

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

du 11 avril 1986

# RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS

## 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'UTP, 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'UTP sur le site [www.utp.fr](http://www.utp.fr).**
- 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, pour une meilleure lisibilité, la **numérotation des annexes figurant en bas de page repart de la page 1 à partir de chaque nouvelle annexe.**

# SOMMAIRE

**CCN DES TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS**

**ANNEXE I - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES**

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

**ANNEXE III - DÉFINITION ET CLASSEMENT HIÉRARCHIQUE DES EMPLOIS**

**ANNEXE IV - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE – CRITA**

**ANNEXE V - FORMATION PROFESSIONNELLE**

**ANNEXE VI - SALAIRE NATIONAL MINIMAL**

**ANNEXE VII - TEXTES NON INTÉGRÉS À LA CONVENTION**

**ANNEXE VIII - ORGANISATION DU TRAVAIL**

**ANNEXE IX - SÉCURITÉ DES PERSONNES ET DES BIENS**

**ANNEXE X - INTERPRÉTATIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE**

**INDEX ALPHABÉTIQUE ET LISTE DES ACCORDS/AVENANTS À LA CCN**

# TABLE DES MATIÈRES

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

## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS

<b>TITRE I - Dispositions générales</b> .....	<b>3</b>
<b>Chapitre I - Champ d'application, objet de la convention</b> .....	<b>3</b>
Article 1 : Champ d'application .....	3
Article 2 : Définition du salarié .....	3
<b>Chapitre II - Application de la convention</b> .....	<b>4</b>
Article 3 : Durée .....	4
Article 4 : Commission paritaire transports urbains .....	4
Article 5 : Procédure de révision et de dénonciation .....	4
Article 6 : Accord d'entreprise .....	5
Article 7 : Nouvelle convention et avantages acquis .....	5
Article 8 : Publicité .....	5
Article 9 : Date d'effet .....	5
<b>Chapitre III - Liberté d'opinion, libre exercice du droit syndical</b> .....	<b>5</b>
Article 10 : Liberté d'opinion et droit syndical .....	5
Article 11 : Exercice de l'action syndicale .....	5
Article 12 : Congé pour fonctions syndicales .....	6
Article 13 : Mise en disponibilité à titre permanent des organisations syndicales.....	6
<b>Chapitre IV - Représentation du personnel</b> .....	<b>7</b>
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
<b>TITRE II - Conditions générales de travail</b> .....	<b>9</b>
<b>Chapitre I - Embauchage</b> .....	<b>9</b>
Article 15 : Conditions d'admission .....	9
Article 16 : Stagiaires .....	9
Article 17 : Titulaires .....	10
Article 18 : Egalité professionnelle .....	10
Article 19 : Apprentissage.....	10
<b>Chapitre II - Salaires et classifications</b> .....	<b>11</b>
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

<b>Chapitre III - Conditions de travail</b> .....	<b>13</b>
Article 27 : Durée du travail .....	13
Article 28 : Conditions de travail .....	13
<b>Chapitre IV - Congés, fêtes légales, service national et périodes militaires</b> .....	<b>14</b>
Article 29 : Congé annuel .....	14
Article 30 : Congé des agents originaires de Corse ou des Départements et Territoires d'Outre-Mer .....	15
Article 31 : Congés exceptionnels .....	15
Article 32 : Fêtes légales .....	15
Article 33 : Congé sans solde .....	16
Article 34 : Journée d'élection.....	16
Article 35 : Service national .....	16
Article 36 : Périodes militaires obligatoires.....	16
<b>Chapitre V - Maladie, maternité, accident et inaptitude</b> .....	<b>17</b>
<b>Section I - Maladie</b> .....	<b>17</b>
Article 37 : Bénéficiaires de l'indemnisation en cas d'arrêt de travail.....	17
Article 38 : Indemnisation en cas d'arrêt de travail.....	17
Article 39 : Contrôle des absences pour maladie.....	18
Article 40 : Congé pour affections de longue durée .....	18
<b>Section II - Maternité</b> .....	<b>18</b>
Article 41 : Congé de maternité, congé d'adoption.....	18
Article 42 : Congé pour élever son enfant .....	18
Article 43 : Congé postnatal, congé parental d'éducation .....	19
<b>Section III - Accident du travail, mutilés de guerre</b> .....	<b>19</b>
Article 44 : Accidentés du travail, mutilés de guerre .....	19
Article 45 : Agents en service victimes d'accidents occasionnés par des tiers.....	19
<b>Section IV - Inaptitude</b> .....	<b>19</b>
Article 46 : Inaptitude à la conduite .....	19
<b>Chapitre VI - Discipline générale</b> .....	<b>20</b>
Article 47 : Règlement intérieur .....	20
Article 48 : Absence irrégulière.....	20
Article 49 : Sanctions .....	20
Article 50 : Recommandations.....	21
Article 51 : Conseil de discipline .....	21
Article 52 : Instruction des affaires disciplinaires.....	22
Article 53 : Défense de l'agent déféré au conseil de discipline .....	22
Article 54 : Procédure devant le conseil de discipline .....	23
Article 55 : Notification de la sanction.....	23
<b>Chapitre VII - Conditions de rupture du contrat de travail</b> .....	<b>24</b>
Article 56 : Modification des conditions d'exploitation .....	24
Article 57 : Démission .....	24
Article 58 : Licenciement collectif .....	24
Article 59 : Préavis.....	24
Article 60 : Indemnités de licenciement en cas de licenciement collectif.....	25
Article 61 : Indemnités de licenciement en cas de licenciement autre que collectif.....	25
Article 62 : Indemnité de départ à la retraite .....	25

<b>Chapitre VIII - Retraite complémentaire</b> .....	<b>26</b>
Article 63 : Caisse complémentaire inter-réseaux des tramways et assimilés.....	<b>26</b>

### **ANNEXE I - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES**

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

### **ANNEXE II - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET DESSINATEURS**

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

### **ANNEXE III - DÉFINITION ET CLASSEMENT HIÉRARCHIQUE DES EMPLOIS (PROTOCOLE D'ACCORD DU 30 JANVIER 1975)**

<b>Annexe n° 1 - Définition et équivalence des emplois</b> .....	<b>2</b>
Chapitre I <sup>er</sup> : Personnel des ateliers et des services techniques.....	<b>3</b>
Chapitre II : Personnel du mouvement.....	<b>4</b>
Chapitre III : Personnel administratif et de gestion.....	<b>6</b>
Chapitre IV : Personnel de maîtrise des ateliers et des services techniques.....	<b>10</b>
Chapitre V : Personnel de maîtrise mouvement.....	<b>12</b>
Chapitre VI : Personnel de maîtrise administratif et de gestion.....	<b>14</b>
Chapitre VII : Personnel technicien et dessinateurs.....	<b>16</b>
Chapitre VIII : Personnel des ingénieurs et cadres.....	<b>18</b>
<b>Annexe n° 2 - Grille des coefficients hiérarchiques des emplois</b> .....	<b>25</b>
<b>Recommandation du Conseil d'administration de l'UTP du 19 septembre 1985</b> .....	<b>27</b>

**ANNEXE IV - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE - C.R.I.T.A**

**ANNEXE V - FORMATION PROFESSIONNELLE**

<b>1°) Accord du 28 janvier 2010 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle</b> .....	<b>3</b>
<b>TITRE I - Orientations et actions prioritaires de la branche en matière de formation professionnelle</b> .	<b>6</b>
Article 1 : Les orientations et actions prioritaires de la branche .....	6
Article 2 : Modalités de mise en œuvre des orientations et actions prioritaires de la branche .....	8
Article 3 : Reconnaissance des titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle .....	8
<b>TITRE II - La formation professionnelle initiale</b> .....	<b>10</b>
<b>Chapitre I - Accueil et insertion professionnelle des salariés dans le cadre de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation</b> .....	<b>10</b>
Article 4 : Cadre législatif, réglementaire et conventionnel .....	10
Article 5 : Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation .....	10
Article 6 : Maître d'apprentissage et tuteur .....	11
<b>Chapitre II - Accueil et insertion professionnelle des salariés ayant été recrutés hors apprentissage ou professionnalisation</b> .....	<b>11</b>
Article 7 : .....	11
<b>TITRE III - La formation professionnelle continue tout au long de la vie</b> .....	<b>12</b>
Article 8 : Le plan de formation .....	12
Article 9 : L'entretien professionnel, le bilan d'étape professionnel et l'entretien de milieu de carrière .....	13
Article 10 : Le bilan de compétences .....	15
Article 11 : Le passeport orientation et formation .....	15
<b>Chapitre II - Les outils de la formation professionnelle tout au long de la vie</b> .....	<b>16</b>
Article 12 : La validation des acquis de l'expérience .....	16
Article 13 : Les périodes de professionnalisation .....	16
Article 14 : Le droit individuel à la formation .....	17
Article 15 : Le congé individuel de formation .....	20
<b>Chapitre III - Encadrement</b> .....	<b>21</b>
Article 16 : Accès de l'encadrement à la formation .....	21
Article 17 : Rôle de l'encadrement en matière de formation .....	21
Article 18 : Tutorat et enseignement .....	21
<b>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</b> .....	<b>22</b>
Article 19 : .....	22

<b>TITRE IV - Dispositions diverses</b> .....	<b>23</b>
<b>Chapitre I - Modalités de prise en compte de la dimension européenne de la formation</b> .....	<b>23</b>
Article 20 : .....	23
<b>Chapitre II - Contribution des entreprises</b> .....	<b>23</b>
Article 21 : .....	23
<b>Chapitre III - Mise en œuvre de l'accord de branche</b> .....	<b>24</b>
Article 22 : Entrée en application de l'accord .....	24
Article 23 : Force obligatoire de l'accord .....	24
Article 24 : Durée de l'accord .....	24
Article 25 : Prise en compte des évolutions législatives et réglementaires .....	24
Article 26 : Publicité et dépôt .....	24
<b>Annexe n° 1 - Diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle</b> .....	<b>25</b>
<b>Annexe n° 2 - Apprentissage</b> .....	<b>27</b>
<b>Annexe n° 3 - Contrats de professionnalisation</b> .....	<b>31</b>
<b>Annexe n° 4 - Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE)</b> .....	<b>35</b>
<b>Annexe n° 5 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)</b> .....	<b>39</b>
<b>Annexe n° 6 - Annexe financière</b> .....	<b>41</b>
<b>2°) Accord du 22 décembre 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports</b> .....	<b>47</b>
<b>3°) Avenant n° 1 du 19 novembre 1996 à l'accord du 22 décembre 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports</b> .....	<b>49</b>

## ANNEXE VI - SALAIRE NATIONAL MINIMAL

Article 1 .....	3
Article 2 .....	3
<b>1°) Accord de branche du 2 février 2010 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés</b> .....	<b>5</b>
<b>2°) Accord de branche du 1<sup>er</sup> juillet 2009 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés</b> .....	<b>11</b>
<b>3°) Accord de branche du 13 mai 2008 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés</b> .....	<b>13</b>
<b>4°) Accord de branche du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés</b> .....	<b>15</b>
<b>5°) Accord du 6 juillet 2005 relatif au salaire national minimum et aux salaires minima mensuels forfaitisés pour l'année 2005</b> .....	<b>17</b>
<b>6°) Accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994 et la mise en place provisoire de salaires minima mensuels pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification</b> .....	<b>19</b>

