'effectuer dans le cadre de contraintes spécifiques, liées notamment à la continuité du service public et à l'organisation du travail qui en découle, à la sécurité des personnes et des biens, à la mise en œuvre d'événements exceptionnels et promotionnels.

Les responsabilités particulières qui sont liées à ces contraintes nécessitent, pour ces salariés, la réalisation imprévisible, mais systématique, d'un certain nombre d'heures supplémentaires. Il peut donc être nécessaire de fixer contractuellement une rémunération sous forme de forfait précisant le nombre d'heures effectuées au total et le nombre d'heures supplémentaires inclues dans le forfait. Cette modalité ne se présume pas et doit résulter d'un accord de volonté non équivoque entre le salarié et son employeur par l'insertion au contrat de travail, ou à son avenant, d'une disposition expresse sur ce point.

Cet article ne concerne que les personnels cadres et assimilés dont le coefficient, tel que mentionné dans la convention collective de la branche des transports publics urbains, est supérieur ou égal à 340.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de celles prévues au contrat donnent lieu à rémunération supplémentaire, dans les conditions légales.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, le salarié bénéficiera, aux termes de son contrat de travail ou de son avenant, d'au moins 10 jours de repos supplémentaires. D'un commun accord entre le salarié et son employeur, ils seront effectivement pris dans l'année d'acquisition, sans possibilité de report, ou pourront, pour tout ou partie, alimenter un compte épargne-temps. Dans l'un et l'autre cas, ils ne seront indemnisés qu'en cas de rupture du contrat de travail.
Cette disposition ne remet pas en cause les accords d'entreprise plus favorables. Les jours de repos supplémentaires déjà accordés par les entreprises au titre de la réduction du temps de travail ne se cumulent pas avec ceux prévus au présent accord.

Nota : La deuxième phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article 26 est étendue sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ARTICLE 27 : **Forfait tout horaire**

La nature des fonctions, l'importance de la rémunération et le niveau de responsabilité de certains cadres impliquent une large indépendance dans l'organisation de leur temps de travail, excluant ainsi la possibilité de déterminer un horaire de travail précis.

Le contrat de travail, ou un avenant audit contrat, peut donc prévoir que ces personnels relèvent du forfait tout horaire, ne sont pas soumis à un horaire de travail et doit définir la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié.

Cette modalité de travail ne peut concerner que les seuls cadres répondant aux critères définis par la jurisprudence et, en tout état de cause, les cadres dont le coefficient, tel que mentionné dans la convention collective des transports publics urbains, est supérieur ou égal à 530, les cadres dirigeants, les membres du comité de direction et/ou du conseil d'administration, le directeur d'établissement et ses adjoints.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, le cadre bénéficiera, aux termes de son contrat de travail ou de son avenant, d'au moins 10 jours de repos supplémentaires. D'un commun accord entre le salarié et son employeur, ils seront effectivement pris dans l'année d'acquisition, sans possibilité de report, ou pourront, pour tout ou partie, alimenter un compte épargne-temps. Dans l'un et l'autre cas, ils ne seront indemnisés qu'en cas de rupture du contrat de travail.

Cette disposition ne remet pas en cause les accords d'entreprise plus favorables. Les jours de repos supplémentaires déjà accordés par les entreprises au titre de la réduction du temps de travail ne se cumulent pas avec ceux prévus au présent accord.

Nota : La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 27 est étendue sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 précitée (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ARTICLE 28 : **Durée maximale du travail**

A l'exception des personnels visés à l'article 27 du présent accord, la durée maximale hebdomadaire du travail ne peut dépasser 46 heures sur une semaine et 42 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sauf dispositions plus favorables, accords d'entreprise ou circonstances exceptionnelles telles que mentionnées à l'article L. 212-7 du code du travail.

ARTICLE 29 : **Disposition particulière**

Les parties signataires conviennent de se réunir afin d'adapter les dispositions de ce chapitre dans les cas suivants :

- si cela s'avère nécessaire, en cas d'évolution de la législation ;
- à l'issue de la négociation sur l'actualisation des grilles de classification/rémunération, afin d'examiner les conséquences qui en résulteraient ;
- lorsque sera abordée la négociation sur l'encadrement prévue parmi les thèmes de négociation retenus par les partenaires sociaux lors de la commission paritaire nationale du 29 mars 1994.

TITRE II
EMPLOI ET RENOUVELLEMENT ACCELERE DES EFFECTIFS PAR LA MISE EN ŒUVRE ET L'AMELIORATION DES DISPOSITIFS EXISTANTS DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE

Les modalités de cessation anticipée d'activité évoquées dans le présent titre s'inscrivent dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ou des dispositifs interprofessionnels existants.

La mise en œuvre de ces modalités de cessation anticipée d'activité de la branche est liée au maintien des dispositifs législatifs, réglementaires et interprofessionnels.

En cas de modifications des dispositifs nationaux de cessation anticipée d'activité, les dispositifs de la branche définis aux chapitres Ier et II ci-dessous devront faire l'objet de nouvelles négociations.

CHAPITRE I
L'ELARGISSEMENT DU DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE (ARPE)
DISPOSITIF PRE ARPE

ARTICLE 30 : **Principales caractéristiques**

Le dispositif préARPE, ci-dessous dénommé « préARPE », a pour objet de permettre aux salariés des entreprises de transport urbain, auxquels s'applique la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, de cesser leur activité avant d'être pris en charge, en premier lieu, par le régime de préretraite financé par l'UNEDIC, ci-dessous dénommé " ARPE ", et, en second lieu, par les régimes de retraite, tout en conservant un revenu dans l'attente de l'accès à ces régimes.
Le préARPE ne subsiste que si l'ARPE est reconduit.

ARTICLE 31 : **Bénéficiaires du préARPE**

Bénéficient du préARPE les salariés :

- totalisant, quel que soit leur âge, 160 trimestres et plus validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale selon les dispositions des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale (périodes d'assurance, périodes équivalentes et périodes assimilées) ;
- justifiant de 12 années d'affiliation au régime d'assurance chômage ;
- en poste dans une entreprise de transport urbain au moment du départ ;
- justifiant avoir exercé leur activité professionnelle dans une entreprise de transport urbain pendant au moins 10 ans de façon continue ou discontinue dont au moins une année chez leur dernier employeur.
  Les périodes de suspension du contrat de travail pour accident de travail, service militaire ou maternité sont prises en compte pour la détermination de la condition des 10 années d'exercice de l'activité professionnelle dans la limite maximale d'une année continue ;
- s'engageant, sous peine de perdre l'avantage du préARPE, à demander à bénéficier de l'ARPE dès qu'ils rempliront les conditions d'accès à ce régime.

ARTICLE 32 : **Allocation de remplacement dans le cadre du préARPE**

Dès le jour de sa prise en charge par le régime et jusqu'au premier jour du mois civil suivant son 58e anniversaire (date à laquelle l'intéressé doit obligatoirement faire valoir ses droits au bénéfice de l'ARPE), le statut de bénéficiaire du préARPE lui permet :

- de percevoir une allocation de remplacement dont le montant, les modalités de calcul, de revalorisation et de versement sont identiques à celles prévues par l'ARPE ;
- de maintenir ses droits aux différentes prestations sociales au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance maladie (régime général) ;
- de bénéficier de la validation de ses droits au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance vieillesse (régime général) ;
- de bénéficier de la validation de ses droits à la retraite complémentaire, soit sur la base du taux obligatoire, soit sur la base du taux souscrit par l'entreprise auprès de la CARCEPT lorsque ce taux est supérieur au taux obligatoire. Dans ce dernier cas, la prise en charge s'effectue conformément aux conditions qui résultent des accords d'entreprise fixant ce taux supplémentaire pour les salariés en activité.

Le salarié bénéficiera en outre de prestations identiques à celles qui auraient été les siennes s'il avait poursuivi son activité jusqu'à son entrée dans le dispositif ARPE.

ARTICLE 33 : **Mise en œuvre et nature de la cessation d'activité**

Le salarié remplissant, à la date souhaitée pour la cessation de son activité, les conditions fixées à l'article 31 ci-dessus, et qui souhaite bénéficier de l'allocation préARPE, doit retirer un dossier de demande d'allocation auprès du fonds chargé de gérer le préARPE.

Le salarié présente sa demande écrite de cessation d'activité - par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre récépissé de remise en main propre - à son employeur, accompagnée des documents attestant qu'il remplit les conditions fixées à l'article 31 ci-dessus. Cette demande peut être présentée au plus tôt 3 mois avant la date à laquelle l'intéressé remplira lesdites conditions.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois, à compter de la date de réception de la demande pour faire connaître à l'intéressé, également par écrit, dans les mêmes conditions que ci-dessus, son acceptation ou son rejet de sa demande.

En cas d'acceptation de la demande du salarié, l'employeur complète le dossier de demande d'allocations et le retourne immédiatement au fonds chargé de gérer le préARPE. A réception du dossier de demande, le fonds dispose d'un délai de 15 jours maximum pour confirmer à l'employeur et au salarié son acceptation de la prise en charge de ce dernier au titre du préARPE s'il en remplit les conditions d'accès.

Le salarié cesse son activité dans un délai maximum de 2 mois suivant l'acceptation de l'employeur, à une date arrêtée en accord avec celui-ci, mentionnée dans la lettre d'acceptation et qui ne peut être antérieure ni à la date à laquelle l'intéressé remplira les conditions prévues à l'article 31 ci-dessus, ni à la réponse du fonds.

En cas de rejet de la demande du salarié, l'employeur précise si sa décision est susceptible d'être reconsidérée et restitue à l'intéressé son dossier de demande d'allocations et les justificatifs qui y étaient joints. Si la décision est susceptible d'être reconsidérée, la lettre de rejet mentionne le délai au-delà duquel le salarié peut renouveler sa demande.

ARTICLE 34 : **Nature de la rupture**

Le contrat de travail d'un salarié ayant présenté une demande de cessation d'activité, qui a été accepté par l'employeur, est rompu d'un commun accord entre les parties.

La rupture prend effet à la date de cessation d'activité mentionnée dans la lettre d'acceptation de l'employeur, sous réserve de la prise en charge de l'intéressé par le fonds chargé de gérer le préARPE.

ARTICLE 35 : **Indemnité de cessation d'activité**

La rupture ouvre droit, au bénéfice du salarié, au versement par l'entreprise d'une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui de l'indemnité de départ à la retraite prévue par la convention collective des réseaux de transports publics urbains calculée sur la base de l'ancienneté acquise à la date de la rupture du contrat.
Le salarié ne bénéficiera pas d'une nouvelle indemnité de cessation d'activité lors de son accès à l'ARPE.

ARTICLE 36 : **Contreparties d'embauches**

Toute cessation d'activité d'un salarié dans les conditions prévues au présent accord doit donner lieu à une ou plusieurs embauches dans les conditions prévues par l'ARPE.

Dans ces conditions, l'entreprise n'aura pas à réaliser une nouvelle embauche lors de l'accès du salarié à l'ARPE.

ARTICLE 37 : **Financement du préARPE**

Le préARPE mis en place par le présent accord est financé par les entreprises de la profession dans les conditions visées ci-dessous :
Une cotisation assise sur les rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale des salariés des entreprises de transports urbains après éventuel abattement pour frais professionnels permettra d'assurer le financement :

- de l'allocation préARPE ;
- des cotisations nécessaires pour garantir leurs prestations sociales au titre de l'assurance personnelle maladie (régime général), de la validation de leurs droits à l'assurance vieillesse, à la retraite complémentaire et à la prévoyance.

Cette cotisation sera mise à la charge des employeurs.

Le financement est assuré par une cotisation globale égale à 0,2 % de la rémunération brute des salariés après éventuel abattement pour frais professionnels.

La cotisation visée ci-dessus revêt un caractère obligatoire pour les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Dans l'hypothèse où, compte-tenu des conditions d'accès au préARPE fixées par le présent accord, l'équilibre financier du régime ne pourrait plus être assuré par la cotisation globale des entreprises, l'UTPF examinera les modalités permettant de maintenir cet équilibre dans la limite de la cotisation telle qu'elle est fixée au présent accord.

La définition de nouvelles conditions permettant de maintenir l'équilibre financier du régime ne devra en aucun cas modifier les droits en cours. Elles ne devront donc concerne que les nouveaux bénéficiaires du préARPE.