**ANNEXE VII - TEXTES NON INTÉGRÉS À LA CONVENTION**

<b>1°) 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</b> .....	<b>3</b>
<b>TITRE I - Application de l'accord de branche</b> .....	<b>5</b>
Article 1 : Le caractère impératif de l'accord de branche .....	5
<b>TITRE II - Développer le dialogue social et prévenir les conflits</b> .....	<b>6</b>
<b>Chapitre I - Développer et améliorer le dialogue social dans la branche</b> .....	<b>6</b>
Article 2 : Le rôle de la branche.....	6
Article 3 : Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social.....	6
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 .....	8
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.....	9
<b>Chapitre II - Développer et améliorer le dialogue social dans les entreprises</b> .....	<b>10</b>
Article 6 : Les grands axes de l'amélioration du dialogue social au sein des entreprises .....	10
Article 7 : Améliorer la circulation et le contenu de l'information.....	10
Article 8 : Améliorer le fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel.....	10
Article 9 : Développer la proximité de l'encadrement.....	11
Article 10 : Mettre l'accent sur la formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité .....	11
Article 11 : Mettre en place une veille sociale .....	11
<b>Chapitre III - Prévenir les conflits par la négociation préalable</b> .....	<b>12</b>
Article 12 : La notification des motifs de la demande de négociation préalable.....	12
Article 13 : La négociation préalable .....	12
Article 14 : L'issue de la négociation préalable .....	13
Article 15 : Les suites de la négociation préalable .....	14
<b>TITRE III - Concilier la continuité du service et l'exercice du droit de grève ou autres perturbations prévisibles du trafic</b> .....	<b>15</b>
Article 16 : Le maintien du dialogue social en toutes circonstances .....	15
Article 17 : L'information des voyageurs.....	16
Article 18 : La prévisibilité du service .....	16
Article 19 : Le déroulement de la grève.....	18
Article 20 : Consultation.....	19
Article 21 : Reprendre et poursuivre le dialogue social dans l'entreprise à l'issue du conflit.....	19
<b>TITRE IV - Dispositions diverses</b> .....	<b>20</b>
Article 22 : Entrée en vigueur .....	20
Article 23 : Durée et dénonciation de l'accord.....	20
Article 24 : Publicité et dépôt.....	20

<b>ANNEXE - Financement du dialogue social de branche</b> .....	<b>21</b>
Article 1 : Fonds de financement du dialogue social de branche .....	21
Article 2 : Gestion du fonds du dialogue social de branche .....	21
Article 3 : Règles d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche .....	23
Article 4 : Collecte de la contribution financière des entreprises.....	26
Article 5 : Répartition du fonds du dialogue social .....	26
Article 6 : Statuts de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche .....	27
Article 7 : Entrée en vigueur de la présente annexe .....	27
<b>2°) 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</b> .....	<b>29</b>
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 .....	29
Article 2 : Changement de dénomination dans la Convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs et ses avenants .....	29
Article 3 : Changement de dénomination dans les entreprises et établissements soumis à la Convention collective nationale des réseaux de transport urbain de voyageurs .....	29
Article 4 : Entrée en vigueur .....	29
Article 5 : Publicité et dépôt .....	30
<b>3°) Accord du 15 mars 2006 relatif à la durée du mandat des représentants du personnel..</b>	<b>31</b>
Article 1 : Durée du mandat des représentants du personnel .....	31
Article 2 : Modification de l'article 51 « Conseil de discipline » de la convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs .....	31
Article 3 : Bilan d'application.....	31
Article 4 : Entrée en vigueur .....	31
Article 5 : Publicité et dépôt .....	31
<b>4°) 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</b> .....	<b>33</b>
Article 1 : Frais de la visite médicale .....	33
Article 2 : Temps passé à la visite médicale.....	33
Article 3 : Articulation avec les accords d'entreprise .....	33
Article 4 : Entrée en application .....	33
<b>5°) Accord du 28 juin 1993 relatif aux diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points</b> .....	<b>35</b>
Article 1 : Reconstitution partielle des points.....	35
Article 2 : Conséquences de la suspension, de l'invalidation ou de l'annulation du permis de conduire sur le contrat de travail .....	35
Article 3 : Financement des mesures et création d'un fonds spécial .....	37
Article 4 : Dispositions diverses.....	37
Article 5 : Application .....	37
Article 6 : Publicité et dépôt .....	37
<b>6°) Protocole d'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance « Inaptitude à la conduite » - IPRIAC</b> .....	<b>39</b>
Article 1 : Catégories de personnel concernées.....	39
Article 2 : Risques couverts .....	40
Article 3 : Bénéficiaires .....	41
Article 4 : Durée du versement des prestations .....	41
Article 5 : Montant des prestations .....	41

Article 6 : Reclassement dans l'entreprise .....	42
Article 7 : Financement du régime.....	42
Article 8 : Mise en place et fonctionnement du régime.....	42
Article 9 : Dispositions diverses.....	42
Article 10 : Date d'application et durée.....	43
Article 11 : Publicité .....	43
Annexe n° 1 .....	45
Annexe n° 2 .....	45

**7°) Avenant n° 5 du 29 juin 2009 au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite .....** 47

Article 1 : Portabilité de la couverture prévoyance d'invalidité à la conduite .....	47
Article 2 : Financement du mécanisme de portabilité par mutualisation .....	47
Article 3 : Modification des dispositions de l'article 2 « Risques couverts ».....	48
Article 4 : Modification des statuts et du règlement intérieur.....	48
Article 5 : Entrée en application.....	48
Article 6 : Dépôt et publicité.....	48

**8°) Avenant n° 6 du 22 septembre 2010 au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite .....** 49

Article 1 <sup>er</sup> : Modification des dispositions de l'article 3 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 (bénéficiaires) .....	50
Article 2 : Entrée en application.....	50
Article 3 : Dépôt et publicité.....	50

**9°) Accord du 29 juin 2009 relatif au maintien des garanties de prévoyance obligatoires décès/invalidité de la Carcept Prévoyance .....** 51

Article 1 : Portabilité de la couverture prévoyance obligatoire décès/invalidité.....	51
Article 2 : Financement du mécanisme de portabilité par mutualisation .....	52
Article 3 : Modification des statuts et du règlement intérieur de la Carcept Prévoyance .....	52
Article 4 : Entrée en application.....	52
Article 5 : Dépôt et publicité.....	52

**10°) Protocole d'accord du 28 décembre 1972 relatif à la mensualisation - Préambule .....** 53

**11°) Arrêté du 26 décembre 1947 relatif au reclassement du personnel des ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et dessinateurs des réseaux de tramways.....** 53

**ANNEXE VIII - ORGANISATION, AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**1°) Accord-cadre de branche du 22 décembre 1998 sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail.....** 3

**TITRE I - Création d'emplois par la révision de l'organisation, l'aménagement du travail, la réduction de la durée du travail.....** 5

**Chapitre I - Durée du travail .....** 5

Article 1 : Réduction de la durée du travail.....	5
Article 2 : Négociation d'entreprises .....	5

<b>Chapitre II - Organisation et aménagement du travail</b> .....	<b>6</b>
<b>Section 1 : Organisation du travail</b> .....	<b>6</b>
Article 3 : Organisation du travail en l'absence d'accord d'entreprise .....	<b>6</b>
Article 4 : Organisation du travail dans le cadre des accords d'entreprise .....	<b>7</b>
<b>Section 2 : Aménagement du temps de travail</b> .....	<b>7</b>
Article 5 : Durée hebdomadaire maximale .....	<b>7</b>
Article 6 : Durée journalière maximale.....	<b>7</b>
Article 7 : Amplitude de la journée de travail .....	<b>8</b>
Article 8 : Repos journalier .....	<b>8</b>
Article 9 : Repos périodique .....	<b>9</b>
Article 10 : Coupures .....	<b>9</b>
Article 11 : Heures supplémentaires.....	<b>9</b>
Article 12 : Travail de nuit .....	<b>10</b>
Article 13 : Définition.....	<b>11</b>
Article 14 : Identité de droits .....	<b>11</b>
Article 15 : Répartition de l'horaire de travail.....	<b>11</b>
Article 16 : Coupures .....	<b>11</b>
Article 17 : Heures complémentaires.....	<b>12</b>
Article 18 : Lissage du salaire.....	<b>12</b>
Article 19 : Demande de passage à temps partiel ou à temps complet .....	<b>12</b>
Article 20 : Contrats à durée déterminée et travail temporaire.....	<b>13</b>
Article 21 : Définition.....	<b>13</b>
Article 22 : Accords d'entreprise et thèmes de négociation .....	<b>13</b>
Article 23 : Garanties .....	<b>14</b>
Article 24 : Bilan.....	<b>14</b>
<b>Chapitre III - Dispositions spécifiques au personnel cadres et assimilés</b> .....	<b>15</b>
Article 25 : Personnels effectuant l'horaire conventionnel.....	<b>15</b>
Article 26 : Personnel au forfait avec référence horaire .....	<b>15</b>
Article 27 : Forfait tout horaire .....	<b>16</b>
Article 28 : Durée maximale du travail.....	<b>16</b>
Article 29 : Disposition particulière .....	<b>16</b>
<b>TITRE II - Emploi et renouvellement accéléré des effectifs par la mise en œuvre et l'amélioration des dispositifs existants de cessation anticipée d'activité</b> .....	<b>17</b>
<b>Chapitre I - L'élargissement du dispositif de cessation anticipée d'activité (ARPE) Dispositif pré ARPE</b> .....	<b>17</b>
Article 30 : Principales caractéristiques.....	<b>17</b>
Article 31 : Bénéficiaires du préARPE .....	<b>17</b>
Article 32 : Allocation de remplacement dans le cadre du préARPE .....	<b>18</b>
Article 33 : Mise en œuvre et nature de la cessation d'activité .....	<b>18</b>
Article 34 : Nature de la rupture.....	<b>18</b>
Article 35 : Indemnité de cessation d'activité.....	<b>19</b>
Article 36 : Contreparties d'embauches.....	<b>19</b>
Article 37 : Financement du préARPE.....	<b>19</b>
Article 38 : Conséquences sur le préARPE de la révision ou de la disparition de l'ARPE.....	<b>19</b>
Article 39 : Entrée en application.....	<b>20</b>
<b>Chapitre II - Les préretraites progressives (PRP)</b> .....	<b>20</b>
Article 40 : Généralisation du dispositif PRP .....	<b>20</b>
Article 41 : Maintien des droits à retraite complémentaire .....	<b>20</b>

<b>Chapitre III - Dispositions diverses</b> .....	<b>20</b>
Article 42 : Droits à retraite complémentaire en cas de non-reconduction de l'ASF .....	20
Article 43 : Mise en œuvre dans la branche des accords interprofessionnels .....	20
 <b>TITRE III - Mise en place d'un observatoire paritaire sur l'aménagement, l'organisation et la durée du travail dans la branche</b> .....	<b>21</b>
Article 44 : Observatoire paritaire sur l'aménagement, l'organisation et la durée du travail .....	21
 <b>TITRE IV - Dispositions diverses</b> .....	<b>21</b>
Article 45 : Entrée en application de l'accord .....	21
Article 46 : Durée et révision de l'accord .....	21
Article 47 : Publicité et dépôt .....	21
 <b>2°) Décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs</b> .....	<b>23</b>
Chapitre I <sup>er</sup> - Champ d'application .....	23
Chapitre II - Durée du travail et organisation du travail .....	24
Chapitre III - Durée maximale du travail et amplitude maximale de la journée de travail .....	25
Chapitre IV - Repos et coupures .....	26
Chapitre V - Heures supplémentaires .....	28
Chapitre VI - Travail de nuit .....	28
Chapitre VII - Temps partiel, contrats à durée déterminée, travail temporaire et compte épargne-temps ..	29
Chapitre VIII - Dispositions spécifiques au personnel cadres et assimilés .....	29
Chapitre IX - Dispositions relatives au contrôle et aux sanctions .....	30
Chapitre X - Dispositions finales .....	30
 <b>3°) Accord de branche du 2 février 2010 sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs</b> .....	<b>31</b>
Article 1 : Définition du travail de nuit .....	31
Article 2 : Compensations au travail de nuit .....	31
Article 3 : Travailleurs de nuit .....	31
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 - SÉCURITÉ DES PERSONNES ET DES BIENS

<b>Accord-cadre du 17 avril 2007 relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les entreprises de transport public urbain</b> .....	<b>1</b>
 <b>Chapitre 1 - L'application de l'accord de branche dans les entreprises</b> .....	<b>4</b>
Article 1 : Accords d'entreprise ou d'établissement .....	4
Article 2 : Bilan annuel sur la sécurité .....	4

<b>Chapitre 2 - Le rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise .....</b>	<b>4</b>
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
<b>Chapitre 3 - Les mesures de prévention .....</b>	<b>6</b>
Article 6 : La formation des salariés .....	6
Article 7 : Une organisation adaptée .....	7
Article 8 : Partenariat et coopération .....	7
<b>Chapitre 4 - Les mesures d'accompagnement .....</b>	<b>9</b>
Article 9 : Accompagnement du salarié .....	9
Article 10 : Constitution de partie civile de l'entreprise .....	10
<b>Chapitre 5 - La communication .....</b>	<b>11</b>
Article 11 : La communication « préventive » .....	11
Article 12 : La communication en cas d'agression .....	11
Article 13 : La communication post-agression .....	11
<b>Chapitre 6 - Le suivi et l'action sur le plan national .....</b>	<b>12</b>
Article 14 : Commission nationale paritaire de suivi .....	12
Article 15 : Les actions nationales .....	12
<b>Chapitre 7 - Application et durée de l'accord .....</b>	<b>13</b>
Article 16 : Force obligatoire de l'accord .....	13
Article 17 : Date d'effet et durée de l'accord .....	13
Article 18 : Publicité et dépôt .....	13

**ANNEXE X - INTERPRÉTATIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE**

**INDEX ALPHABÉTIQUE**

**LISTE DES PRINCIPAUX ACCORDS ET AVENANTS À LA CCN**

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS

---

Conclue entre :

*D'une part :*

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

*D'autre part :*

- La Fédération Générale des Transports et de l'Équipement (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

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



# TITRE I

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 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 : COMMISSION PARITAIRE TRANSPORTS URBAINS**

La commission paritaire transports urbains :

- *présidée par un représentant du ministère chargé des transports qui dirige les débats (1),*
- composée :
  - D'une part,
  - De la délégation des employeurs désignée par l'U.T.P.,
  - D'autre part,
  - Des délégations des salariés désignées par les organisations syndicales reconnues représentatives à l'échelon national et signataires de la présente convention dans la limite maximale de deux représentants par organisation syndicale,
- est chargée de :
  - veiller au respect et à l'application de la présente convention ;
  - étudier et résoudre les difficultés nées de l'application de la présente convention ;
  - donner son avis en cas de difficultés d'interprétation de la présente convention ;
  - se saisir des demandes de modification ou de révision de la présente convention.

Dans tous les cas de différends collectifs, les parties contractantes s'engagent à soumettre le litige à l'examen de la présente commission pour lui permettre de donner son avis dans les huit jours.

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

(1) *Dispositions exclues de l'extension (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1<sup>er</sup>).*

#### **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 1<sup>er</sup> 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. 1<sup>er</sup>).*

**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 1<sup>er</sup> 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**

### **REPRÉSENTATION 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**

a) 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.

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

c) 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 :
  - o la date à laquelle il souhaite suivre cette formation ;
  - o sa durée ;
  - o son prix ;
  - o 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 :
  - o le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;
  - o 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. 1<sup>er</sup>).*

## TITRE II

### CONDITIONS GÉNÉRALES 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 de 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'UTP sont invités à consulter, sur le site [www.utp.fr](http://www.utp.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. 1<sup>er</sup>).*

*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'UTP 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.utp.fr](http://www.utp.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 (5<sup>e</sup> classe) ;
- porté à 10 % après 3 ans (4<sup>e</sup> classe) ;
- porté à 12 % après 5 ans (3<sup>e</sup> classe) ;
- porté à 14 % après 10 ans (2<sup>e</sup> classe) ;
- porté à 17 % après 15 ans (1<sup>ère</sup> 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'UTP sont invités à consulter sur le site [www.utp.fr](http://www.utp.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**

### **CONGÉS, FÊTES LEGALES, SERVICE NATIONAL ET PÉRIODES MILITAIRES**

#### **ARTICLE 29 : CONGÉ ANNUEL**

1. Tout agent stagiaire ou titulaire présent du 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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. 1<sup>er</sup>).*

*Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTP sont invités à consulter la note juridique n° 10 intitulée « les congés payés » sur le site [www.utp.fr](http://www.utp.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 :
  - o sans enfant à charge au sens de la Sécurité sociale : trois jours ;
  - o 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 1<sup>er</sup> 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'UTP 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.utp.fr](http://www.utp.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, MATERNITÉ, 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 91<sup>ème</sup> au 180<sup>ème</sup> 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 versé 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. 1<sup>er</sup>).*

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

*Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTP sont invités à consulter, sur le site [www.utp.fr](http://www.utp.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. 1<sup>er</sup>).*

### **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 : MATERNITÉ**

### **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.*

*(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1<sup>er</sup>).*

#### **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, MUTILÉS 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. 1<sup>er</sup>).*

*Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTP 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.utp.fr](http://www.utp.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'UTP sont invités à consulter la note juridique n° 5 intitulée « l'inaptitude physique » sur le site [www.utp.fr](http://www.utp.fr).*

## CHAPITRE VI DISCIPLINE GÉNÉRALE

### **ARTICLE 47 : RÈGLEMENT INTERIEUR**

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. 1<sup>er</sup>).*

*Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTP 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.utp.fr](http://www.utp.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. 1<sup>er</sup>).*

### **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 récurrence 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'UTP 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.utp.fr](http://www.utp.fr).*

## **ARTICLE 50 : RECOMMANDATIONS**

Il est interdit, sous peine de sanctions disciplinaires :

1. à tout agent en service de se faire recommander, à quelque occasion que ce soit ;
2. de répondre à des recommandations ;
3. 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 déferée 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 portées 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'UTP 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.utp.fr](http://www.utp.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 DÉFÉRÉ 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 : 1/10<sup>ème</sup> de mois de salaire par année de service dans l'entreprise ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10<sup>ème</sup> de mois pour toutes les années d'ancienneté plus 1/15<sup>ème</sup> 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'UTP 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.utp.fr](http://www.utp.fr).*

**ARTICLE 62 : INDEMNITÉ DE DÉPART A 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. 1<sup>er</sup>).*

## **CHAPITRE VIII**

### **RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

#### **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'UTP 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.utp.fr](http://www.utp.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. 1<sup>er</sup>).*

*Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTP 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.utp.fr](http://www.utp.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. 1<sup>er</sup>).*

*Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTP 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.utp.fr](http://www.utp.fr).*

#### **ARTICLE 10 : RETRAITE DES CADRES**

**A.** - Les cadres engagés postérieurement au 1<sup>er</sup> 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 MAÎTRISE, 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. 1<sup>er</sup>).*

*Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTP 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.utp.fr](http://www.utp.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 jours 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. 1<sup>er</sup>).*

*Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTP 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.utp.fr](http://www.utp.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 - DÉFINITION ET CLASSEMENT HIÉRARCHIQUE DES EMPLOIS (PROTOCOLE D'ACCORD DU 30 JANVIER 1975)**

---

### **ARTICLE 1 :**

Les salariés des deux sexes de toutes catégories 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'UTP, l'article 5 fait référence à l'annexe n° 2 (cf. p. 25 de la présente annexe III).*

## ANNEXE N° 1

### DÉFINITION ET ÉQUIVALENCE DES EMPLOIS

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

Niveaux	Définitions
<b>I et II</b>	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de licence.
<b>III</b>	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 1 <sup>er</sup> cycle de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le baccalauréat).
<b>IV</b>	<p>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 1<sup>er</sup> 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.).</p> <hr/> <p>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).</p> <hr/> <p>c. - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.</p>
<b>V</b>	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 1 <sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'études du 1 <sup>er</sup> cycle (B.E.P.C.).
<b>V bis</b>	Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale d'un an au-delà du 1 <sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle (C.F.P.).
<b>VI</b>	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.

## **CHAPITRE I<sup>er</sup> :**

### **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 :

a) 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 ;

b) 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> échelon**

Employé ne remplissant pas les conditions exigées du dactylographe 2<sup>e</sup> 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 2<sup>e</sup> 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 1<sup>er</sup> échelon**

Employé ne remplissant pas les conditions exigées du sténodactylographe 2<sup>e</sup> échelon.

**21 d) Sténotypiste 1<sup>er</sup> échelon**

Employé ne remplissant pas les conditions exigées du sténotypiste 2<sup>e</sup> 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 2<sup>e</sup> échelon**

Même définition que l'employé de bureau 1<sup>er</sup> 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 2<sup>e</sup> 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 2<sup>e</sup> échelon**

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

**22 c) Employé administratif 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 2<sup>e</sup> échelon ou du sténotypiste 2<sup>e</sup> 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 2<sup>e</sup> échelon**

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

**23 e) Mécanographe-comptable 1<sup>er</sup> échelon**

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

**23 f) Aide-comptable-teneur de livres 2<sup>e</sup> 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 2<sup>e</sup> échelon ou du sténotypiste 2<sup>e</sup> 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 2<sup>e</sup> échelon**

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

**31 c) Comptable 1<sup>er</sup> 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 2<sup>e</sup> échelon**

Même définition que le secrétaire d'atelier ou de garage 1<sup>er</sup> 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 2<sup>e</sup> échelon ; a la responsabilité des espèces en caisse et passe les écritures comptables correspondantes.