L'UTPF présentera aux organisations syndicales un bilan annuel de l'effet de cette disposition.

ARTICLE 38 : **Conséquences sur le préARPE de la révision ou de la disparition de l'ARPE**

En cas de révision de l'ARPE, les dispositions du chapitre Ier du titre II du présent accord tombent de plein droit, l'UTPF et les organisations syndicales signataires s'engageant à ouvrir des négociations en vue de l'examen des conséquences de la modification de l'ARPE sur le préARPE.

Dans l'hypothèse où l'ARPE n'est pas reconduite par les partenaires sociaux gestionnaires de l'UNEDIC, le préARPE disparaît, conformément à l'article 30 du présent accord.

Cependant, les salariés qui bénéficient alors du préARPE continueront à être pris en charge par ce régime, dans les mêmes conditions, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 60 ans, âge auquel ils font valoir leurs droits à la retraite.

ARTICLE 39 : **Entrée en application**

Le préARPE sera mis en œuvre à la date d'application du présent accord et dès la signature entre la profession et l'UNEDIC d'une convention relative au passage du salarié du préARPE à l'ARPE.

CHAPITRE II
LES PRERETRAITES PROGRESSIVES (PRP)

ARTICLE 40 : **Généralisation du dispositif PRP**

Les parties signataires conviennent que toutes les entreprises de la branche devront s'engager à conclure avec l'Etat des conventions de préretraite progressive afin de permettre aux salariés qui répondent aux conditions prévues par la loi de voir prises en compte leurs demandes de départ en PRP.

Le projet de convention doit être soumis pour avis au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

ARTICLE 41 : **Maintien des droits à retraite complémentaire**

Les parties signataires conviennent que, selon des modalités à définir, les salariés en préretraite progressive bénéficieront de droits à retraite complémentaire identiques à ceux qu'ils auraient perçus s'ils avaient continué à travailler à plein temps.

Nota : L'article 41 est étendu sous réserve de l'application de l'article 20 (point 6 du chapitre Ier) de l'accord du 8 décembre 1961 relatif au régime de retraite complémentaire ARRCO (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

CHAPITRE III
DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 42 : **Droits à retraite complémentaire en cas de non-reconduction de l'ASF**

Les parties signataires conviennent d'examiner avec la CARCEPT les conditions du maintien des droits à la retraite complémentaire des personnels roulants partant à la retraite à 60 ans dans l'hypothèse où l'accord relatif à la structure financière (ASF) ne serait pas prorogé au-delà du 31 décembre 2000 et en l'absence de garantie par l'Etat de la pérennité de la structure financière pour les entreprises de la branche.

ARTICLE 43 : **Mise en œuvre dans la branche des accords interprofessionnels**

Les parties signataires s'engagent à examiner les conditions d'application à la branche des accords interprofessionnels à venir relatifs à la cessation anticipée d'activité.

TITRE III
MISE EN PLACE D'UN OBSERVATOIRE PARITAIRE SUR L'AMENAGEMENT, L'ORGANISATION ET LA DUREE DU TRAVAIL DANS LA BRANCHE

ARTICLE 44 : **Observatoire paritaire sur l'aménagement, l'organisation et la durée du travail**

Les parties signataires conviennent, dans la cadre de la commission paritaire emploi-formation créée par l'accord de branche du 19 novembre 1996 sur la formation professionnelle, de mettre en place un observatoire sur la mise en œuvre par les entreprises de l'ensemble des dispositions du présent accord-cadre sur l'emploi.

Dans un délai d'un an à compter de l'entrée en application du présent accord, les analyses et conclusions de la commission emploi-formation seront soumises à la commission paritaire nationale de branche qui décidera des suites à leur donner.

TITRE IV
DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 45 : **Entrée en application de l'accord**

Le présent accord-cadre entrera en application dès qu'aura été publié l'arrêté d'extension et dès l'entrée en vigueur, à l'initiative des pouvoirs publics, des dispositions légales et/ou réglementaires permettant la mise en œuvre du présent accord de branche et se substituant aux dispositions actuellement en vigueur.

Par exception, l'article 16 du présent accord entrera en vigueur dès la signature de l'accord-cadre, et en tout état de cause le 1er janvier 1999. (1)

Le présent accord se substitue aux différents textes correspondants de la convention collective des réseaux de transports publics urbains.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 21 juillet 2000.

ARTICLE 46 : **Durée et révision de l'accord**

Le titre Ier du présent accord-cadre est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en application.

Le titre II du présent accord-cadre est conclu pour la durée des dispositions législatives, réglementaires ou interprofessionnelles sur lesquelles il se fonde, à compter de la date de son entrée en application.

Si des textes législatifs remettaient en cause l'équilibre et l'économie générale du présent accord, s'agissant notamment de la durée légale du travail, les partenaires sociaux et l'UTPF s'engagent à en examiner les effets et à le modifier en conséquence.

ARTICLE 47 : **Publicité et dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris le 22 décembre 1998.

Signataires : UTPF, CFDT, CFTC, CFE-CGC.

2°) DECRET N° 2000-118 DU 14 FEVRIER 2000 RELATIF A LA DUREE DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DE TRANSPORT PUBLIC URBAIN DE VOYAGEURS

Version consolidée au 1er janvier 2009

Le Premier ministre,
Sur le rapport du ministre de l'équipement, des transports et du logement,
Vu le code du travail ;
Vu la loi du 3 octobre 1940 relative au régime du travail des agents des chemins de fer, notamment son article 2 ;
Vu la loi d'orientation des transports intérieurs n° 82-1153 du 30 décembre 1982, notamment ses articles 9, 10, 11, 27 et 28 ;
Vu la loi n° 91-1 du 3 janvier 1991 tendant au développement de l'emploi par la formation dans les entreprises, l'aide à l'insertion sociale et professionnelle et l'aménagement du temps de travail, pour l'application du troisième plan pour l'emploi, notamment son article 24 ;
Vu la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ;
Vu la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;
Vu le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits ;
Vu le décret n° 98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien et modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets) ;
Vu l'accord-cadre de branche sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail, conclu le 22 décembre 1998 dans le cadre de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
Vu les observations présentées par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés intéressées,

CHAPITRE Ier
CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1

Le présent décret est applicable aux salariés des entreprises de transport public urbain de voyageurs, qui ressortissent de la classe 60.2A des nomenclatures d'activité et de produits approuvés par le décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits susvisé : « 60.2A Transports urbains de voyageurs », uniquement pour ce qui concerne le transport urbain ou suburbain de voyageurs, sur des lignes et selon des horaires déterminés, même à caractère saisonnier, par tout moyen, et à l'exclusion des personnels de la Société nationale des chemins de fer français, des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des chemins de fer secondaires d'intérêt général et des voies ferrées d'intérêt local, et des personnels de la Régie autonome des transports parisiens.

Nota : Article modifié par le décret n° 2006-925 du 19 juillet 2006 (art. 1) (JO du 28 juillet 2006).

Une nouvelle nomenclature d'activités françaises, dite NAF, a été adoptée par décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007. Le code désormais applicable aux entreprises de « transports urbains et suburbains de voyageurs » est le 49.31.

CHAPITRE II
DUREE DU TRAVAIL ET ORGANISATION DU TRAVAIL

ARTICLE 2

La durée hebdomadaire du travail est fixée à trente-cinq heures. Elle est calculée en moyenne sur un cycle d'organisation du travail tel que défini à l'article 3 ou selon les dispositions de l'article 4. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des dispositions plus favorables aux salariés que celles fixées par les articles 3 et 4.

L'organisation du travail mise en place par le chef d'entreprise ou d'établissement doit dans tous les cas permettre de répartir équitablement les contraintes de travail entre les salariés en tenant compte des conditions de travail des personnels.

Nota : Article modifié par le décret n° 2006-925 du 19 juillet 2006 (art. 2) (JO du 28 juillet 2006).

ARTICLE 3

Les cycles d'organisation du travail visés à l'article 2 précédent (premier alinéa) ont une durée qui ne saurait excéder douze semaines. Ils correspondent aux différents niveaux d'activité de l'entreprise, telles que périodes scolaires ou vacances. En conséquence, la répartition de la durée du travail à l'intérieur d'un cycle ne se répète pas à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée du travail fixée à l'article 2 du présent décret est calculée conformément aux dispositions du code du travail et, en tout état de cause, sur un maximum de douze semaines préalablement déterminées.

Lorsque le chef d'entreprise ou d'établissement décide de mettre en place un dispositif d'organisation du travail selon les termes du présent article, il doit respecter la procédure suivante :

- la mise en place de l'organisation du travail, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, doit avoir fait l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent ;
- l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement doit être adressé, dans un délai de quinze jours, à l'inspecteur du travail ; lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise ou d'établissement ou de délégué du personnel, l'inspecteur du travail doit être informé de l'organisation du travail retenue, quinze jours avant sa mise en place ;
- le chef d'entreprise ou d'établissement doit communiquer le nouveau programme d'organisation du travail au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lorsque celui-ci existe.

En cas de changement d'horaires collectifs significatifs affectant l'ensemble d'une catégorie de personnel, l'organisation mise en place selon les dispositions du présent article peut être révisée, notamment en fonction des changements intervenant dans la demande de déplacements ou des modifications des contraintes de l'entreprise. L'employeur doit alors faire connaître à l'avance le dispositif mis en place à l'intérieur d'un cycle d'organisation du travail ainsi que la durée et le nombre desdits cycles, en respectant la procédure prévue au paragraphe précédent, et, à l'égard des salariés concernés, un délai de prévenance de sept jours, sauf cas d'urgence.

Nota : Article modifié par le décret n° 2006-925 du 19 juillet 2006 (art. 3) (JO du 28 juillet 2006) et par le décret n° 2008-1510 du 30 décembre 2008 (art. 4) (JO du 31 décembre 2008).

ARTICLE 4

La durée du travail fixée à trente-cinq heures pourra également être calculée en moyenne sur des périodes de référence et selon des modalités d'organisation déterminées par accords d'entreprise qui devront respecter les dispositions des articles L. 212-1, L. 212-2, L. 212-5, L. 212-7.1, L. 212-8, L. 212-8.5, L. 212-9 et L. 212-10 du code du travail.

Nota : Article modifié par le décret n° 2006-925 du 19 juillet 2006 (art. 4) (JO du 28 juillet 2006).

CHAPITRE III
DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL
ET AMPLITUDE MAXIMALE DE LA JOURNEE DE TRAVAIL

ARTICLE 5

La durée maximale hebdomadaire de travail calculée en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-deux heures. Au cours d'une même semaine, la durée maximale du travail ne peut dépasser quarante-six heures.
En cas de circonstances exceptionnelles, les dispositions des alinéas 1 et 3 à 5 de l'article L. 212-7 et des articles R. 212-2 à R. 212-11 du code du travail sont applicables. Les attributions conférées à l'autorité administrative par ces dispositions sont exercées par les inspecteurs du travail, les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le ministre chargé du travail. Les dérogations accordées pour une période limitée par l'autorité administrative dans le cadre du présent alinéa ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de cinquante heures par semaine. Les heures effectuées, dans le cadre de la mise en œuvre de ces dérogations, au-delà de quarante-six heures, ne peuvent au total excéder quarante heures par salarié et par an. Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Nota : Article modifié par le décret n° 2008-1510 du 30 décembre 2008 (art. 4) (JO du 31 décembre 2008).

ARTICLE 6

La durée journalière maximale du travail ne peut excéder dix heures. Cette durée, notamment pour le personnel roulant, compte tenu de la diversité et de la spécificité des organisations du travail, peut être diminuée par accord d'entreprise.

Le dépassement de cette durée journalière peut être autorisé par l'inspecteur du travail dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs cités à l'article D. 212-12 du code du travail. Les demandes de dérogations, accompagnées des justifications utiles et de l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, sont adressées par l'employeur à l'inspecteur du travail. Dans un délai maximum de quinze jours suivant la date de réception de la demande, l'inspecteur du travail fait connaître sa décision à l'employeur ainsi que, s'il y a lieu, aux représentants du personnel.

En cas d'urgence, l'employeur peut déroger, sous sa propre responsabilité, pour les motifs envisagés à l'alinéa 2 du présent article, à la limitation de la durée journalière du travail. S'il n'a pas encore adressé de demande de dérogation il doit présenter immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée des justifications et avis prévus, et de toutes explications nécessaires sur les causes ayant nécessité une prolongation de la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable.
S'il se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande de dérogation, il doit informer immédiatement l'inspecteur du travail de l'obligation où il s'est trouvé d'anticiper la décision attendue et en donner les raisons.

Les décisions de l'inspecteur du travail visées au présent article peuvent faire l'objet, dans le délai d'un mois suivant la date à laquelle les intéressés en ont reçu notification, d'un recours hiérarchique devant le directeur général du travail.

Nota : Article modifié par le décret n° 2006-925 du 19 juillet 2006 (art. 5) (JO du 28 juillet 2006) et par le décret n° 2008-1510 du 30 décembre 2008 (art. 4) (JO du 31 décembre 2008).

ARTICLE 7

L'amplitude de la journée de travail est la durée qui s'écoule, au sein d'une même période de vingt-quatre heures consécutives, entre le début de service de la première vacation d'un salarié et la fin de service de sa dernière vacation.

La durée de l'amplitude ne saurait être supérieure à onze heures. Toutefois, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, l'amplitude peut être prolongée dans les conditions suivantes :

1° Lorsque la durée hebdomadaire du travail est répartie sur moins de cinq jours, jusqu'à treize heures ;

2° Dans les autres cas, lorsque les conditions de l'exploitation du service le rendent nécessaire, jusqu'à treize heures dans la limite de 35 % du nombre de services de la période de référence applicable dans l'entreprise pour le calcul de la durée du travail.

Nota : Article modifié par le décret n° 2006-925 du 19 juillet 2006 (art. 6) (JO du 28 juillet 2006).

CHAPITRE IV
REPOS ET COUPURES

ARTICLE 8

La durée du repos journalier correspond au temps compris entre la fin de service d'une journée de travail et le début du service de la journée de travail suivante. La durée minimale du repos journalier est fixée à onze heures.

Toutefois, pour tenir compte de l'activité des entreprises de la branche caractérisée par la nécessité d'assurer une continuité du service, la durée minimale du repos journalier peut être inférieure à onze heures sans pouvoir être inférieure à dix heures, selon des conditions fixées par accord collectif de branche étendu.

Pour les salariés des établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes travaillant sur trois périodes successives de huit heures, pour les personnels de remplacement, ou pour les personnels concernés par le passage d'un service de soirée à un service de matinée, la durée minimale du repos journalier peut être inférieure à onze heures sans pouvoir être inférieure à neuf heures.

Sans préjudice des dispositions des deuxième et troisième alinéas du présent article, la réduction de la durée du repos journalier en deçà de onze heures peut, en cas de surcroît temporaire d'activité, être autorisée par l'inspecteur du travail, dans les conditions prévues par l'article 6 du présent décret.

En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments, il peut être dérogé à la durée minimale du repos journalier fixée à onze heures par le présent article, sous la seule responsabilité de l'employeur qui doit aussitôt en informer l'inspecteur du travail.

La réduction du repos journalier en deçà de onze heures donne lieu à l'attribution aux salariés concernés de périodes au moins équivalentes de repos au plus tard avant la fin de la semaine civile suivant la semaine pendant laquelle le repos journalier a été réduit. Cette période de repos compensateur doit être accolée à un repos quotidien ou hebdomadaire.

Nota : Article modifié par le décret n° 2006-925 du 19 juillet 2006 (art. 7) (JO du 28 juillet 2006) et par le décret n° 2008-1510 du 30 décembre 2008 (art. 4) (JO du 31 décembre 2008).

ARTICLE 9

Chaque salarié bénéficie, à l'issue d'une période maximale de six jours de travail, d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de trente-cinq heures consécutives incluant un repos journalier.

La période maximale du travail entre deux repos hebdomadaires peut être portée à sept jours, avec l'accord du salarié, afin d'assurer le remplacement d'un salarié absent, après information de l'inspecteur du travail. Dans tous les cas, il est apporté au salarié une compensation appropriée, définie par accord d'entreprise ou d'établissement.

Le repos hebdomadaire peut être réduit dans le cas du passage d'un service de soirée à un service de matinée, à une durée inférieure à trente-cinq heures sans être inférieure à vingt-quatre heures consécutives à condition qu'une période au moins équivalente de repos soit accordée aux salariés concernés au plus tard avant la fin de la troisième semaine civile suivant la semaine pendant laquelle le repos hebdomadaire a été réduit. Cette période de repos compensateur doit être accolée à un repos quotidien ou hebdomadaire. Chaque salarié concerné doit se voir communiquer une fois par mois, dans le cadre d'un état annexé à sa feuille de paie, l'état de ses repos hebdomadaires non pris : cet état doit distinguer clairement les heures de repos hebdomadaires non prises déjà compensées au cours du mois considéré et les heures restant à compenser. Les délégués du personnel peuvent consulter ces états.

Les salariés doivent être informés au moins dix jours ouvrés à l'avance de la date de leurs repos hebdomadaires. Toutefois, il peut être dérogé à cette disposition en cas de circonstances exceptionnelles, tels notamment la nécessité de remplacer un salarié absent ou un surcroît d'activité. Les dispositions des articles R. 221-10 et R. 221-11 du code du travail sont applicables aux entreprises de transport public urbain de voyageurs.

Les personnels affectés de façon permanente à des fonctions non liées à la continuité du service public de transports urbains bénéficient de deux jours de repos accolés, dont le dimanche, par semaine civile. Par dérogation à ces dispositions, l'employeur peut, dans la limite de trois semaines civiles par an, sous sa seule responsabilité, et en en informant l'inspecteur du travail, accorder à ces salariés deux jours de repos non accolés dont l'un doit être un dimanche.

Nota : Article modifié par le décret n° 2006-925 du 19 juillet 2006 (art. 8) (JO du 28 juillet 2006) et par le décret n° 2008-1510 du 30 décembre 2008 (art. 4) (JO du 31 décembre 2008).

ARTICLE 10

1. Le présent paragraphe régit le régime des coupures des seuls personnels roulants.

Une coupure est une période comprise dans l'amplitude de la journée de travail du salarié pendant laquelle le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur et peut vaquer librement à des occupations personnelles. Les coupures d'une durée inférieure ou égale à trente minutes sont comptées dans la durée du travail. Aucun service ne peut compter plus de deux coupures.

Tout salarié dont le temps de travail quotidien est supérieur à six heures bénéficie d'une coupure d'au moins vingt minutes. Cette coupure est constituée, notamment, des temps de repas, des temps de disponibilité, des temps d'attente dans les terminus et des différents temps d'inactivité ou d'interruption déjà prévus ou intégrés dans les différentes organisations du travail d'une durée d'au moins cinq minutes consécutives.

Pour des raisons techniques d'exploitation, la période de coupure peut être remplacée par une période équivalente de repos compensateur attribuée au plus tard avant la fin de la journée suivante.

La coupure pour repas de midi est au minimum de quarante-cinq minutes. Lorsqu'un agent en service entre 11 h 30 et 14 heures ne bénéficie pas, dans cet intervalle, d'une coupure pour repas ou lorsque celle-ci n'est pas au moins égale à quarante-cinq minutes, il doit bénéficier d'une contrepartie déterminée par accord collectif de branche étendu ou par accord d'entreprise.

2. Le régime des coupures des personnels autres que les personnels roulants est fixé par l'article L. 220-2 du code du travail.

Nota : Article modifié par le décret n° 2006-925 du 19 juillet 2006 (art. 9) (JO du 28 juillet 2006).

CHAPITRE V
HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 11

Une heure supplémentaire est une heure effective de travail dépassant la durée du temps de travail, fixée à trente-cinq heures et calculée en moyenne selon les modalités prévues par les articles 2, 3 et 4 du présent décret.

Les dispositions du code du travail relatives aux heures supplémentaires et aux repos compensateurs sont applicables. Les heures supplémentaires et les repos compensateurs sont décomptés conformément aux dispositions du code du travail, notamment ses articles L. 140-1 à L. 148-3 (titre IV « Salaire » du livre Ier) et L. 212-5 à L. 212-10 (section III « Heures supplémentaires », du chapitre II « Durée du travail » du titre Ier du livre II), et aux articles 3 et 4 du présent décret.

Nota : Article modifié par le décret n° 2006-925 du 19 juillet 2006 (art. 10) (JO du 28 juillet 2006).

CHAPITRE VI
TRAVAIL DE NUIT

Article 12

Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

Toutefois, une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures pouvant être substituée à la période prévue à l'alinéa précédent. L'utilisation de cette dérogation est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :
1° Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie au premier ou au deuxième alinéa du présent article ;

2° Soit accomplit, au cours d'une période de douze mois, au moins 270 heures de travail durant la période définie au premier ou au deuxième alinéa du présent article.

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures sur une période de référence définie par convention ou accord collectif étendu. Il peut être dérogé à cette durée quotidienne par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, sous réserve que ces conventions ou accords prévoient en contrepartie des périodes équivalentes de repos compensateur.

Les contreparties dont bénéficient les travailleurs de nuit sont définies par accord collectif de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement qui doivent respecter les dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail.

Les compensations au travail de nuit occasionnel sont définies par accord collectif de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions des articles L. 122-25-1-1, L. 213-3 et L. 213-5 du code du travail sont applicables aux travailleurs de nuit définis ci-dessus.

Nota : Article modifié par le décret n° 2006-925 du 19 juillet 2006 (art. 11) (JO du 28 juillet 2006) et par le décret n° 2008-1510 du 30 décembre 2008 (art. 4) (JO du 31 décembre 2008).

CHAPITRE VII
TEMPS PARTIEL, CONTRATS A DUREE DETERMINEE, TRAVAIL TEMPORAIRE ET COMPTE EPARGNE-TEMPS

ARTICLE 13

Le travail à temps partiel est réglementé conformément aux dispositions du code du travail, dans le cadre notamment de ses articles L. 212-4-2 à L. 212-4-11 et R. 212-1.

Dans le respect des dispositions du code du travail et de celles du présent décret relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, le contrat de travail des salariés à temps partiel doit prévoir la répartition des horaires de travail et les conditions de la modification éventuelle de cette répartition. La répartition de l'horaire de travail prévue au contrat de travail peut être modifiée, sous réserve d'en prévenir le salarié au moins dix jours ouvrés à l'avance, sauf cas de force majeure.
Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, que si un accord collectif de branche étendu le prévoit. Cet accord détermine le nombre maximal de coupures par service et les contreparties spécifiques qui doivent être apportées aux salariés concernés.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit mentionner la durée du travail hebdomadaire mensuelle ou annuelle ainsi que le nombre maximal d'heures complémentaires qui peuvent être demandées au salarié.

ARTICLE 14

Le recours aux contrats à durée déterminée ou au travail temporaire est réglementé conformément aux dispositions du code du travail, dans le cadre notamment de ses articles L. 122-1 et L. 124-1 à L. 125-4.

ARTICLE 15

Le régime du compte épargne-temps est applicable. Il est réglementé conformément aux dispositions du code du travail, dans le cadre notamment de son article L. 227-1.

CHAPITRE VIII
DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU PERSONNEL CADRES ET ASSIMILES

ARTICLE 16

Le présent décret est applicable, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par accord collectif de branche étendu, au personnel cadres et assimilés définis comme tels dans le cadre de la convention collective étendue applicable.

CHAPITRE IX
DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTROLE ET AUX SANCTIONS

ARTICLE 17

1. La durée du travail dans les transports publics urbains de voyageurs est contrôlée par les inspecteurs du travail dans les conditions prévues par les articles D. 212-17 à D. 212-24 du code du travail.

2. Les horaires applicables aux différentes catégories de personnels sont affichés dans les établissements d'attache de ces personnels. En outre un registre est mis à la disposition des salariés qui souhaitent y consigner les observations qu'ils ont à formuler, en ce qui les concerne, au regard des prescriptions du présent décret. Ce registre est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail territorialement compétent.

Les documents prévus par l'article D. 212-21 du code du travail, destinés au décompte de la durée du travail des salariés non occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, et les documents prévus par l'article D. 212-22 dudit code, destinés au décompte des droits acquis par ces salariés en matière d'heures supplémentaires et de repos compensateurs, sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail territorialement compétent.