## **CHAPITRE IV : PERSONNEL DE MAÎTRISE 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 MAÎTRISE 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 1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 2<sup>e</sup> échelon**

Même définition que l'emploi n° 51 a - Inspecteur du mouvement 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 MAÎTRISE 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 2<sup>e</sup> 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 résultat 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 de 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 1<sup>er</sup> 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 2<sup>e</sup> échelon**

Même définition que le dessinateur d'études 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 2<sup>e</sup> échelon, dessinateur principal**

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

## CHAPITRE VIII : PERSONNEL DES INGÉNIEURS 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. - ANNÉES DE DÉBUT**

**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. - INGÉNIEURS ET CADRES CONFIRMÉS**

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 ÉQUIVALENCES

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 1 <sup>er</sup> échelon 12 c – Dactylo 1 <sup>er</sup> 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. 2 <sup>ème</sup> échelon 21 b – Téléphoniste-standardiste 21 c – Sténodactylo 1 <sup>er</sup> échelon Sténotypiste 1 <sup>er</sup> échelon 21 e – Employé de comptabilité 21 f – Employé de bureau 2 <sup>ème</sup> 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 ( <i>dénomination modifiée par l'accord du 18 septembre 2006, reproduit à l'annexe VII</i> )	22 a – Sténodactylo 2 <sup>ème</sup> échelon 22 b – Sténotypiste 2 <sup>ème</sup> échelon 22 c – Employé admi. 1 <sup>er</sup> échelon 22 d – Aide compt. - teneur de livres 1 <sup>er</sup> échelon 22 e – Perforateur – vérificateur	
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		

Equivalence n° des paliers	Coefficient	PERSONNEL OUVRIER et MAITRISE TECHNIQUE	PERSONNEL MOUVEMENT et MAITRISE MOUVEMENT	PERSONNEL ADMINISTRATIF et MAITRISE ADMINISTRATIVE	DESSINATEURS et TECHNICIENS
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 1 <sup>er</sup> échelon b – Sténodactylo-correspondancier ou sténotypiste correspondancier 23 c – Caissier 23 d – Employé administratif 2 <sup>ème</sup> échelon 23 e – Mécanographe comptable 1 <sup>er</sup> échelon 23 f – Aide compt. teneur de livres 2 <sup>ème</sup> 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 2 <sup>ème</sup> échelon 31 c – Comptable 1 <sup>er</sup> échelon 31 d – Secrétaire d'atelier ou de garage 2 <sup>ème</sup> échelon 31 e – Employé qualifié de service admi. ou d'explo.	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		
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 2 <sup>ème</sup> échelon 41 b – Secrétaire de direction 41 c – Rédacteur principal	43 – Dessinateur d'études 1 <sup>er</sup> échelon
14	270			42 – Comptable unique	44 – Dessinateur d'études 2 <sup>ème</sup> échelon
15	280	43 – Contremaître - Surveillant de travaux	44 – Sous inspecteur	43 – Sous chef de bureau	

<b>Equivalence n° des paliers</b>	<b>Coefficient</b>	<b>PERSONNEL OUVRIER et MAITRISE TECHNIQUE</b>	<b>PERSONNEL MOUVEMENT et MAITRISE MOUVEMENT</b>	<b>PERSONNEL ADMINISTRATIF et MAITRISE ADMINISTRATIVE</b>	<b>DESSINATEURS et TECHNICIENS</b>
16	300	44 – Sous chef de garage - Sous chef de dépôt - Chef de remise - Contremaître principal - Surveillant principal des travaux	51 – Inspecteur du mouvement 1 <sup>er</sup> échelon		51 – Dessinateur – projeteur – 1 <sup>er</sup> 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 2 <sup>ème</sup> échelon		52 – Dessinateur projeteur 2 <sup>ème</sup> 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		

Équivalence	Coefficient	PERSONNEL DES INGÉNIEURS 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 HIÉRARCHIQUES 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'UTP DU 19 SEPTEMBRE 1985 FILIÈRE PERSONNEL « TECHNICIENS – DESSINATEURS »**

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

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'UTP 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<sup>1</sup>, contrôleur d'exploitation.

Les propositions de l'UTP 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'UTP au cours de sa réunion du 19 septembre a décidé de recommander aux adhérents de l'UTP d'appliquer néanmoins la filière proposée par l'UTP 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'UTP :

- 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.

---

<sup>1</sup> 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 résultat 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, 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> échelon.

#### **Coefficient 240**

#### **42a – Technicien T1, 2<sup>ème</sup> 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 pupitre principal et au programmeur 2<sup>ème</sup> échelon.

#### **Coefficient 250**

#### **43a – Dessinateur d'études 1<sup>er</sup> 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, 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> échelon.

#### **Coefficient 270**

#### **44a – Dessinateur d'études 2<sup>ème</sup> échelon**

Même définition que le dessinateur d'études 1<sup>er</sup> 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 , 2<sup>ème</sup> 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 3<sup>ème</sup> échelon et l'analyste-programmeur 2<sup>ème</sup> échelon.

**Coefficient 280**

#### **45 – Technicien T2, 3<sup>ème</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 2<sup>ème</sup> échelon – Dessinateur principal**

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

**52b – Technicien T3, 2<sup>ème</sup> 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 1<sup>er</sup> échelon.

**Coefficient 340**

**53a – Technicien T3, 3<sup>ème</sup> 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 COMPLÉMENTAIRE - C.R.I.T.A.**

---

*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. 1<sup>er</sup>).*

*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 1<sup>er</sup> avril 2003.*

### **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 (CRITA)**

#### **TITRE PREMIER DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

##### **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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 interréseaux 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 COMPLÉMENTAIRE**

#### **ARTICLE 13 : PRINCIPES**

Le régime institué dans les conditions fixées au titre I<sup>er</sup> 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 (Tm) 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  $T_n$ ,  $T_{n-1}$ ,  $T_{n-2}$ , les traitements réels de chacune des trois dernières années,  $n$ ,  $n-1$ ,  $n-2$ , précédant la liquidation de la pension C.A.M.R. ;

- $I_n$ ,  $I_{n-1}$ ,  $I_{n-2}$ , les valeurs de l'index salaires, base 1 en 1949, correspondant à ces trois années ;
- $T_m$ , 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 ;
- $P_t$ , la pension théorique totale ;
- $R_t$ , la retraite théorique C.A.M.R. correspondant à  $T_m$ , suivant le décret du 13 décembre 1949, on calcule :

$$\circ T_m = [(T_n/I_n + T_{n-1}/I_{n-1} + T_{n-2}/I_{n-2})] / 3$$

$$\circ P_t = T_m (N_1/50 + N_2/60) a r$$

avec la condition

$$T_m + (N_1/50 + N_2/60) \leq 1\ 000\ 000$$

$$\circ Ct = P_t - R_t$$

**ARTICLE 16 : CALCUL DES COMPLÉMENTS DE RETRAITE RÉELS**

Le complément réel  $Cr$  est calculé, chaque année, ainsi qu'il suit :

Soit  $I_p$  l'index salaires, base 1 en 1949, pour l'année  $p$  considérée :

$$Cr = Ct I_p$$

avec les deux conditions :

- $Cr \leq P_t I_p - R_p$
- $Cr \leq M - R_p$

$R_p$  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 :  
 $M_1 = 0,75 T_m I_p$
- pour un agent avec charges de famille :  
 $M_2 = T_n I_p / I_n$
- pour un bénéficiaire de pension de réversibilité :  
 $M_{1r}$  ou  $M_{2r}$  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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier 1951, les compléments seront accordés :

- a) 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 ;
- b) 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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**

---

<b>1°) Accord du 28 janvier 2010 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.....</b>	<b>3</b>
<b>2°) Accord du 22 décembre 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports.....</b>	<b>47</b>
<b>3°) Avenant n° 1 du 19 novembre 1996 à l'accord du 22 décembre 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports.....</b>	<b>49</b>



## 1°) ACCORD DU 28 JANVIER 2010 RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

*Accord en cours d'extension*

### PRÉAMBULE

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

Au fil du temps, 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 dans ces conditions que l'accord de branche du 19 novembre 1996 « sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle des salariés » entré en vigueur.

En 2003, au regard des évolutions intervenues, les partenaires sociaux de la branche ont constaté que les mutations profondes et durables auxquelles les entreprises de transport public étaient confrontées, ainsi que les attentes des salariés en matière de formation et d'évolution de carrière, appelaient un recours accru et mieux maîtrisé à la formation professionnelle initiale et continue, celle-ci devant devenir un outil déterminant de préparation et d'accompagnement des changements, aussi bien pour les entreprises que pour les salariés.

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

→ Définition de deux actions prioritaires de formation continue, et mise en place d'un financement spécifique à la branche : la protection des personnes et des biens et la validation des acquis de l'expérience.

→ Accueil et insertion professionnelle des salariés dans les entreprises :

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

→ Accès à la formation professionnelle pour l'ensemble des catégories de salariés y compris l'encadrement.

→ Mise en place de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE), dont le rôle est plus développé que celui posé par l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 ayant créé les CPNE.

L'accord National Interprofessionnel (ANI) signé par l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel le 5 décembre 2003, suivi de la loi du 4 mai 2004 relative à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social ont voulu fournir des outils tendant à donner « *une nouvelle impulsion au dispositif conventionnel de la formation afin de répondre aux besoins des salariés et des entreprises en matière de formation professionnelle* ».

C'est à cette nouvelle impulsion que les partenaires sociaux de la branche ont souscrit en négociant et concluant l'accord du 31 mars 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie.

S'inscrivant dans la continuité des principes et dispositifs prévus dans leur accord du 20 mai 2003, ils ont notamment mis l'accent sur les dispositifs suivants :

- le contrat de professionnalisation et la période de professionnalisation ;
- la reconduction des actions prioritaires et spécifiques à la branche ;
- l'accompagnement de la mise en œuvre du Droit Individuel à la formation ;
- la création d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ).

En 2007, les partenaires sociaux ont encore renforcé les actions prioritaires et spécifiques de la branche en augmentant la contribution additionnelle au plan de formation payée par les entreprises et en les élargissant aux formations liées au développement du dialogue social dans les entreprises de la branche.

Ces dernières années ont de nouveau vu le cadre de la formation professionnelle dans la profession profondément évoluer avec d'une part, l'entrée en vigueur de la formation initiale minimum obligatoire et de la formation continue obligatoire périodique pour les conducteurs et, d'autre part, la modification des dispositifs de formation professionnelle par l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009, repris par l'Accord National Interprofessionnel du 5 octobre 2009, et par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

A l'occasion de ces réformes, les partenaires sociaux de la branche transport urbain souhaitent ainsi compléter et modifier leur accord « formation professionnelle » et réaffirmer les objectifs suivants à la politique de formation professionnelle de la branche :

- 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 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.
- 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 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 dans le cadre des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage, 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 ;
- 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 les invitent à poursuivre leurs efforts en la matière.

En outre, les partenaires sociaux de la branche rappellent que cet accord s'inscrit dans l'objectif plus général de lutte contre toute forme de discrimination et de promotion de l'égalité de traitement.