Nota : Article modifié par le décret n° 2006-925 du 19 juillet 2006 (art. 12) (JO du 28 juillet 2006) et par le décret n° 2008-1510 du 30 décembre 2008 (art. 4) (JO du 31 décembre 2008).

CHAPITRE X
DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 18

L'arrêté du 12 novembre 1942 portant réglementation du travail des agents des réseaux de tramways urbains et suburbains et des services par omnibus automobiles ou par trolleybus annexés ou substitués à ces réseaux est abrogé.

ARTICLE 19

La ministre de l'emploi et de la solidarité, le ministre de l'intérieur et le ministre de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Par le Premier ministre :
Lionel Jospin

Le ministre de l'équipement, des transports et du logement,
Jean-Claude Gayssot

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Martine Aubry

Le ministre de l'intérieur,
Jean-Pierre Chevènement

3°) ACCORD DE BRANCHE DU 2 FEVRIER 2010 SUR LE TRAVAIL DE NUIT DANS LES TRANSPORTS URBAINS DE VOYAGEURS

Accord étendu par l'arrêté du 17 février 2011 (JO du 24 février 2011), sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux réunis le 2 février 2010 en Commission Paritaire Nationale des transports urbains de voyageurs :

Considérant l'article 12 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs, modifié par décret n° 2006-925 du 19 juillet 2006,

Considérant l'article 12 « travail de nuit » de l'accord-cadre de branche sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail, du 22 décembre 1998,

Considérant que le recours au travail de nuit est un mode d'organisation du travail indispensable pour assurer la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs,

Décident :

ARTICLE 1 : **Définition du travail de nuit**

Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit, conformément à l'article 12 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000.

Toutefois, dans le respect des dispositions de l'article 12-1 de l'accord-cadre de branche du 22 décembre 1998, complété par l'article 12 du décret du 14 février 2000, il peut être prévu par accord d'entreprise une autre période de sept heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures, pouvant se substituer à la période 22 heures/5 heures.

Ainsi que le prévoit l'article 12-1 de l'accord-cadre de branche du 22 décembre 1998, « les entreprises chercheront, autant que les contraintes du service public le permettent, à mettre en place le plus possible de services de nuit à une vacation ».

ARTICLE 2 : **Compensations au travail de nuit**

Une heure de travail de nuit telle que définie à l'article 1 ci-dessus, doit faire l'objet d'une compensation minimale équivalant à 25 % du salaire horaire brut de base de l'emploi occupé dans l'entreprise.

Cette compensation est attribuée en rémunération et/ou en temps selon les modalités définies par l'entreprise, telles que majoration de salaire, prime et/ou repos compensateur.

La compensation visée au premier alinéa n'a pas vocation à se substituer aux dispositions plus favorables résultant des pratiques, usages ou accords en vigueur au sein des entreprises, ni à se cumuler avec lesdites dispositions.

ARTICLE 3 : Travailleurs de nuit

Article 3-1 : Définition du travailleur de nuit

Conformément à l'article 12 du décret du 14 février 2000, est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :
1° soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article 1 du présent accord,
2° soit accomplit, au cours d'une période de douze mois, au moins 270 heures de travail durant la période définie à l'article 1 du présent accord.

Article 3-2 : Durées maximales journalière et hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures sur la période de calcul de la durée moyenne du travail, telle que fixée dans l'entreprise, dans les conditions prévues à l'article 2 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à cette durée quotidienne, sous réserve de prévoir en contrepartie des périodes équivalentes de repos compensateur.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures.
Toutefois, lorsque les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient, notamment la nécessité d'assurer la continuité du service public, un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette durée maximale à 44 heures.

Article 3-3 : Amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit

3.3.1 - Les travailleurs de nuit, tels que définis à l'article 3-1, bénéficient d'une surveillance médicale particulière, conformément à l'article L. 3122-42 du Code du travail.

3.3.2 - Lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, le travailleur de nuit est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, dans les conditions prévues à l'article L. 3122-45 du Code du travail.
L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du fait de cette inaptitude que s'il est dans l'impossibilité, justifiée par écrit, de proposer un poste de jour relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalent à celui qu'il occupe, ou après refus par le salarié de tout autre poste proposé.

3.3.3 - Dans le respect de l'article L. 1225-9 du Code du travail, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, ayant le statut de travailleur de nuit au sens de l'article 3-1 du présent accord, a droit, à sa demande, d'être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal.

3.3.4 - Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou la même entreprise bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, conformément à l'article L. 3122-43 du Code du travail.

3.3.5 - Ainsi que le prévoit l'article L. 3122-40 du Code du travail, les entreprises portent une attention particulière à la répartition des horaires de travail de nuit, qui doit avoir pour objet de faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.
En fonction des organisations de travail retenues, elles veillent à une bonne organisation des temps de pause, dans le respect des dispositions de l'article 10 du décret du 14 février 2000 et de l'article 10 de l'accord-cadre de branche du 22 décembre 1998.
Conformément à l'article 1 du présent accord, « les entreprises chercheront, autant que les contraintes du service public le permettent, à mettre en place le plus possible de services de nuit à une vacation ».

Article 3-4 : Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit, tels que définis à l'article 3-1 du présent accord, bénéficient de contreparties spécifiques au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés.

Ces contreparties sont les suivantes :

1° Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur équivalant à 4 % de chaque heure de nuit effectivement travaillée dans la plage horaire définie à l'article 1 du présent accord, dans la limite de 50 heures de repos compensateur par an.

Les conditions et modalités de prise de ces repos sont déterminées par l'entreprise.

2° En outre, les travailleurs de nuit bénéficient de la compensation définie à l'article 2 du présent accord, soit une compensation minimale équivalant à 25 % du salaire horaire brut de base de l'emploi occupé dans l'entreprise pour chaque heure de nuit effectivement travaillée dans la plage horaire définie à l'article 1 du présent accord.

Les contreparties définies au présent article n'ont pas vocation à se substituer aux dispositions plus favorables résultant des pratiques, usages ou accords en vigueur au sein des entreprises, ni à se cumuler avec lesdites dispositions.

ARTICLE 4 : **Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

La considération du sexe ne peut être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit, conduisant à la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 3-1 du présent accord ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

En outre, les parties signataires conviennent que les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier des mêmes dispositifs de formation professionnelle que ceux mis en place pour les travailleurs en horaire de jour, et ce, quel que soit le sexe de l'intéressé.

ARTICLE 5 : **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension.

ARTICLE 6 : **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il pourra être dénoncé dans les conditions définies à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

ARTICLE 7 : **Publicité et dépôt**

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

Fait à Paris, le 2 février 2010.

Signataires : UTPF, CFDT-SNTU, CGT-FO, UNSA TU-TI, CFTC-FGT, CFE-CGC, FNCR.

ANNEXE IX – SECURITE DES PERSONNES ET DES BIENS

Pour plus d'information, les adhérents de l'UTPF sont invités à consulter la note d'actualité juridique n° 5 intitulée « loi du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance : les dispositions concernant les transports publics urbains » sur le site www.utpf-mobilites.fr.

ACCORD-CADRE DU 17 AVRIL 2007 RELATIF A LA SECURITE DES PERSONNES ET DES BIENS DANS LES ENTREPRISES DE TRANSPORT PUBLIC URBAIN

Accord étendu par l'arrêté du 21 décembre 2007 (JO du 5 janvier 2008).

Chapitre 1 : L'application de l'accord de branche dans les entreprises

Article 1 – Accords d'entreprise ou d'établissement
Article 2 – Bilan annuel sur la sécurité

Chapitre 2 : Le rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise

Article 3 – Rôle du CHSCT
Article 4 – Commission locale de suivi des questions de sécurité
Article 5 – Rôle des délégués du personnel

Chapitre 3 : Les mesures de prévention

Article 6 – La formation des salariés
Article 7 – Une organisation adaptée
Article 8 – Partenariat et coopération

Chapitre 4 : Les mesures d'accompagnement

Article 9 – Accompagnement du salarié
Article 10 – Constitution de partie civile de l'entreprise

Chapitre 5 : La communication

Article 11 – La communication préventive
Article 12 – La communication en cas d'agression
Article 13 – La communication post-agression

Chapitre 6 : Le suivi et l'action sur le plan national

Article 14 – Commission nationale paritaire de suivi
Article 15 – Les actions nationales

Chapitre 7 : Application et durée de l'accord

Article 16 – Force obligatoire de l'accord
Article 17 – Date d'effet et durée de l'accord
Article 18 – Publicité et dépôt

Préambule

En signant, dès le 29 juin 1995, l'accord-cadre relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les réseaux de transport public urbain, les partenaires sociaux ont rappelé solennellement que le transport public urbain, en créant un lien entre les quartiers et en offrant à tout le droit à la mobilité, constitue un des garants de la cohésion sociale et une des conditions du développement économique des agglomérations.
Lors de la signature de l'accord-cadre du 11 juin 2002, les partenaires sociaux ont rappelé que la sécurité dans le transport public devait nécessairement s'inscrire dans le cadre d'une politique globale des collectivités locales et de l'Etat sur la sécurité des citoyens en général et des services publics en particulier, et qu'à ce titre, l'Etat et les collectivités locales devaient amplifier leurs efforts.

L'examen des rapports annuels établis par l'UTPF sur la sécurité dans le transport urbain depuis 2002 met en évidence une évolution peu satisfaisante des phénomènes d'insécurité subis par les réseaux de transport public : l'apparition de certains actes de violence radicaux et une multiplication des actes d'incivilités constatés à l'encontre des réseaux de transport public démontrent que la situation demeure préoccupante ; le coût annuel de la sécurité pour les entreprises de transport public atteint la somme considérable de 113 millions d'Euros en 2005 sans compter les coûts directement à la charge des autorités organisatrices ; l'insécurité demeure donc un phénomène structurel grave qui concerne un nombre toujours croissant d'entreprises de transport urbain, quelle que soit leur taille.
Les rapports annuels examinés sur cinq ans, durée du dernier accord de branche, font apparaître que les mesures mises en place par les entreprises dans leur champ de compétences ont constamment augmenté depuis 2002. C'est ainsi notamment que la formation des salariés s'est accentuée, que le personnel affecté à la lutte contre l'insécurité dans les entreprises de transport urbain a été augmenté, passant de 2 % des effectifs en 2001 à 3,3 % en 2005, que l'équipement des véhicules en matériel de sécurité a été renforcé. A titre d'exemple, 13,9 % des véhicules étaient équipés en vidéosurveillance en 2001, contre 52,7 % en 2005 ; 81,7 % des véhicules étaient équipés en système d'alarme en 2001 contre 91,7 % en 2005.

Ces rapports annuels mettent également en exergue que les moyens mis en œuvre par les pouvoirs publics ne semblent pas avoir été à la hauteur des enjeux soulevés par les partenaires sociaux dès 1995. A titre d'exemple, 11 unités de police dédiées aux transports en commun de province étaient en place en 2001 avec en moyenne 31 policiers affectés par unité ; 11 unités de police dédiées aux transports en commun de province étaient en place en 2005 avec en moyenne 32,5 policiers affectés par unité.

Les partenaires sociaux considèrent que les entreprises et leurs personnels doivent, en restant dans le cadre de leur métier de transporteur, poursuivre leur implication et leurs efforts dans la lutte contre l'insécurité en matière notamment de formation, de communication, d'équipements des véhicules et des espaces transport, d'analyse des bonnes pratiques, d'implication dans les partenariats, etc.
Au vu des constats établis par les rapports annuels de l'UTPF, les partenaires sociaux réaffirment cependant avec force que l'amélioration significative en matière de sécurité ne peut résulter que d'une intervention volontariste, constante et engagée des pouvoirs publics, seuls détenteurs du pouvoir régalien, pour traiter ces phénomènes de société qui se répercutent sur le transport public en tant que représentant de la société.