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. Les partenaires sociaux 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 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. Les périodes de professionnalisation et le bilan de compétences sont ainsi ouverts en priorité aux salariés, après 20 ans de vie professionnelle et en tout état de cause, à compter de leur 45<sup>ème</sup> 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 MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires de la branche s'associent aux signataires de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 lorsqu'ils considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

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

#### **ARTICLE 1 : 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 les 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, ou encore à la perte totale des points du permis de conduire notamment dans le cadre de l'accord du 28 juin 1993 "portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points" ;
- à la transmission des connaissances et des savoir-faire, notamment les actions de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage ;
- 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, bilans de compétence, passeport formation, et à l'évolution professionnelle.

##### **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 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 et l'évolution professionnelle, notamment vers les emplois liés aux nouveaux métiers de la mobilité.

### **Article 1-4 : Les actions prioritaires dans le cadre du Droit Individuel à la Formation**

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

- Les actions de formation à la bureautique et l'informatique ;
- Les actions de formation liées à l'acquisition ou au perfectionnement des langues étrangères dans un objectif professionnel ;
- Les actions de formation liées à la santé et à l'hygiène de vie ;
- Les actions de formation liées au développement et à la remise à niveau des connaissances de base (grammaire, calcul, culture générale, etc.) ;
- Les actions de récupération des points du permis de conduire au-delà des actions prises en charge dans le cadre des dispositions de l'accord de branche du 28 juin 1993 « portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points » ;
- Les actions de développement des compétences managériales des salariés exerçant des fonctions d'encadrement dans l'entreprise ;
- Les actions de bilan de compétences ;
- Les actions de formation liées au développement de la culture économique et sociale ;
- Plus particulièrement, pour les salariés en fin de carrière, les actions de formation de préparation à la retraite.

Concernant les nouveaux embauchés bénéficiant de droits à DIF acquis dans leur précédente entreprise, les parties signataires considèrent comme prioritaires pour l'utilisation des droits ainsi conservés, les actions suivantes :

- Pour l'ensemble des métiers de l'entreprise, les actions de formation liées à la santé et à l'hygiène de vie ;
- Pour les métiers de la conduite : la Formation continue obligatoire « passerelle » voyageurs au sens du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007, les actions de formation liées à l'acquisition ou au perfectionnement des langues étrangères dans un objectif professionnel,
- Pour les métiers de la maintenance : la Formation continue obligatoire au sens du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007,
- Pour les métiers administratifs, les actions de formation bureautique et informatique d'entreprise ;
- Pour les métiers de l'encadrement et de la maîtrise, les actions de formation dites « transversales » (communication, maîtrise de soi, management, etc.).

**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. Elle assure le suivi de leur application.

Les travaux de l'Observatoire Paritaire des Métiers et des Qualifications (OPMQ) 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 du droit individuel à la formation et des actions inscrites dans les plans de formation,
- l'intérêt qu'il y a à élaborer des programmes de formation pluriannuels, qui prennent en compte les orientations et actions prioritaires du présent chapitre, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, les technologies, les modes d'organisation du travail.

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

**ARTICLE 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 :

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

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

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

#### **ARTICLE 4 : CADRE LÉGISLATIF, RÉGLEMENTAIRE ET CONVENTIONNEL**

Dans les accords de branche du 20 mai 2003 et du 31 mars 2005, les parties signataires avaient affiché 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.

Les parties signataires, en ce qui concerne les salariés occupant l'emploi de conducteur, ne peuvent donc qu'approuver l'entrée en vigueur de l'obligation de détenir une qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs créée par le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007. Elles rappellent 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 et visés à l'annexe I du présent accord, attribuent la qualification initiale minimum obligatoire permettant la conduite d'un véhicule de transport en commun.

#### **ARTICLE 5 : CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION**

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

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

Les parties signataires demandent que la CPNE, notamment dans le cadre de la préparation de diplômes ou titres homologués de niveau V, 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.

#### **ARTICLE 6 : MAITRE D'APPRENTISSAGE ET TUTEUR**

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

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

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

Dans le cadre de l'accueil des nouveaux embauchés dans l'entreprise en dehors d'un contrat de formation en alternance, la personne directement en charge de l'intégration est également dénommée tuteur.

Le maître d'apprentissage ou le tuteur 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 une aptitude pédagogique et une disponibilité suffisantes pour intervenir, en cas de besoin auprès d'eux.

Les conditions d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur sont définies par les annexes 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 ou qui les ont exercées sans avoir bénéficié d'une formation, suivront une formation initiale d'une durée comprise entre deux jours et cinq jours.

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 SALARIÉS AYANT ÉTÉ RECRUTÉS HORS APPRENTISSAGE OU PROFESSIONNALISATION**

#### **ARTICLE 7 :**

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

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

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

## TITRE III

### LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE TOUT AU LONG DE LA VIE

#### CHAPITRE I

#### LES OUTILS D'AIDE À L'ÉLABORATION DU PARCOURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

##### **ARTICLE 8 : LE PLAN DE FORMATION**

###### ***Article 8-1 : Les principes du plan de formation***

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

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

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

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

L'entreprise détermine, sous sa responsabilité après achèvement de la procédure de consultation visée aux articles L. 2323-34 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 rémunérées au taux normal.

###### ***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 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. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et des maladies professionnelles.

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 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 tout ou partie de la formation de développement des compétences se déroule en-dehors du temps de travail, 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 emplois 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, LE BILAN D'ÉTAPE PROFESSIONNEL ET L'ENTRETIEN DE MILIEU DE CARRIÈRE**

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 ;
- le bilan d'étape professionnel à l'initiative du salarié qui a deux ans d'ancienneté et pouvant être renouvelé tous les cinq ans ;
- l'entretien de milieu de carrière pour les salariés de 45 ans dans les entreprises employant au moins 50 salariés.

**Article 9-1 : L'entretien professionnel**

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.

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

L'entretien professionnel a pour objectif :

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

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

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

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

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

A l'issue de l'entretien professionnel, le salarié est informé qu'il peut, s'il le souhaite, demander, dans les 15 jours suivant l'entretien, un écrit récapitulatif des conclusions de cet entretien, qui ne peut constituer un avenant au contrat de travail, et, le cas échéant, peut faire état par écrit de ses points de désaccord.

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

**Article 9-2 : Bilan d'étape professionnel**

Conformément à l'article L. 6315-1 du Code du travail et sous réserve que les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel en définissent les modalités pratiques, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les cinq ans.

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

Ce bilan peut avoir lieu d'un commun accord à l'occasion de l'entretien professionnel défini à l'article 9-1 ci-dessus.

Les modalités de ce bilan d'étape professionnel seront définies par les entreprises.

**Article 9-3 : L'entretien de milieu de carrière**

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, conformément à l'article L. 6321-1 du Code du travail, il est organisé pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur quarante-cinquième anniversaire un entretien professionnel au cours duquel l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de

professionnalisation. Cet entretien peut avoir lieu à l'occasion de l'entretien professionnel défini à l'article 9-1 ci-dessus.

Les modalités de cet entretien de milieu de carrière seront définies par les entreprises.

Les parties signataires invitent les entreprises à prendre les mesures utiles à l'efficacité de ces dispositions en permettant une formation spécifique à tout salarié chargé d'assurer la mise en œuvre de ce type d'entretien et qui n'en a pas encore eu l'occasion et si besoin est, aux autres salariés chargés d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels, des bilans d'étape professionnel, et des entretiens de milieu de carrière.

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

Elles feront l'objet d'une prise en charge (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement) par l'OPCA Transports dans le cadre du 0,5 % "financement des priorités" dans les conditions précisées à l'annexe financière du présent accord, à condition qu'elles correspondent effectivement à des formations liées à la mise en œuvre, la tenue et le suivi des entretiens individuels, telles que définies à l'article 1 du présent accord.

#### **ARTICLE 10 : LE BILAN DE COMPÉTENCES**

Les actions de bilan de compétences, visées à l'article L. 6313-1 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 PASSEPORT ORIENTATION ET FORMATION**

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

Conformément à l'article L. 6315-2 du Code du travail, tout salarié se voit mettre à disposition par les pouvoirs publics un modèle de passeport orientation et formation destiné à recenser ses formations initiales et ses formations continues.

Dans cette perspective et sous réserve que ce modèle soit mis à la disposition des salariés par le Fonds Paritaire de Sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport orientation - formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce passeport contribue utilement aux démarches relatives à la validation des acquis de l'expérience, sous réserve des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

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

## **CHAPITRE II**

### **LES OUTILS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

#### **ARTICLE 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.

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 des entretiens professionnels.

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.

#### **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 dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la branche.

Conformément aux articles L. 6324-1 et suivants 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 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 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 considèrent que les périodes de professionnalisation doivent avoir une durée minimum de principe de 70 heures, ramenée à 35 heures lorsque l'objet de la période de

professionnalisation est d'obtenir la formation continue obligatoire dite « passerelle » voyageurs au sens du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007.

Conformément à l'article L. 6324-2 du Code du travail, la période de professionnalisation est ouverte en priorité :

- Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation, et plus spécifiquement, dans le transport urbain, aux salariés concernés par des problématiques de gestion de fin de carrière ainsi qu'aux salariés dont le maintien dans l'emploi est menacé par une inaptitude temporaire ou définitive dans son emploi, conformément aux objectifs et actions prioritaires de formation de la branche tels que définis par l'article 1 du présent accord ;
- Aux salariés qui, 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, souhaitent consolider la seconde partie de leur vie professionnelle ;
- Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

#### **ARTICLE 14 : LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION**

Pour plus d'information sur l'application de cet article, les adhérents de l'UTP sont invités à consulter la note juridique n° 17 intitulée « droit individuel à la formation : entrée en vigueur et acquisition dans les entreprises de transport urbain » sur le site [www.utp.fr](http://www.utp.fr).

##### **Article 14-1 : Les priorités de la branche en matière de droit individuel à la formation**

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

Chaque année, un bilan de l'exercice du droit individuel à la formation dans l'entreprise sera communiqué aux membres des commissions « formation professionnelle » du Comité d'entreprise et présenté au Comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués élus du personnel.

Compte tenu des enjeux auxquels sont confrontés les entreprises et des objectifs poursuivis par le droit individuel à la formation, les parties signataires considèrent comme prioritaires mais non exclusives au titre du droit individuel à la formation les actions de formation définies 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.

##### **Article 14-2 : L'acquisition du droit individuel à la formation**

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

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

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

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

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

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

Conformément à l'article L. 6323-7 du Code du travail, tous les salariés sont informés annuellement par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation. Cette information se fera selon des modalités définies par les entreprises. A défaut, elle sera fournie sur un bulletin de salaire ou un document annexé.

#### **Article 14-3 : L'exercice du droit individuel à la formation**

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur, dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-9 du Code du travail.

Les partenaires sociaux incitent particulièrement les entreprises à développer et encourager l'utilisation du DIF par les salariés.

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

Les actions de formation du droit individuel à la formation se déroulent en dehors du temps de travail. Cependant, dans les entreprises dont l'organisation le permet, un accord d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail, tout particulièrement pour les actions de formation mentionnées à l'article 1-4 du présent accord.