En signant ce nouvel accord, les partenaires sociaux, tout en rappelant que le niveau de qualité du service public et la continuité territoriale dépendent de l'implication de tous les acteurs de la sécurité, réaffirment, pour leur part, leur volonté de démontrer qu'ils n'entendent pas rester inactifs et qu'ils partagent une détermination commune d'agir pour la qualité du service public et sa continuité territoriale, dans un climat de sécurité pour les voyageurs et le personnel des entreprises. Ils renouvellent ainsi leur volonté de promouvoir la mise en œuvre d'une politique de prévention en matière de sécurité dans les entreprises.
Enfin, les signataires réaffirment que la sécurité des personnes et des biens constitue un atout commercial majeur garant du développement du transport public de voyageurs.

Aussi, considérant :

- Que la sécurité des voyageurs doit constituer une préoccupation majeure de l'ensemble des acteurs du transport public - les pouvoirs publics, les collectivités territoriales, les entreprises de transport et leurs salariés ;
- Que les derniers événements d'insécurité et les derniers rapports de branche sur la sécurité dans les transports urbains établis par l'UTPF révèlent une forme de radicalisation de certains actes d'atteintes aux personnes et aux biens ;
- Que les entreprises de la branche, leurs salariés et les voyageurs subissent des phénomènes relevant de problèmes de société dépassant largement le cadre du transport public ;
- Qu'il appartient principalement aux pouvoirs publics, seuls détenteurs du pouvoir régalien, de rester mobilisés et de tout mettre en œuvre pour améliorer significativement la situation en matière de sécurité dans les transports publics ;
- Que le coût estimé de la sécurité, direct et indirect, pour les entreprises de transport urbain, s'établit à 113 millions d'Euros en 2005 (Rapport UTPF sur la sécurité dans le transport urbain 2005), sans compter les coûts à la charge des autorités organisatrices de transport. Cela induit un accroissement significatif des coûts du transport pour les collectivités locales et les citoyens, alors même que ce coût ne révèle qu'une partie des investissements engagés pour la sécurité ;
- Que les entreprises et leurs salariés qui, depuis plus de quinze ans, ont mis en œuvre des mesures dans leur champ de compétences, celui de la prévention et, dans une certaine limite, de la dissuasion, se sont pleinement investis dans la lutte contre l'insécurité ; qu'elles n'ont pas vocation à aller au-delà de leur métier de transporteur ;
- Que les entreprises et leurs salariés ne sauraient se substituer aux prérogatives et obligations de la puissance publique dans ce domaine, comme aux politiques conduites dans le champ de l'insertion ou de la réinsertion des populations en difficulté, mais qu'ils doivent accompagner ces politiques dans le cadre de la mission de transport qui leur a été confiée notamment en mettant l'accent sur l'insertion sociale et la diversité dans leurs politiques de recrutement et de gestion des carrières ;
- Qu'il appartient cependant aux entreprises et aux salariés, dans le cadre des responsabilités qui sont les leurs, de continuer à tout mettre en œuvre pour assurer la sécurité des personnes et des biens, la qualité du service public et sa continuité territoriale ;
- Qu'il convient donc de continuer à rechercher prioritairement à coordonner les efforts des uns et des autres, notamment par le biais des Contrats Locaux de Sécurité et d'autres formes de partenariat ;
- Qu'il n'existe pas de solution unique susceptible de répondre à la complexité et à la diversité du problème, mais des réponses et des mesures variables suivant les situations locales - taille des agglomérations, formes urbaines, contextes économiques et sociaux- ;
- Que les mesures de lutte contre la fraude comme les mesures répressives, si elles sont indispensables, ne sauraient constituer des réponses suffisantes au regard de la gravité du problème ;
- Que la sécurité des voyageurs est conditionnée prioritairement par celle des salariés, que l'agression de salariés constitue un acte dirigé vers l'entreprise elle-même, et que, par voie de conséquence, l'entreprise solidaire, dans le cadre des responsabilités qui lui incombe à l'égard de ses salariés, a le devoir de développer, en fonction des situations locales, des mesures de prévention ou d'accompagnement appropriées ;
- Que l'accord cadre de branche du 11 juin 2002 relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les réseaux de transport public urbain qui a poursuivi et développé les principes déjà posés par l'accord de branche du 29 octobre 1995 en matière de prévention et d'accompagnement des salariés victimes d'agression, arrive à échéance en juin 2007. Qu'il doit faire l'objet d'un nouvel examen et être actualisé pour tenir compte de l'évolution des phénomènes d'insécurité dans le transport public urbain.

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

CHAPITRE I
L'APPLICATION DE L'ACCORD DE BRANCHE DANS LES ENTREPRISES

ARTICLE 1 : **Accords d'entreprise ou d'établissement**

Dans le cadre des dispositions du présent accord de branche, les entreprises ou les établissements qui n'ont pas déjà conclu un accord d'entreprise ou d'établissement en la matière ouvriront des négociations, dans les six mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Ces négociations porteront sur les dispositifs et moyens d'action à mettre en œuvre au plan local pour faire face à l'insécurité, qu'il s'agisse de mesures internes à l'entreprise, notamment les personnels affectés à la sécurité et les matériels mis en place, ou de partenariats à engager avec les milieux associatifs ou les autorités publiques locales, départementales ou régionales.
Ces négociations devront prévoir un bilan annuel de l'accord d'entreprise ou d'établissement signé, selon des modalités définies par ledit accord, qui pourront le réserver aux seules organisations syndicales signataires.

ARTICLE 2 : **Bilan annuel sur la sécurité**

Une fois par an, la direction et les délégués syndicaux se réuniront afin de :
- faire le bilan de l'état de la sécurité dans le réseau,
- faire le point des mesures de sécurisation mises en place par l'entreprise avec son autorité organisatrice et par les pouvoirs publics,
- étudier les éventuelles évolutions à apporter à leurs dispositifs,
- si un accord d'entreprise ou d'établissement n'a pas été conclu, établir le bilan de l'accord de branche, pleinement applicable dans les entreprises.

CHAPITRE II
LE ROLE DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE

ARTICLE 3 : **Rôle du CHSCT**

Le rôle du CHSCT est renforcé ; sa finalité et sa vocation le placent en effet au cœur du dispositif d'information, d'échanges et de concertation avec les salariés sur les problèmes de sécurité au sein de l'entreprise.

Dans cette optique, deux niveaux d'intervention sont à envisager :
- Le CHSCT est l'instance de l'examen et de l'information trimestrielle sur les questions de sécurité concernant tant les voyageurs que les salariés. Le CHSCT sera également tenu informé des démarches, effectuées dans le cadre des Contrats Locaux de Sécurité. Le CHSCT pourra formuler des propositions que l'entreprise relayera lors des réunions de suivi des contrats locaux de sécurité.
- Le CHSCT est également l'instance qui permet de partager une meilleure connaissance des problèmes d'insécurité en général, et dans les entreprises de transport public en particulier, qu'il s'agisse du domaine de la prévention ou de l'accompagnement.

Les membres du CHSCT sont informés dans tous les cas des agressions survenues à l'encontre des salariés quelle que soit leur catégorie. Par ailleurs, le CHSCT se réunit une fois par trimestre et à la suite de toute agression ayant entraîné des conséquences physiques ou psychiques sérieuses pour les salariés.

L'appréciation du caractère sérieux des agressions justifiant la réunion du CHSCT sera précisée dans les accords d'entreprise ou d'établissement. Ces dispositions ne sauraient en aucune manière restreindre ou faire obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 236-2-1 du Code du travail.

ARTICLE 4 : **Commission locale de suivi des questions de sécurité**

L'accord local prévoit, au sein du CHSCT ou en relation avec ce dernier, la création d'une commission de suivi, dont la composition, les activités et les fréquences de réunions, sont fixées par ledit accord.

Les fonctions de cette commission consistent notamment à étudier les évolutions des données quantitatives et qualitatives des actes d'agression et de vandalisme et de leurs conséquences, à suivre les actions mises en place par l'entreprise en interne et mises en œuvre avec les services de police et les instances judiciaires, le cas échéant, dans le cadre des Contrats Locaux de Sécurité, à informer les élus des collectivités locales ainsi que les Pouvoirs Publics locaux, et à communiquer régulièrement des informations au CHSCT qui informera l'Inspection du Travail des Transports.

La finalité de cette commission en fait un lieu accueillant, en tant que de besoin, outre des membres du CHSCT, des représentants de l'autorité organisatrice, des personnes extérieures invitées d'un commun accord par les membres de la commission, des experts et des représentants syndicaux de l'entreprise.

ARTICLE 5 : **Rôle des délégués du personnel**

- Conformément aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 236-1 du Code du travail, « à défaut de CHSCT, dans les établissements de 50 salariés et plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités ; ils sont également soumis aux mêmes obligations ». Par ailleurs, ainsi qu'il est précisé à l'alinéa 4 du même article, « dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1. Ils sont également soumis aux mêmes obligations ».

- A défaut d'accord d'entreprise permettant la mise en œuvre de l'article 4 du présent accord, les délégués du personnel, dans le cadre de la réunion mensuelle collective prévue à l'article L. 424-4 du Code du travail, sont obligatoirement informés par le chef d'établissement ou son représentant des évolutions des données quantitatives et qualitatives des actes d'agression et de vandalisme, des actions mises en place par l'entreprise en interne et mises en œuvre avec les pouvoirs publics locaux, notamment les collectivités locales, les services de police et les instances judiciaires, le cas échéant, dans le cadre du Contrat Local de Sécurité, s'il existe.

CHAPITRE III
LES MESURES DE PREVENTION

ARTICLE 6 : **La formation des salariés**

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance qui doit être accordée à la formation des salariés relatives à la protection des personnes et des biens, aspect fondamental de la prévention et de la gestion des phénomènes d'insécurité dans les réseaux de transport public.
En effet, la complexité des phénomènes d'insécurité et d'agression à l'égard des voyageurs et des salariés donne un rôle de tout premier plan à la formation des personnels de l'entreprise : elle permet à tous les salariés d'adopter la meilleure attitude possible devant différentes formes de provocation et devant un acte d'agression commis à son encontre ou sur un voyageur ; elle induit un comportement responsable de chacun à l'égard de la personne agressée ; elle constitue un des gages de la mobilisation de l'entreprise face aux phénomènes d'insécurité.

En signant le 19 novembre 1996 l'accord de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle des salariés, les partenaires sociaux ont décidé que les actions de formation continue relatives à la protection des personnes et des biens figuraient parmi les actions prioritaires de la branche. Ils ont prévu pour ces actions un financement égal à 0,2 % de la masse salariale.
L'accord de branche du 31 mars 2005 « relatif à la formation professionnelle des salariés tout au long de la vie » a réaffirmé le caractère prioritaire de ces actions de formation et reconduit à cette fin un financement spécifique par les entreprises dont les modalités sont déterminées par ledit accord et ses avenants.

La formation doit être dispensée, aux niveaux appropriés et en fonction des situations locales, à l'ensemble des salariés, y compris les cadres et les agents de maîtrise.
Le rôle de l'encadrement dans cette politique de formation et d'information est essentiel.

Les partenaires sociaux insistent sur le caractère fondamental de ces formations dans la prévention du risque sécurité. Ils incitent les entreprises à veiller tout particulièrement :

- à la formation des salariés nouvellement embauchés et des salariés les plus jeunes dont les rapports sur la sécurité dans le transport urbain établis par l'UTPF ont démontré qu'ils pouvaient être les plus sensibles aux risques d'agressions ;
- à la mise en œuvre d'actions de formation adaptées aux salariés régulièrement tout au long de leur carrière afin de sans cesse réactualiser les acquis et la sensibilisation du personnel ;
- à faire porter l'effort de formation sur les catégories de personnel qui sont le plus confrontées aux problématiques d'insécurité dans l'entreprise ; Une attention particulière doit être portée à la formation des salariés ayant déjà été victime d'agressions ;
- à la formation des encadrants et des membres du CHSCT à accueillir, à la suite d'une agression, le salarié victime et, en cas d'arrêt de travail, à l'accueillir lors de son retour dans l'entreprise.

Les actions de formation comprendront des formations générales et des formations spécifiques incluant notamment la gestion des conflits et celle des comportements à adopter à l'égard d'une personne agressée.

Les actions de formation destinées aux personnels appelés à faire de la vérification de titres seront, en tant que de besoin, complétées par des formations relatives au cadre légal du contrôle de titres.