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

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

Le refus de l'employeur doit être motivé. Il peut dans ce cas être proposé des solutions alternatives au salarié.

Conformément à l'article L. 6323-12 du Code du travail, lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, conformément à l'article L. 6323-12 du Code du travail, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation.

#### **Article 14-4 : Portabilité des droits individuels à la formation**

Conformément à l'article L. 6323-17 du Code du travail, en cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. À défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail. En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Conformément à l'article L. 6323-18 du Code du travail, en cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, est utilisée dans les conditions suivantes :

1° En cas d'embauche du salarié dans une autre entreprise :

Cas général :

Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies à l'article 1-4 du présent accord.

Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 du Code du travail n'est pas due par l'employeur. Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché ;

Cas des salariés issus d'une entreprise de transport urbain et embauchés dans une entreprise de transport urbain :

A titre dérogatoire, les partenaires sociaux conviennent de renforcer la portabilité du DIF lorsque le salarié embauché par une entreprise soumise à la Convention collective nationale des réseaux de transports urbains occupait son précédent emploi dans une entreprise également soumise à la Convention collective nationale des réseaux de transports urbains.

Cette portabilité renforcée s'applique dans les strictes conditions suivantes :

- La portabilité des droits s'applique à la situation d'un salarié en contrat à durée indéterminée quittant une entreprise soumise à la CCNTU à la suite d'une démission et retrouvant consécutivement un emploi en contrat à durée indéterminée dans une autre entreprise soumise à la CCNTU dans les six mois suivant le départ de son entreprise d'origine.
- La portabilité s'applique dans les mêmes conditions en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde.
- La portabilité ne peut s'imposer à l'entreprise d'accueil que dans la mesure où le salarié a informé son nouvel employeur des droits à DIF dont il dispose au titre de sa précédente entreprise, par écrit, préalablement à la signature du contrat de travail, accompagné du certificat de travail remis par son ancien employeur et prévu à l'article L. 1234-19 du Code du travail. A défaut, les droits à DIF acquis dans l'entreprise d'origine ne sont conservés que dans les conditions prévues par l'article L. 6323-18 du Code du travail.
- Le DIF transféré est à la charge de l'entreprise d'accueil, sauf dispositions différentes d'un accord de groupe dont relèveraient les deux entreprises concernées.

Dans cette situation, et seulement lorsque ces conditions ci-dessus sont réunies, le salarié conserve ses droits acquis précédemment dans sa précédente entreprise de transport urbain sans limitation de durée.

Lorsque le salarié est embauché par une entreprise soumise à la Convention collective nationale des réseaux de transports urbains, les actions de formation prioritaires pour l'utilisation du DIF acquis dans sa précédente entreprise sont définies par l'article 1 du présent accord.

2° Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance-chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé. Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits.

Pour l'application du présent article, le salarié doit être informé de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Cette information est réalisée dans les conditions suivantes :

- Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Cette information comprend les droits visés à l'article L. 6323-17 du Code du travail.
- En outre, conformément à l'article D. 1234-6 du Code du travail, le certificat de travail visé à l'article L. 1234-19 du Code du travail doit faire apparaître le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17 du Code du travail, ainsi que la somme correspondant à ce solde.

Le certificat de travail doit également mentionner l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme prévue au 2° ci-dessus.

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Cependant, les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 1-4 du présent accord, les formations de préparation à la retraite pour les salariés en fin de carrière font partie des actions prioritaires au titre du droit individuel à la formation.

#### **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 de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du DIF ou des périodes de professionnalisation.

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

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 si nécessaire, 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 dont bénéficie chacun de ses membres.

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

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

### **ARTICLE 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 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET AUX MEMBRES DES COMITÉS D'ENTREPRISE POUR L'ACCOMPLISSEMENT DE LEUR MISSION DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION**

#### **ARTICLE 19 :**

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

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

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

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

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

Les salariés qui sont à la fois membres de cette Commission et membres élus du Comité d'entreprise, se verront attribuer un crédit d'heures 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

### MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION EUROPÉENNE DE LA FORMATION

#### **ARTICLE 20 :**

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

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

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

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

#### CHAPITRE II

### CONTRIBUTION DES ENTREPRISES

#### **ARTICLE 21 :**

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

- Les contributions dues au titre de l'article 2 du chapitre I de l'annexe financière par les entreprises occupant 10 salariés et plus sont versées à l'OPCA Transports 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 des obligations financières qui découlent de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
- Dans les conditions prévues par la loi, l'ensemble des entreprises, couvertes par le présent accord, quel que soit leur effectif, devront s'acquitter auprès de l'organisme compétent (FONGECIF régional) de la contribution légale sur les salaires versés aux titulaires d'un contrat à durée déterminée, destinée à financer les CIF de ces salariés.
- Une annexe financière, jointe au présent accord précise en tant que de besoin les modalités d'application des dispositions ci-dessus.

## **CHAPITRE III**

### **MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DE BRANCHE**

#### **ARTICLE 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 31 mars 2005 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 28 janvier 2010

Signataires : UTP, CGT, CFDT-SNTU, UNSA, CFTC, CFE-CGC, FNCR.

## **ANNEXE N° 1**

### **DIPLOMES, TITRES ET CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE**

#### **ARTICLE 1 : LISTE DES DIPLOMES ET TITRES ADAPTÉS À L'ACTIVITÉ DES RÉSEAUX DE TRANSPORT URBAIN DE VOYAGEURS**

La liste ci-après ne peut être considérée comme exhaustive et n'est donc pas exclusive de la reconnaissance d'autres diplômes et titres non mentionnés par les entreprises de la branche.

Ainsi, les diplômes et titres, notamment généralistes ou présentant un caractère transversal (secrétariat, gestion, informatique, droit...), reconnus dans l'ensemble des entreprises quelles que soient les branches auxquelles elles appartiennent ne sont pas mentionnés dans la présente liste.

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

- **Titre professionnel de conducteur (-trice) du transport routier interurbain de voyageurs – Niveau V**
- **Titre professionnel d'agent(e) commercial(e) et de conduite du transport routier urbain de voyageurs – Niveau V**
- **Titre professionnel Agent de Médiation Information et Service – Niveau V**
- **CAP Agent d'accueil et de conduite routière – Niveau V**
- **Brevet professionnel Agent technique de sécurité dans les transports – Niveau V**
- **BEP Maintenance des véhicules automobiles – Niveau V**
- **BEP Mécanicien en maintenance de véhicules, option B "Véhicules industriels" – Niveau V**
- **Baccalauréat professionnel Maintenance automobile, option B "Véhicules industriels". – Niveau IV**
- **Bac professionnel Exploitation des transports – Niveau IV**
- **BTS Transport – Niveau III**
- **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 Organisation et Management des Services du Véhicule Industriel. – Niveau II**
- **DU Gestion des services urbains, option transport de voyageurs et propreté urbaine – 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 Territoire - transport - environnement – Niveau I**
- **Master Recherche Transports, espace, réseaux – Niveau I**

**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. Notamment, la CPNE examinera la possibilité de compléter cette liste pour prendre en compte, le cas échéant, les diplômes et titres reconnus au niveau européen.

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

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

## **ARTICLE 6 : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR**

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

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat 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 lorsqu'il s'agit directement de l'employeur, ou d'un apprenti pour chaque personne responsable de la formation, autre que l'employeur. Le maître d'apprentissage peut, en outre se voir confier la responsabilité de la formation d'un autre apprenti dont la formation est prolongée du fait de son échec à l'examen.

Après appel à 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 6 du présent accord. Les dépenses exposées à cette fin par les entreprises peuvent, conformément à l'article L. 6331-4 du Code du travail, être imputées sur la taxe d'apprentissage ou sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, selon des modalités précisées par l'annexe financière du présent accord.

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

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

## **ARTICLE 7 : OBLIGATIONS DE L'APPRENTI**

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

Il s'engage à suivre avec assiduité la formation tant interne qu'externe à l'entreprise, prévue au contrat. Il doit tenir son employeur régulièrement informé de l'évolution du contenu de la formation externe. 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 :

<b>ANCIENNETÉ DANS LE CONTRAT</b>	<b>16-20 ans</b>	<b>21 ans et plus</b>
1 <sup>ère</sup> année	45 % du MC <sup>(1)</sup>	60 % du MC <sup>(1)</sup>
2 <sup>ème</sup> année	55 % du MC <sup>(1)</sup>	70 % du MC <sup>(1)</sup>
3 <sup>ème</sup> année	65 % du MC <sup>(1)</sup>	80 % du MC <sup>(1)</sup>
<sup>(1)</sup> ou du SMIC s'il est plus favorable      MC : Minimum conventionnel national		

Conformément à l'article D. 6222-26 du Code du travail, le minimum conventionnel national s'entend comme le "salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé".

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

Ces dispositions peuvent être améliorées par accord d'entreprise.

**ARTICLE 10 : PRIORITÉ D'EMBAUCHE**

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

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

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

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

L'ensemble de ces dispositions peut être amélioré par accord d'entreprise.

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

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

Si pour des raisons liées à l'évolution du contexte économique, des apprentis n'ont pu être recrutés par l'entreprise, ces derniers bénéficient d'une priorité d'embauche dans les 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 REPRESENTATIVES 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 :

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

Il est en outre informé sur :

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

#### **ARTICLE 12 : FINANCEMENT**

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

## **ANNEXE 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 des 19 novembre 1996 et 20 mai 2003 à propos des contrats de qualification, les parties signataires expriment leur intention de faire du contrat de professionnalisation un moyen privilégié d'accès 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 figurant sur la liste de l'annexe 1 "relative aux diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle" du présent accord.

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

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les 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.

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

Ainsi que le mentionne l'article 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 dans le cadre des dispositions prévues à l'annexe financière du présent accord.

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

#### **ARTICLE 7 : DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT**

Ainsi qu'il est mentionné à l'article 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 deux personnes préparant un titre ou une qualification professionnelle lié au métier de conducteur
- et, en tout état de cause, de plus de trois personnes.

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

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

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

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

La formation des tuteurs est organisée conformément à l'article 6 du présent accord. Les dépenses exposées à cette fin sont prises en charge par l'OPCA Transports, 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 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
<b>Cas général (titulaire d'un diplôme ou titre de niveau inférieur ou égal au niveau IV)</b>	Pendant les 12 premiers mois du contrat : 55% du MC <sup>(1)</sup> A partir du 13ème mois du contrat : 65% du MC <sup>(1)</sup>	Pendant les 12 premiers mois du contrat : 70 % du MC <sup>(1)</sup> A partir du 13ème mois du contrat : 80% du MC <sup>(1)</sup>	MC <sup>(1)</sup>
<b>Titulaires d'un bac professionnel ou diplôme ou titre de même niveau</b>	65 % du MC <sup>(1)</sup>	80 % du MC <sup>(1)</sup>	MC <sup>(1)</sup>
<sup>(1)</sup> ou du SMIC s'il est plus favorable      MC : Minimum conventionnel national			

Conformément à l'article D. 6325-15 du Code du travail, le minimum conventionnel national s'entend du "minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé".

Dès le mois suivant la notification officielle de l'obtention de la qualification faisant l'objet du contrat de professionnalisation, au sens de l'article 1 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**

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

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

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

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

L'ensemble de ces dispositions peut être amélioré par accord d'entreprise.

Lors de la titularisation, l'ancienneté est calculée à partir de la date du début du contrat de professionnalisation ou du contrat initial en cas de renouvellement.

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

Si pour des raisons liées à l'évolution du contexte économique, des titulaires de contrats de professionnalisation n'ont pu être recrutés par l'entreprise, ces derniers bénéficient d'une priorité d'embauche dans les 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 REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

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

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

Il est en outre informé :

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

### **ARTICLE 12 : FINANCEMENT**

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

## **ANNEXE N° 4**

### **COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNE)**

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

Vu les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;

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

#### **ARTICLE 1 : OBJET DE LA CPNE**

La CPNE des réseaux de transports publics urbains de voyageurs a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi dans la profession. Elle contribue également à définir la politique de formation de la branche par l'adéquation des besoins de formation de l'entreprise à ceux des salariés. Elle fait des propositions en ce sens à la Commission paritaire nationale des transports publics urbains.

#### **ARTICLE 2 : COMPOSITION, FONCTIONNEMENT ET MOYENS**

La CPNE comprend :

- 2 délégués par 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,
- de recueillir et éventuellement de faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de la situation de l'emploi et de son évolution, et de proposer, au niveau de la branche, des mesures visant à favoriser l'emploi,
- d'examiner un rapport annuel sur la situation de l'emploi dans la profession ainsi que, dans ce cadre, d'examiner l'évolution professionnelle dans la branche,
- d'examiner les incidences sur l'emploi de l'évolution des techniques et de l'environnement.

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

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, la CPNE est informée par l'entreprise des problèmes d'emploi pouvant conduire à des licenciements collectifs pour raisons économiques qui n'auront pas trouvé de solutions ainsi que des accords réalisés à leur propos.

Concernant les contrats d'études prospectives, la CPNE sera consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession et informée sur les conclusions de ces études.

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

**ARTICLE 5 : RÔLE EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

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

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- 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 et des Qualifications 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 ;
- Suivre l'évolution sur l'utilisation du droit individuel à la formation.

Pour exercer l'ensemble de ces missions, la CPNE s'appuiera sur les études, recherches et travaux que l'OPMQ, créé par l'annexe 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 et de propositions concernant les domaines suivants :

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

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

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

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

*2. Formation en alternance et apprentissage*

La CPNE :

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

paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ou de l'apprentissage.

Cette liste, qui donne lieu à financement prioritaire par l'OPCA Transports, figure à l'annexe I du présent accord.

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

### *3. Formation continue*

- La CPNE propose annuellement à la Commission paritaire nationale les orientations et les actions prioritaires à l'intention de l'OPCA et de la section professionnelle Transports urbains et assure le suivi de leur application ;
- Elle peut proposer la définition de certificats de qualification professionnelle ;
- Elle précise les qualifications accessibles aux salariés qui suivent, à la demande de leur employeur, pour partie hors du temps de travail, une action de formation qualifiante de plus de 300 heures.

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

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

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

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

### *6. Égalité professionnelle*

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

## **ANNEXE N° 5**

### **OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS (OPMQ)**

#### **ARTICLE 1 : RÔLE ET MISSION DE L'OPMQ**

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

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

- mieux connaître les métiers existants et les compétences qu'ils requièrent,
- suivre et anticiper l'évolution des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ainsi que l'évolution démographique de la branche,
- à la lumière de ces deux premières fonctions, et en liaison avec la CPNE, afin d'aider cette dernière dans ses objectifs définis à l'annexe 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'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sera décidée au cas par cas par la Commission Paritaire Nationale, sur proposition de la CPNE.

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

#### **ARTICLE 2 : COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ DE PILOTAGE**

Comme il est prévu à l'ANI du 5 octobre 2009, un comité paritaire de pilotage de l'observatoire est créé.

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

Il est composé 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.

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

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

#### **ARTICLE 3 : MOYENS DE L'OPMQ**

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

La gestion de ces moyens sera assurée par l'UTP conformément aux dispositions financières de l'article 9 de l'annexe 6 du présent accord et dans le cadre des orientations définies par le comité de pilotage de l'OPMQ.

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



## **ANNEXE N° 6 ANNEXE FINANCIÈRE**

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

### **CHAPITRE 1 RÉPARTITION GÉNÉRALE DE LA CONTRIBUTION**

Les entreprises occupant 10 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation tout au long de la vie une contribution égale à 1,6 %, sans préjudice du respect des dispositions de l'article L. 6334-14 du Code du travail, auquel s'ajoute un financement spécifique à la profession de 0,3 %, de la masse salariale brute.

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

#### **ARTICLE 1 : 0,3 % ACTIONS DE FORMATION SPÉCIFIQUES À LA BRANCHE**

Un versement correspondant à 0,3 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA Transports 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 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 dans la limite de 0,16 pour mille, puis, validation des acquis de l'expérience) en relation avec l'annexe 1 du présent accord.

#### **ARTICLE 2 : 0,5 % FINANCEMENT DES PRIORITÉS**

Un versement correspondant à 0,5 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA Transports assure le financement des priorités définies par le présent accord, incluant notamment :

- Les actions de formation liées aux contrats de professionnalisation,
- Les actions de formation liées aux périodes de professionnalisation,
- Les actions de préparation et d'exercice du tutorat,
- Le financement des frais de formation, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),
- 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 et des qualifications dans les conditions précisées à l'article 3 de l'annexe 5 du présent accord et de l'article 9 de la présente annexe,
- Les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis selon les modalités définies à l'article 8 de la présente annexe.

A l'issue de chaque exercice, l'OPCA Transports 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 0,5 % ainsi que pour chaque dispositif financé par cette contribution.

### **ARTICLE 3 : 0,9 % PLAN DE FORMATION ET DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION**

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

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

### **ARTICLE 4 : 0,2 % CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION**

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

Ce versement doit être effectué avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution.

Les entreprises de transport urbain verseront, en outre, à ce même organisme la contribution légale, actuellement de 1%, destinée à financer les CIF des salariés en contrat à durée déterminée.

## **CHAPITRE II**

### **RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION DANS LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE FORMATION**

### **ARTICLE 5 : FINANCEMENT DES ACTIONS DE FORMATION SPÉCIFIQUES À LA BRANCHE**

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

- les actions de formation continue relatives à la sécurité et la protection des personnes et des biens ; 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 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 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 au financement des priorités définies par l'article 2 de la présente annexe.

Dans le cadre de la présente contribution, sont pris en charge par l'OPCA Transports, 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 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 6 : FINANCEMENT DES CONTRATS ET PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION**

Les parties signataires conviennent que doivent donner lieu en priorité à financement par l'OPCA Transports les contrats et périodes de professionnalisation qui visent, pour les publics prioritaires définis à l'article 2 de l'annexe 3 et l'article 13 du présent accord, à acquérir l'un des diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles visés à l'annexe I dudit accord.

### ***Article 6-1 : Financement des actions de formation liées au contrat et à la période de professionnalisation***

Conformément à l'article 2 de la présente annexe, les dépenses liées au financement des actions de formation mises en œuvre dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation sont prises en charge dans le cadre du 0,5 %.

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

- 13 Euros 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 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 6-2 : Financement des dépenses liées au tutorat***

L'OPCA Transports prend en charge, dans le cadre du 0,5 % visé à l'article 2 de la présente annexe, les dépenses de tutorat correspondant aux missions suivantes :

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

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

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

### ***Article 6-3 : 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 dans le cadre du 0,5 % « financement des priorités ».

**ARTICLE 7 : FINANCEMENT DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION**

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

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

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

**ARTICLE 8 : FINANCEMENT DES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA)****Article 8-1 : Règles de financement**

Dans le cas où il existerait des fonds du 0,5 % « financement des priorités » non-utilisés en fin d'exercice, les parties signataires conviennent d'en transférer une partie aux CFA exerçant leur activité dans le champ du transport public urbain afin de financer leurs dépenses de fonctionnement.

Ce transfert s'effectuera dans les conditions définies par la législation en vigueur. Son montant ne pourra en aucun cas dépasser 28 % des sommes collectées au titre du 0,5 %.

A titre transitoire et exceptionnel, pour les exercices des années 2010 et 2011, les parties signataires conviennent d'affecter au financement des dépenses de fonctionnement des CFA exerçant leur activité dans le cadre de contrats d'apprentissage intervenant dans le champ du transport urbain, une partie des sommes collectées au titre du 0,5 % visé à l'article 2 de la présente annexe, dans les conditions suivantes :

- 6.000 € pour un contrat préparant à un diplôme de niveau V, Vbis et IV,
- 5.000 € pour un contrat préparant à un diplôme de niveau III à I.

Dans le respect des dispositions précédentes, les sommes sont versées aux CFA dans la limite de 10 % des sommes collectées au titre du 0,5 % sur l'exercice considéré. Si le nombre de contrats conduit à dépasser cette limite de 10 %, les forfaits versés aux CFA au titre de chaque contrat sont réduits à due concurrence. Cependant, en fin d'exercice, si les sommes collectées au titre du 0,5 % n'ont pas été en totalité engagées, la limite visée à l'alinéa précédent peut être portée à 28 % des sommes collectées au titre du 0,5 %. Le cas échéant, si les forfaits ont été réduits en application de l'alinéa précédent, ils pourront être réajustés sans toutefois dépasser les montants fixés au 1<sup>er</sup> alinéa.

**Article 8-2 : Procédure de détermination des CFA bénéficiaires**

Le cas échéant, la liste des CFA bénéficiaires visés ci-dessus est établie en fin d'année considérée par l'OPCA Transports selon la procédure suivante :

- L'OPCA procède à une enquête auprès des entreprises de transport urbain pour connaître les CFA concernés.

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

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

- Si l'OPCA considère que certains cas sont litigieux, elle les soumet à la section TU pour avis, dans le mois suivant la réception du ou des contrats litigieux. Cet avis est transmis à la CPNE qui se prononcera également sur ces cas, dans le mois suivant l'avis de la section TU. Sur la base des deux avis, le Conseil d'administration de l'OPCA tranche les cas litigieux et établit la liste définitive des CFA bénéficiaires. Par cas litigieux, il faut entendre toute situation dans laquelle l'OPCA considère qu'il n'apparaît pas clairement qu'un contrat d'apprentissage a été conclu entre un CFA, une entreprise soumise à la

convention collective des transports urbains et un apprenti, seul motif pouvant permettre au Conseil d'administration de l'OPCA d'exclure un CFA de la liste des bénéficiaires.

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

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

#### **ARTICLE 9 : FINANCEMENT DE L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS (OPMQ)**

Les dépenses réalisées dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et du comité de pilotage sont prises en charge par l'OPCA Transports dans le cadre du 0,5 % visé à l'article 2 de la présente annexe.