Les modalités de la formation - thèmes, fréquence, publics concernés - seront mises en œuvre après consultation des institutions représentatives compétentes du personnel et inscrites au plan de formation de l'entreprise. Ainsi, conformément aux articles L. 432-3 alinéa 7 et L. 934-1 du Code du travail, le Comité d'Entreprise sera obligatoirement consulté sur les orientations prises par l'entreprise en matière de formation à la sécurité, et son avis sera recueilli sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir en matière de formation à la sécurité.

ARTICLE 7 : **Une organisation adaptée**

Afin d'optimiser les mesures relatives à la sécurité du personnel et des voyageurs, les entreprises, poursuivront l'adaptation de leur organisation, dont elles ont la responsabilité et la maîtrise, à la spécificité des problèmes de sécurité qu'elles rencontrent. Au-delà des moyens dont elles pourront disposer en propre, elles rechercheront auprès des services déconcentrés de l'Etat, des autorités organisatrices et des collectivités locales des modalités de soutien susceptibles de renforcer l'efficacité de leur organisation.

Cette organisation prendra en compte sans qu'elles soient limitatives les propositions suivantes :

- Une juste adéquation de la présence humaine dans les véhicules ou les installations fixes de manière à développer un contact avec les usagers perturbateurs et à sécuriser les voyageurs.

Les partenaires sociaux reconnaissent le rôle positif du renforcement de la présence humaine sur le terrain dans les réseaux de transport public, pour partie, par des personnels intégrés dans les effectifs des entreprises et soumis à la Convention collective nationale des transports urbains.
En cas de recours à des personnels de médiation, ils soulignent l'importance de leur professionnalisation.

La création du Titre Professionnel Agent de Médiation Information, Services (AMIS) par arrêté du 22 juillet 2003, reconnu par l'accord du 31 mars 2005 relatif à la formation professionnelle des salariés tout au long de la vie dans son annexe 1, est une des voies permettant cette professionnalisation.

- La poursuite de l'implication des directions d'entreprise ainsi que de l'ensemble des salariés en matière de sécurité quelles que soient les fonctions qu'ils exercent, par exemple en leur confiant des fonctions spécifiques, préalablement identifiées, dans le domaine de la sécurité et en leur donnant des moyens d'agir.

Les partenaires sociaux soulignent également l'importance de désigner, dans les entreprises où cela se justifie, un salarié chargé de la sécurité, ainsi que plus de la moitié des entreprises s'en sont dotés (Rapport UTPF sur la sécurité dans les transports urbains 2005).

De même, les partenaires sociaux souhaitent que l'ensemble des salariés de l'entreprise, amenés à circuler sur le réseau, soient sensibilisés à être attentifs à tout type d'événements susceptibles d'être précurseurs d'incidents futurs, et à en faire, s'ils l'estiment nécessaire, une remontée d'informations, selon une procédure soumise pour avis au CHSCT, ou à défaut, aux délégués du personnel.

- Le maintien d'un bon niveau de qualité de service et du matériel qui contribue de manière significative au sentiment de sécurité des voyageurs et des salariés, notamment s'agissant de la propreté et de la réparation rapide des matériels dégradés.

- La mise en place, en accord avec l'autorité organisatrice, d'équipements particuliers, notamment de prévention et de protection, lorsqu'elle constitue une réponse efficace et durable aux problèmes posés au regard du contexte local, financés dans la grande majorité des cas et pour partie par les autorités organisatrices.

Une de ces réponses peut être la généralisation de la vidéosurveillance mise en place dans les installations et véhicules de transport en commun de personnes, lorsqu'elle est associée à une signalétique très visible.

ARTICLE 8 : **Partenariat et coopération**

- Dès 1995, en signant l'accord-cadre relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les réseaux de transport public urbain, les partenaires sociaux incitaient à la mise en œuvre d'actions globales et concertées entre les acteurs de la sécurité afin de lutter efficacement contre l'insécurité, et insistaient sur la nécessité de développer les partenariats avec l'environnement et la coopération avec les acteurs publics locaux.

La Circulaire interministérielle du 28 octobre 1997 a mis en œuvre les Contrats Locaux de Sécurité (CLS), permettant ainsi de formaliser les partenariats déjà prônés par les partenaires sociaux de la branche en 1995, et « d'organiser un partenariat actif et permanent avec tous ceux qui, au plan local, sont en mesure d'apporter une contribution à la sécurité, notamment les maires et les acteurs de la vie sociale ».

Par décret du 17 juillet 2002, ont été créés les Conseils Locaux de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD), chargé de la concertation des actions en la matière et de mettre en œuvre les contrats locaux de sécurité.

Les partenaires sociaux estiment que l'implication des entreprises de transport public dans les contrats locaux de sécurité a été jusqu'à présent très utile en termes de prévention de la délinquance, coordination des acteurs et connaissance des phénomènes.

Par Circulaire interministérielle du 4 décembre 2006, a été initiée une formule rénovée des Contrats Locaux de Sécurité permettant de généraliser les CLS avec un volet « transports publics » et permettant de faire prendre en compte la logique du réseau de transport au même titre que celle de territoire dans les agglomérations où le réseau de transport est très étendu. Cette circulaire reconnaît l'entreprise de transport public comme un partenaire obligé devant être signataire du Contrat local de sécurité.

C'est pourquoi aujourd'hui, les partenaires sociaux ne peuvent que souligner l'importance pour les entreprises de continuer à être parties prenantes des CLS, de s'engager avec détermination dans les CLS « rénovés » lorsqu'ils comportent un volet transport, et tout particulièrement lorsqu'ils sont spécifiquement dédiés au transport, parce qu'ils sont dans ce cas mieux adaptés aux spécificités du territoire traversé par les transporteurs urbains.

Dans l'esprit de la Circulaire du 28 octobre 1997 visant à « mobiliser tous les acteurs de la sécurité », les entreprises parties prenantes à la mise en œuvre et au suivi d'un ou plusieurs CLS, veilleront à communiquer et à informer les institutions représentatives du personnel, ainsi que, conformément aux articles 3 et 4 du présent accord, le CHSCT et la Commission de suivi, des démarches effectuées, de leur suivi et des décisions prises.
Les institutions représentatives du personnel pourront formuler des propositions que l'entreprise relayera lors des réunions de suivi des contrats locaux de sécurité.

Lorsqu'aucun CLS n'est mis en place dans l'agglomération desservie, les partenaires sociaux incitent les entreprises à s'engager dans des partenariats avec les acteurs de la sécurité afin de mettre en œuvre des actions globales et concertées pour lutter contre l'insécurité et, ainsi, inciter à la conclusion d'un contrat local de sécurité où l'entreprise de transport sera partie prenante.

- L'entreprise et des salariés, formés ou à former dans ce but, sur la base du volontariat et pendant le temps de travail, engageront des actions validées par l'entreprise, notamment de participation civique, afin d'être des acteurs actifs et de façon durable dans les politiques de prévention mises en œuvre au plan local : partenariat avec les associations de quartiers, actions informatives et éducatives en direction des établissements scolaires (visites de classes au sein de l'entreprise, intervention de personnel dans les établissements, etc…), opérations portes ouvertes, actions ciblées vers les quartiers défavorisés, opérations d'insertion professionnelle, ou toute autre action visant à mettre en place des inter-faces entre le réseau et son environnement dans le cadre de sa politique de sécurité.

Cette fonction sociétale du transport public, constituant un des éléments de sa légitimité au regard de sa mission de service public, ne pourra pleinement s'exercer que sous certaines conditions :
- un réel engagement des autorités organisatrices, responsables des transports auprès des collectivités locales, qui pourront alors décider en meilleure connaissance de cause des politiques à conduire en matière d'insertion et de réinsertion des populations en difficulté et des moyens à mettre en œuvre,
- la prise en compte de cette activité de partenariat dans l'évolution des différents métiers exercés au sein de l'entreprise, y compris pour les fonctions d'agent de maîtrise et de cadre.

Les conditions de mise en œuvre d'une telle politique au sein de l'entreprise ou de l'établissement et les moyens qui pourront y être consacrés feront l'objet de négociations dans le cadre des accords locaux précités.

CHAPITRE IV
LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

ARTICLE 9 : **Accompagnement du salarié**

En cas d'agression physique ou d'incidents entraînant des séquelles corporelles ou psychiques, il revient à l'entreprise de tout mettre en œuvre pour assister le salarié. Elle devra, sans que la liste ci-après soit limitative :

9-1 Organiser l'aide immédiate nécessaire à la victime.

9-2 Aider la victime dans ses démarches administratives, notamment dans la rédaction des différents documents administratifs.

9-3 Apporter un soutien psychologique et médical : si le salarié agressé le souhaite, l'entreprise proposera en relation avec le médecin du travail, outre des mesures immédiates, un accompagnement psychologique spécifique par du personnel issu du corps médical. Le salarié pourra proposer un personnel issu du corps médical, sous réserve de l'accord de l'entreprise.

9-4 Assurer son accompagnement juridique : l'entreprise proposera l'assistance juridique nécessaire consécutive à l'agression lorsque le salarié la souhaite et ce, jusqu'au terme de l'affaire, y compris pour le recouvrement des dommages et intérêts visés au 4ème paragraphe de l'article 9.5 du présent accord. Le salarié pourra proposer un avocat, sous réserve de l'accord de l'entreprise.

9-5 Prendre en compte sa situation économique notamment :

- en maintenant la rémunération pendant la durée de l'arrêt de travail, sur la base de la rémunération mensuelle moyenne perçue au cours des douze mois précédant cet arrêt de travail ; si au cours des douze derniers mois précédent l'arrêt de travail, le salarié a été en arrêt maladie et n'a pas vu sa rémunération maintenue en raison de l'épuisement de son droit à indemnisation, la rémunération à prendre en compte est le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler au cours de cette période ;
- par une assurance contre les vols avérés de recettes et/ou de billetterie ;
- par le remboursement au salarié des frais médicaux et chirurgicaux liés aux conséquences de l'agression, pour le montant restant à la charge du salarié après remboursement par la Sécurité Sociale et éventuellement les mutuelles ;
- par la prise en charge, après épuisement des voies de recours et obtention d'un procès-verbal de carence de paiement du condamné, des dommages et intérêts attribués par la juridiction et non recouvrés par le salarié, dans la limite d'une fois et demi le plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Dans cette limite, l'employeur prendra en charge les dommages et intérêts correspondants à des préjudices qui n'ont pas déjà été indemnisés par l'entreprise au titre des dispositions de l'article 9 du présent accord de branche et/ou de celles de l'accord d'entreprise ou d'établissement (ex. : frais médicaux non remboursés par la Sécurité sociale et la mutuelle, frais d'assistance juridique…). Ceci pour la partie des dommages et intérêts explicitement décrite dans le jugement comme attribuée au titre desdites dispositions. Au cas où la décision de justice ne préciserait pas l'objet des dommages et intérêts, l'employeur les prendra en charge en totalité dans la limite précisée ci-dessus.
A la condition que le salarié ou ses ayants droits aient déposé plainte, et dans les limites fixées ci-dessus, la prise en charge des dommages et intérêts par l'entreprise sera faite :

- soit à titre d'avance dans l'attente du remboursement par le fonds de garantie d'indemnisation des victimes,
- soit à défaut d'accessibilité audit fonds dûment constatée.

9-6 Conformément aux dispositions de l'article L. 122-32-5 du Code du travail, lorsque le salarié victime d'une agression reconnue accident du travail par la Sécurité sociale est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte-tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail.

9-7 Les partenaires sociaux estiment que la mise en place d'une couverture de prévoyance pour les salariés déclarés inaptes par la sécurité sociale à la suite d'une agression doit s'inscrire prioritairement dans le calendrier des négociations à venir au niveau de la branche. A cette occasion, ils examineront avant fin 2008 avec les organismes sociaux compétents les études préalables et nécessaires à la mise en place d'une telle couverture prévoyance.

9-8 Dépôt de plainte.
Les partenaires sociaux incitent les salariés qui ont été victimes d'agression à effectuer un dépôt de plainte auprès des autorités compétentes afin :

- d'obtenir réparation de leurs préjudices ;
- que les faits commis ne restent pas sans suite ;
- que la réalité et la comptabilisation des phénomènes d'insécurité qui touchent les salariés des entreprises de la branche soient objectivement connus et recensés par les services compétents, ceci permettant d'impliquer plus fortement les pouvoirs publics et les autorités compétentes dans la lutte contre l'insécurité dans les transports publics.

Dans ce cadre, un membre du personnel de l'entreprise accompagnera le salarié agressé, s'il le souhaite, dans les démarches de dépôt de plainte et l'accomplissement des formalités qui y sont liées.

ARTICLE 10 : **Constitution de partie civile de l'entreprise**

Une agression dirigée contre un salarié dans l'exercice de ses fonctions, constituant de fait une agression contre l'entreprise de transport public elle-même, les Partenaires sociaux incitent les entreprises à se porter partie civile à la suite d'agressions contre les salariés, lorsque ces derniers ou leurs ayant droits auront déposé plainte.

CHAPITRE V
LA COMMUNICATION

ARTICLE 11 : **La communication « préventive »**

Afin d'optimiser les mesures relatives à la sécurité du personnel et des voyageurs, les partenaires sociaux incitent les entreprises à développer de manière préventive des actions de communication adaptées relatives notamment :

- à l'importance des transports publics comme acteur de la vie sociale,
- aux mesures destinées à garantir la sécurité mises en place par les entreprises,
- au rappel des règles de savoir-vivre dans l'espace transport,
- aux actions et à l'implication de certains salariés dans la lutte contre la sécurité,
- aux conséquences de la fraude et des incivilités sur le prix du transport public et les finances des collectivités locales,
- aux charges financières lourdes que représente le coût de la sécurité sur le coût global du transport public,
- aux sanctions encourues par les agresseurs des salariés des entreprises de transport public de voyageurs,
- au nombre d'agressions rapportées au nombre de voyages, afin, sans nier les problèmes de sécurité, de rétablir auprès des voyageurs l'image réelle de la situation dans le transport public.

ARTICLE 12 : **La communication en cas d'agression**

En interne, avec l'accord du salarié concerné, ou à défaut, en préservant son anonymat, l'entreprise informe la commission locale de suivi, les représentants du CHSCT et les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants des salariés, et procède à une information à l'attention du personnel. Cette communication est d'autant plus rapide et précise que la nature de l'agression le justifie.
En externe, dans le cadre de sa politique de communication en matière de sécurité, l'entreprise, la commission de suivi et les représentants du personnel, en relation avec les collectivités locales, s'efforceront de trouver ensemble les modalités et les moyens nécessaires à une communication adéquate en direction des voyageurs, des associations d'usagers, des responsables locaux et de l'opinion publique, qu'il s'agisse d'agressions ou d'actes répétés de vandalisme.

En cas de survenance d'événements de violences urbaines exceptionnels par leur ampleur, à l'instar de ceux qui se sont déroulés en novembre 2005 et à l'automne 2006, les partenaires sociaux en appellent à la responsabilité de chacun des acteurs pour adapter leur communication et éviter que toute propagation, phénomènes d'imitation, et amplification ne se produisent.

ARTICLE 13 : La communication post-agression

Les partenaires sociaux incitent les entreprises, dans le cadre de leur politique de communication en matière de sécurité, à rechercher les moyens d'informer les voyageurs et l'opinion publique des suites des agressions qui se sont déroulées sur le réseau de transport public afin de ne pas laisser s'installer l'impression d'une impunité ou d'une absence de conséquences envers tout acte dirigé contre le transport public, ses salariés et ses voyageurs.
Notamment, les condamnations des agresseurs pourront faire l'objet d'une communication adaptée au plan local.

CHAPITRE VI
LE SUIVI ET L'ACTION SUR LE PLAN NATIONAL

ARTICLE 14 : Commission nationale paritaire de suivi

La commission nationale paritaire de suivi des problèmes de sécurité, créée par l'accord-cadre de branche du 29 juin 1995 relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les réseaux de transport public urbain est maintenue :

14-1 Elle est composée de deux représentants de chacune des organisations signataires du présent accord et de représentants de la partie patronale.

14-2 Elle se réunit au moins deux fois par an et, en tant que de besoin, à la demande des signataires du présent accord.

14-3 Elle a pour mission :
- de suivre l'application et l'interprétation du présent accord,
- de dresser le bilan des accords intervenus dans les entreprises ou établissements, dont elle doit recevoir copie,
- d'analyser les actions menées par les entreprises et les informations recueillies, notamment s'agissant de la mise en place des moyens humains et matériels, afin de faire connaître les mesures prises, les expériences ayant eu des résultats et leurs conséquences,
- d'étudier les statistiques nationales relatives à l'insécurité,
- de proposer des enquêtes,
- de proposer les éléments d'information destinés à tous les interlocuteurs concernés par les problèmes de sécurité dans le transport public urbain : collectivités locales, autorités organisatrices, pouvoirs publics, associations d'usagers…,
- d'informer la commission paritaire nationale des transports urbains de ses travaux.

14-4 Après l'accord des parties signataires, la Commission Nationale Paritaire de suivi peut, le cas échéant, faire appel à des personnalités extérieures qui pourront apporter leurs expériences, témoignages, conseils, etc.

14-5 Dans les conditions définies à l'article 12 de la convention collective des réseaux de transports urbains, chaque fois que des salariés des entreprises soumises à cette convention collective sont appelés à participer en tant que représentants d'organisations syndicales représentatives à des réunions de la Commission nationale paritaire de suivi des problèmes de sécurité, des autorisations d'absence leur sont accordées pour y participer.

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

- la journée de réunion,
- la durée nécessaire au transport,
- les frais de transport et de repas au sens de l'article 12 de la CCNTU,
- les frais d'hébergement, dans la mesure où la distance à parcourir et l'horaire de la réunion le justifient,

et, dans la limite de trois réunions de la Commission nationale paritaire de suivi par an, soit la journée de préparation précédant immédiatement la réunion, soit une journée de préparation hors remboursement des frais de transport.

ARTICLE 15 : Les actions nationales

En tant que de besoin, les partenaires sociaux s'efforceront de déterminer et de mener les actions nécessaires envers l'ensemble des acteurs concernés par les problèmes de sécurité dans les transports publics, et en premier lieu envers les pouvoirs publics, afin de contribuer à l'amélioration de la sécurité dans les réseaux.
Les signataires proposeront d'un commun accord les sujets prioritaires dont il conviendra de saisir les pouvoirs publics ou organisations concernées.
Par ailleurs, dans le cadre de ses propres démarches et actions, l'UTPF pourra rendre compte, notamment par la voie de la Commission Nationale Paritaire de suivi, des résultats de ses démarches à ses partenaires.

CHAPITRE VII
APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

ARTICLE 16 : Force obligatoire de l'accord

Conformément à l'alinéa 1 de l'article L. 132-13 du Code du travail, les signataires du présent accord conviennent que les accords de groupe, d'entreprises, ou d'établissement, compris dans son champ d'application, relatifs à la sécurité des personnes et des biens dans les entreprises de transport urbain ne peuvent déroger à aucune de ses dispositions, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

ARTICLE 17 : Date d'effet et durée de l'accord

Cet accord prend effet, pour une durée de cinq ans, à compter de sa signature.
Il annule et remplace les dispositions de l'accord-cadre relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les réseaux de transport public urbain du 11 juin 2002.
Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise conclus dans le cadre du précédent accord de branche en la matière. Ces accords d'entreprise seront toutefois complétés ou améliorés pour tenir compte, s'il y a lieu, des modifications intervenues.

ARTICLE 18 : Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du travail et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du Code du travail

Fait à Paris le 17 avril 2007.

Signataires : UTPF, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC, UNSA.

ANNEXE X - INTERPRETATIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE

I) INTERPRETATION DE L'ARTICLE 51 DE LA CONVENTION NATIONALE COLLECTIVE DES RESEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS SEANCE DU 22 OCTOBRE 1987

QUESTION : Les dispositions de l'article 51-1 relatives à la composition du Conseil de discipline, commençant par « Toutefois à titre exceptionnel si pour des raisons d'effectifs du réseau… » et se terminant par « …ministère chargé des transports », s'appliquent-elles par exemple en cas de carence de candidature de représentants du personnel dans une catégorie, lors des élections au Conseil de discipline ?

REPONSE : A l'unanimité, la Commission paritaire précise que ces dispositions s'appliquent exclusivement au cas où pour des raisons d'effectifs du réseau, il n'est pas possible de composer le Conseil de discipline conformément aux termes des a), b), et c) du début de l'article 51-I.

En conséquence, ces dispositions ne peuvent pas s'appliquer en cas de carence de candidatures de représentants du personnel dans une catégorie lors des élections au Conseil de discipline, non liée à une insuffisance d'effectifs.

II) INTERPRETATION DE L'ARTICLE 12 DE LA CONVENTION NATIONALE COLLECTIVE DES RESEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS SEANCE DU 28 AVRIL 1988

QUESTION : Au 1°) de l'article selon lequel : « il est accordé aux agents désignés par les organisations syndicales, indépendamment des congés annuels, des congés de courte durée, rémunérés ou non, pour l'accomplissement de leur fonction syndicale », l'expression « agents désignés » peut-elle désigner des agents autres que ceux qui sont détenteurs d'un mandat ?

REPONSE : A l'unanimité, la Commission paritaire estime que peut bénéficier de ce congé tout agent désigné par une organisation syndicale représentative, que cet agent soit détenteur ou non d'un mandat syndical ou électif.

INDEX ALPHABÉTIQUE

A

Absence irrégulière ..... Art. 48
Absence pour maladie (contrôle) ..... Art. 39
Accidenté du travail ..... Art. 44
Accident causé par des tiers ..... Art. 45
Accord d'entreprise ..... Art. 6
Accord de méthode ..... Annexe VII – 2°
Actions prioritaires ..... Annexe V– 3°- art. 1
Action syndicale ..... Art. 11
Activité partielle en cas de réduction d'activité durable ..... Annexe VII –8°
Admission (condition d') ..... Art. 15
Agent en service, accidenté ..... Art. 45
Ancienneté (majorations de salaires pour) ..... Art. 21
Annexe I art. 2
Annexe II art. 2
Annexe VII – 22°
Apprentissage ..... Art. 19
Annexe V 3° Annexe 2
Annexe V 3° art. 6
Arrêt de travail pour maladie (indemnisation) ..... Art. 38
Annexe I art. 9
Annexe II art. 9
Assurance groupe (cadres) ..... Annexe I art. 12
Avantages acquis ..... Art. 7
Annexe I art. 13
Annexe II art. 11
Avancement ..... Annexe I art. 2
Annexe VII – 24°
Association de gestion du fonds du dialogue social de branche ..... Annexe VII – 14°

B

Bilan de compétences ..... Annexe V 3° art. 10

C

Cadres (dispositions particulières) ..... Annexe I
Caisse complémentaire de retraite (CRITA) ..... Art. 63
Annexe I art. 10 B
Annexe IV
Cartes de circulation ..... Art. 25
Annexe I art. 8
Annexe II art. 8
Cartes de service ..... Art. 24
Champ d'application ..... Art. 1
Changement de dénomination d'un emploi ..... Annexe VII – 21°
Changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service ..... Annexe VII – 7°
Classement hiérarchique des emplois ..... Annexe III
Classifications ..... Annexe III
Classifications (changement de) ..... Art. 22
Classifications et rémunértions ..... Annexe VII – 2°

Coefficients hiérarchiques ..... Annexe III art. 2
Annexe III art. 4
Coefficients hiérarchiques (forfaits) ..... Annexe VI – 1°
Comité d'entreprise ..... Art. 14
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ..... Art. 14
Annexe IX art. 3
Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains ..... Art. 4
Annexe VII – 12°
Commission paritaire nationale de validation des accords ..... Annexe VII – 19°
Conditions d'exploitation (modification des) ..... Art. 56
Condition de travail ..... Art. 28
Congé d'adoption ..... Art. 41
Congé pour affection de longue durée ..... Art. 40
Congé annuel ..... Art. 29
Annexe I art. 6
Congé pour élever son enfant ..... Art. 42
Congés exceptionnels ..... Art. 31
Congé pour fonctions syndicales ..... Art. 12
Annexe X
Congé individuel de formation ..... Annexe V 3° art. 15
Congé de maternité ..... Art. 41
Congé des agents originaires de Corse et des DOM-TOM ..... Art. 30
Congé parental d'éducation ..... Art. 43
Congé postnatal ..... Art. 43
Congé sans solde ..... Art. 33
Conseil de discipline ..... Art. 51
Annexe X
Continuité du service public ..... Annexe VII – 6°, 9°, 13°, 20°
Contrôle des absences pour maladie ..... Art. 39
CRITA ..... Art. 63
Annexe IV

D

Date d'effet ..... Art. 9
Décision unilatérale ..... Annexe VI
Délégué du personnel ..... Art. 14
Démission ..... Art. 57
Dénonciation (procédure de) ..... Art. 5
Dessinateurs (dispositions particulières) ..... Annexe II
Dialogue social (développement du, financement du) ..... Annexe VII – 6°, 9°, 13°, 20°
Dispositions particulières aux :
- Cadres ..... Annexe I
- Dessinateurs ..... Annexe II
- Maîtrise ..... Annexe II
- Techniciens ..... Annexe II

Droit individuel à la formation (DIF) ..... Annexe V 3° art. 14
Droit syndical ..... Art. 10
Durée de la convention ..... Art. 3
Durée du travail ..... Art. 27
Annexe VIII – 1°
Annexe VIII – 2°
Annexe VIII – 3°

E

Egalité professionnelle ..... Art. 18
Election (journée d') ..... Art. 34
Embauchage ..... Art. 15
Emplois (classement, définitions des) ..... Annexe III
Emplois non prévus ..... Annexe III art. 3

F

Facilités de circulation ..... Art. 26
Fêtes légales ..... Art. 32
Financement (formation) ..... Annexe V – 3° annexe 6
Formation professionnelle ..... Annexe V

G

Garanties décès et invalidité ..... Annexe VII – 16°
Garanties de prévoyance obligatoire décès / invalidité (maintien) ..... Annexe VII – 27°
Grève ..... Annexe VII – 13°
Grille de classement ..... Annexe III (annexe 1)
Grille des coefficients hiérarchiques ..... Annexe III (annexe 2)

H

Habillement ..... Art. 23

I

Inaptitude à la conduite ..... Art. 46
Annexe VII –25°
Indemnisation en cas d'arrêt de travail pour maladie ..... Art. 37
Art. 38
Annexe I art. 9
Annexe II art. 9
Indemnité de départ :
- pour cause d'invalidité ..... Art. 62
Annexe I art. 11
- pour cause de réforme ..... Art. 62
Annexe I art. 11
Annexe II art. 10
- à la retraite ..... Art. 62
Annexe I art. 11
Annexe II art. 10
Indemnité de licenciement :
- licenciement collectif ..... Art. 60
- licenciement autre que collectif ..... Art. 61
Annexe I art. 5
Annexe II art. 6

Indemnité de remplacement Annexe II art. 4
Instruction des affaires disciplinaires ..... Art. 52
Interprétations de la commission paritaire ..... Annexe X

J

Jeunes (accueil et insertion professionnelle) ..... Annexe V
Journée d'élection ..... Art. 34

L

Liberté d'opinion ..... Art. 10
Licenciement collectif ..... Art. 60
Licenciement (indemnité) ..... Art. 60
..... Art. 61
Annexe I art. 5
Annexe II art. 6
Liste certifications éligibles ProA ..... Annexe V – 1°

M

Maîtrise (dispositions particulières) ..... Annexe II
Majorations de salaire pour ancienneté ..... Art. 21
Annexe I art. 2
Annexe II art. 2
Maladie (bénéficiaires de l'indemnisation) ..... Art. 37
Maladie (indemnisation des arrêts de travail pour) ..... Art. 38
Annexe I art. 9
Annexe II art. 9
Mandat des représentants du personnel (durée) ..... Annexe VII – 22°
Mensualisation (préambule de l'accord de) ..... Annexe VII – 28°
Mise en disponibilité ..... Art. 13
Mutilés de guerre ..... Art. 44

O

Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications ..... Annexe V – 3° annexe

P

Pacte de responsabilité ..... Annexe VII – 18°
Passeport formation ..... Annexe V 3° art. 11
Période d'essai ..... Art. 16
Périodes militaires obligatoires ..... Art. 36
Annexe I art. 7
Annexe II art. 7
Permis de conduire ..... Annexe VII – 23°
Permis à points (diverses mesures sociales d'accompagnement) ..... Annexe VII – 24°
Plan de formation ..... Annexe V 3° art. 8

Préavis (en cas de rupture du contrat de travail) ..... Art. 59
Annexe I art. 4
Annexe II art. 5
Prévisibilité du service public ..... Annexe VII – 6°, 9°, 13°, 20°
Prévention des conflits ..... Annexe VII – 6°, 9°, 13°, 20°
Prévoyance (assurance groupe-cadres) ..... Annexe I art. 12
Primauté des accords ..... Annexe VII – 10°
Primes
- Cadres ..... Annexe I art. 3
- Dessinateurs ..... Annexe II art. 3
- Maîtrise ..... Annexe II art. 3
- Techniciens ..... Annexe II art. 3
ProA ..... Annexe V – 1° - 2°
Procédure disciplinaire ..... Art. 52
Art. 53
Art. 54
Art. 55
Professionnalisation (contrat de) ..... Annexe V 3° art. 5
Annexe V – 3° annexe 3
Protection sociale ..... Annexe VII – 10°, 15°, 17°
Publicité ..... Art. 8

R

Reclassement du personnel (ingénieurs, cadres, agents de maitrise et dessinateur...) ..... Annexe VII – 29°
Recommandations ..... Art. 50
Annexe III
Régime complémentaire de retraite ..... Annexe VII – 26°
Régime prévoyance ..... Annexe VII – 25°
Règlement intérieur ..... Art. 47
Révision (procédure de) ..... Art. 5
Retraites des cadres ..... Art. 63
Retraite complémentaire CRITA ..... Art. 63
Annexe IV
Retraite (indemnité de départ à la) ..... Art. 62
Annexe I art. 11
Annexe II art. 10

S

Salaire ..... Art. 20
Salaire (majoration pour ancienneté) ..... Art. 21
Annexe I - art. 2
Annexe II - art. 2
Salaire national minimal (montant) ..... Annexe VI
Salarié (définition) ..... Art. 2
Sanctions (échelle des) ..... Art. 49
Sanctions (notification) ..... Art. 55
Sécurisation des parcours professionnels ..... Annexe VII – 14°
Sécurité des personnes et des biens ..... Annexe IX
Service national ..... Art. 35
Stagiaires ..... Art. 16

T

Techniciens (dispositions particulières)..... Annexe II
Titulaires ..... Art. 17
Transfert des contrats de travail des salariés..... Annexe VII – 7°
Travail de nuit ..... Annexe VIII – 3°

V

Validation des acquis de l'expérience (VAE) ..... Annexe V 3° art. 12
Visite médicale ..... Annexe VII – 23°

LISTE CHRONOLOGIQUE DES PRINCIPAUX ACCORDS ET AVENANTS A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES RESEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS

Protocole d'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance « Inaptitude à la conduite » - I.P.R.I.A.C. ..... **Annexe VII**

Accord du 28 juin 1993 relatif aux diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points ..... **Annexe VII**

Accord du 22 décembre 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports..... Annexe V

Avenant n° 1 du 19 novembre 1996 à l'accord du 22 décembre 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports ..... **Annexe V**

Avenant n° 7 à la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 21 octobre 1998 relatif à la visite médicale du permis de conduire transport en commun ..... **Annexe VII**

Accord-cadre de branche du 22 décembre 1998 sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail ..... **Annexe VIII**

Accord du 15 mars 2006 relatif à la durée du mandat des représentants du personnel ..... **Annexe VII**

Accord du 18 septembre 2006 portant changement de dénomination d'un emploi..... **Annexe VII**

Accord-cadre du 17 avril 2007 relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les entreprises de transport public urbain..... **Annexe IX**

Accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ..... **Annexe VII**

Accord du 29 juin 2009 relatif au maintien des garanties de prévoyance obligatoire décès/invalidité de la Carcept prévoyance..... **Annexe VII**

Accord de branche du 2 février 2010 sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs ..... **Annexe VIII**

Avenant n° 3 à l'accord d'adhésion à l'OPCA Transports du 26 mai 2011, portant adhésion du secteur de la propreté et services associés ..... **Annexe V**

Accord du 26 mai 2011 relatif à l'organisme collecteur OPCA Transports..... **Annexe V**

Avenant du 5 décembre 2011 à l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ..... **Annexe VII**

Accord de branche du 26 mai 2014 sur la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords..... **Annexe VII**

Accord de branche du 12 novembre 2014 portant mise en œuvre du pacte de responsabilité dans la branche du transport urbain de voyageurs ..... **Annexe VII**

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

Avenant du 15 mars 2016 à l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ..... **Annexe VII**

Accord-cadre de branche du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet ..... **Annexe VII**

Avenant n° 1 du 7 mars 2017 relatif à l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du Décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions des transports ..... **Annexe VII**

Avenant n° 1 du 12 avril 2017 relatif à l'Accord-cadre de branche du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet ..... **Annexe VII**

Accord de branche du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs ..... **Annexe VII**

Avenant n° 3 du 14 septembre 2018 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 portant modification de l'article 3-2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche »..... **Annexe VII**

Accord du 28 novembre 2018 portant création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Transports Urbains..... **Annexe VII**

Accord du 10 décembre 2018 concernant la primauté des accords de branche sur les accords d'entreprise conclus postérieurement dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ..... **Annexe VII**

Avenant n° 2 du 15 février 2019 relatif à l'Accord-cadre de branche du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet ..... **Annexe VII**

Accord de branche du 26 février 2019 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés..... **Annexe VI**

Accord du 4 novembre 2019 portant mise en place de la reconversion ou promotion par alternance (ProA) ..... **Annexe V**

Accord du 13 novembre 2019 fixant la liste des certifications éligibles à la ProA et identifiant les métiers concernés ..... **Annexe V**

Avenant n° 4 du 3 décembre 2019 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ..... **Annexe VII**

Accord de branche du 16 mars 2020 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés..... **Annexe VI**

Accord du 21 octobre 2020 relatif au transfert des contrats de travail des salariés en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public, en Ile-de-France, relevant de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs..... **Annexe VII**

Accord du 21 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ..... **Annexe VII**

Avenant n° 5 du 1er décembre 2020 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs..... **Annexe VII**

Avenant n° 3 du 17 mars 2021 relatif à l'Accord-cadre de branche du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet ..... **Annexe VII**

Avenant n° 1 du 17 décembre 2021 à l'accord du 10 novembre 2017 « relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs » portant évolution du dispositif de temps partiel de fin de carrière ..... **Annexe VII**

Avenant n° 6 du 17 décembre 2021 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs portant évolution de la contribution conventionnelle de branche ..... **Annexe VII**

Accord de méthode relatif aux classifications et rémunérations dans la branche du transport public urbain de voyageurs du 25 mai 2022 ..... **Annexe VII**

Décision unilatérale de l'UTPF relative à l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés du 9 juin 2022 ..... **Annexe VI**

Décision unilatérale de l'UTPF relative à l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés du 17 novembre 2022 ..... **Annexe VI**

Avenant n° 7 du 15 février 2023 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ..... **Annexe VII**

Accord de branche du 25 mai 2023 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés ..... **Annexe VI**

Accord de branche du 6 février 2024 relatif au financement de la formation professionnelle ..... **Annexe V**

Avenant n° 9 du 3 décembre 2024 à l'accord de branche de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ..... **Annexe VII**

Avenant n° 1 du 3 décembre 2024 à l'accord de méthode du 25 mai 2022 relatif aux classifications et rémunérations dans la branche du transport public urbain de voyageurs ..... **Annexe VII**

Accord de branche du 20 mai 2025 relatif à l'accès à l'emploi, l'alternance et à la formation professionnelle dans la branche du transport urbain de voyageurs ..... **Annexe V**

Dépôt légal : Juillet 2008
ISBN : 978-2-9532582-0-2
Prix : 30 € HT

Edition et impression : Union des Transports Publics et Ferroviaires (UTPF)
17 rue d'Anjou
75008 Paris
Site internet : www.utpf-mobilites.fr
Téléphone : 01 48 74 63 51
Fax : 01 40 16 11 72