Il s'agit notamment de la prise en charge :

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

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

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

#### **ARTICLE 10 : FINANCEMENT DES ACTIONS DE FORMATION AUX ENTRETIENS PROFESSIONNELS**

Les actions de formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels, des bilans d'étape professionnel et des entretiens de milieu de carrière feront l'objet d'une prise en charge (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement) par l'OPCA Transports dans le cadre du 0,5 %, dans la limite de 15 euros de l'heure pour une durée maximale de 14 heures par formation.

#### **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 le FONGECIF ou par l'exercice du droit individuel à la formation prévu à l'article 14 du présent accord.

Tout salarié qui réalise un bilan de compétences, en tout ou partie en dehors du temps de travail, bénéficie d'une priorité de prise en charge par le FONGECIF (article 66 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 3**

## **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 des sommes de la participation des employeurs au financement de la formation continue.

Les parties signataires du présent accord décident que le prélèvement effectué en 2011 sera constitué d'un montant identique prélevé sur la contribution due par les employeurs au titre de la professionnalisation et sur la contribution due au titre du plan de formation.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir avant le 31 décembre 2011 afin de fixer la répartition de la contribution au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels pour la ou les années suivantes.

## **2°) ACCORD DU 22 DECEMBRE 1995 RELATIF À L'ADHESION À L'OPCA TRANSPORTS**

*Accord étendu par l'arrêté du 30 avril 1998 (JO du 14 mai 1998).*

Les partenaires sociaux signataires du présent accord réunis le 22 décembre 1995, considérant :

- La date du 31 décembre 1995 prévue par les textes en vigueur comme date limite permettant à une branche professionnelle d'adhérer à un organisme paritaire collecteur agréé national, au titre de la collecte des fonds de l'alternance pour l'année 1995 ;
- L'impossibilité dans laquelle ils se trouvent d'aboutir dans ce délai à la conclusion d'un accord de branche sur les objectifs, les priorités et le financement de la formation professionnelle dont ils ont engagé la négociation ;
- Les dispositions de l'article 82-1 de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, de l'article 74 de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle et du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 relatif aux organismes collecteurs agréés ;
- L'accord du 28 décembre 1994 portant sur la création de l'OPCA Transports et posant le principe de son fonctionnement par sections professionnelles paritaires distinctes ;
- L'agrément de l'OPCA Transports en date du 21 mars 1995 (JO du 31 mars 1995),

ont, à titre conservatoire, convenu ce qui suit :

### **ARTICLE 1<sup>er</sup> : ADHÉSION ET CRÉATION D'UNE SECTION PROFESSIONNELLE**

Le présent accord porte adhésion à l'OPCA Transports, sous réserve de l'accord de son conseil paritaire d'administration.

Cette adhésion porte création d'une section professionnelle paritaire distincte dans le champ de compétences de l'OPCA Transports.

Cette section professionnelle paritaire distincte est constituée par les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs au regard du code NAF : 60.2 A.

### **ARTICLE 2 : CHAMP DE COMPÉTENCES DE LA SECTION**

La section est compétente pour les formations en alternance définies par les articles L. 980-1 et suivants du code du travail, ainsi que par les articles 20-1 et suivants de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié contrats d'adaptation, contrats d'orientation et contrats de qualification.

Ses missions seront précisées par l'accord de branche sur la formation professionnelle en cours de négociation, notamment par l'annexe portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et l'annexe financière prévues par ledit accord.

L'accord de branche sur la formation et ses annexes pourront étendre le champ de compétences de la section au vu des résultats de la négociation.

**ARTICLE 3 : MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT**

La section professionnelle est gérée par un conseil de section constitué paritairement des représentants des organisations signataires du présent accord.

Le conseil paritaire de section élit un président et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

L'accord de branche à venir précisera les autres modalités de fonctionnement de la section.

**ARTICLE 4 : NIVEAU ET EMPLOI DES CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES**

La section professionnelle s'assure de la bonne affectation des fonds collectés conformément aux orientations et principes de prises en charge définis par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche ainsi qu'aux règles définies par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA Transports et adaptées par la section.

Les contributions des entreprises collectées à hauteur de 0,4 % au titre des formations d'insertion en alternance sont regroupées dans un compte propre à la section, en application des dispositions législatives et réglementaires.

**ARTICLE 5 : MUTUALISATION DES RESSOURCES AU NIVEAU DE L'OPCA TRANSPORTS**

Au 15 novembre de chaque année, les sommes de la formation en alternance non encore engagées dans les comptes de la section professionnelle de la branche sont mutualisées.

**ARTICLE 6 : DATE D'EFFET ET DURÉE DE L'ACCORD**

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

Après un an à compter de la date de signature du présent accord, les parties signataires conviennent, compte tenu de l'issue de la négociation de l'accord sur la formation professionnelle, de dresser un bilan afin d'examiner le maintien de l'adhésion à l'OPCA Transports.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension à tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Fait à Paris le 22 décembre 1995.

Signataires : UTP, CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO, FNCR.

### **3°) AVENANT N° 1 DU 19 NOVEMBRE 1996 À L'ACCORD DU 22 DECEMBRE 1995 RELATIF À L'ADHESION À L'OPCA TRANSPORTS**

*Accord étendu par l'arrêté du 30 avril 1998 (JO du 14 mai 1998).*

#### **Extension du champ de compétences de la section transports publics urbains**

Les partenaires sociaux, considérant :

- L'accord du 22 décembre 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA transports, notamment son article 2 dernier alinéa qui précise que « l'accord de branche sur la formation et ses annexes pourront étendre le champ de compétences de la section au vu des résultats de la négociation » ;
- L'accord du 19 novembre 1996 sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

*Décident :*

#### **ARTICLE 1<sup>er</sup> : CHAMP DE COMPÉTENCES DE LA SECTION TRANSPORTS PUBLICS URBAINS**

La section transports publics urbains est compétente pour :

- les formations en alternance conformément à l'article 2 de l'accord du 22 décembre 1995 ;
- les actions prioritaires au titre du plan de formation  
le conseil de la section décide de la prise en charge des actions prioritaires de formation en fonction des priorités définies annuellement par la branche et des fonds disponibles ;
- le capital temps de formation  
Le conseil de la section, conformément à l'article 8-4 de l'annexe III de l'accord du 18 octobre 1996 relative au capital temps de formation, décide de la prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation en fonction des critères et des priorités définis par la branche, et en fonction des fonds disponibles.

#### **ARTICLE 2 : NIVEAU ET EMPLOI DES CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES**

- Afin de financer les formations en alternance, conformément à l'article 4 de l'accord du 22 décembre 1995, les entreprises de la branche versent à l'OPCA transports 0,4 % de leur masse salariale de l'année de référence. Cette contribution est mutualisée au sein de l'OPCA transports et regroupée dans un compte propre à la section transports publics urbains.

Les parties signataires conviennent de transférer une partie des fonds de l'alternance non utilisés afin de financer des dépenses de fonctionnement des CFA exerçant leur activité dans le champ du transport public urbain.

Ce transfert s'effectuera dans les conditions définies par la législation en vigueur. Son montant ne pourra en aucun cas dépasser 35 % des sommes collectées au titre de l'alternance. Le pourcentage des fonds de l'alternance non utilisés destinés à financer les dépenses de fonctionnement des CFA est fixé chaque année par la commission paritaire nationale sur proposition de la CPNE.

Les CFA concernés devront faire parvenir une demande justifiée auprès de la section professionnelle transports publics urbains de l'OPCA. Ils devront, par la suite, transmettre à cette même section le bilan financier correspondant et l'avis de leur propre conseil de perfectionnement paritaire.

La liste des CFA bénéficiaires sera établie par la commission paritaire nationale sur proposition de la CPNE et transmise à la section transports publics urbains de l'OPCA.

- Afin de financer les actions prioritaires de formation au titre du plan de formation, définies à l'article 2 de l'accord du 19 novembre 1996 les entreprises augmentent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997 de 0,2 % leur contribution obligatoire au titre du plan de formation qui passe ainsi de 0,9 % à 1,1 % de leur masse salariale de l'année de référence.

Ces 0,2 % supplémentaires sont mutualisés au sein de l'OPCA transports et regroupés dans un compte propre à la section transports publics urbains.

Les conditions d'accès à ce financement sont définies par la commission paritaire nationale sur proposition de la CPNE et mises en œuvre par la section transports publics urbains de l'OPCA transports.

- Afin de financer les actions de formation au titre du capital temps de formation, les entreprises versent une contribution égale à 0,1 % de leur masse salariale de l'année de référence. Cette contribution, mutualisée au sein de l'OPCA transports et regroupée dans un compte propre à la section transports publics urbains, s'impute, dans la limite de 0,1 %, sur l'obligation légale due au titre du congé individuel de formation (CIF).

Le financement des dépenses liées aux actions de formation au titre du capital de temps de formation est assuré à 50 % par l'entreprise et à 50 % par l'OPCA.

Ce financement inclut les coûts de stages, les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions.

### **ARTICLE 3 : MUTUALISATION DES RESSOURCES AU NIVEAU DE L'OPCA TRANSPORTS**

Au 1<sup>er</sup> octobre de chaque année, les sommes collectées au titre des formations en alternance, des actions prioritaires de formation, des actions de formation capital temps de formation, et non encore engagées dans les comptes de la section professionnelle de la branche sont mutualisées au niveau de l'OPCA transports.

### **ARTICLE 4 : DATE D'EFFET ET DEMANDE D'EXTENSION**

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

Il fera l'objet d'une demande d'extension à tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Fait à Paris le 19 novembre 1996.

Signataires : UTP, CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO, FNCR.

## ANNEXE VI - SALAIRE NATIONAL MINIMAL

*Pour plus d'information, les adhérents de l'UTP 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.utp.fr](http://www.utp.fr).*

<b>Article 1</b> .....	<b>3</b>
<b>Article 2</b> .....	<b>3</b>
<b>1°) Accord de branche du 2 février 2010 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés</b> .....	<b>5</b>
<b>2°) Accord de branche du 1<sup>er</sup> juillet 2009 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés</b> .....	<b>11</b>
<b>3°) Accord de branche du 13 mai 2008 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés</b> .....	<b>13</b>
<b>4°) Accord de branche du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés</b> .....	<b>15</b>
<b>5°) Accord du 6 juillet 2005 relatif au salaire national minimum et aux salaires minima mensuels forfaitisés pour l'année 2005</b> .....	<b>17</b>
<b>6°) Accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994 et la mise en place provisoire de salaires minima mensuels pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification</b> .....	<b>19</b>



**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 aussi les accords du 2 février 2010, 1<sup>er</sup> juillet 2009, 13 mai 2008, 23 janvier 2007, 6 juillet 2005 et 7 juillet 1994 publiés ci-après et portant dérogation à l'article 1<sup>er</sup>.*

*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 1<sup>er</sup> octobre 1988.

En conséquence le barème du salaire minimal national est, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1988 (avenant n° 2, du 28 avril 1988), le suivant :

*Voir les accords du 2 février 2010, 1<sup>er</sup> juillet 2009, 13 mai 2008, 23 janvier 2007, 6 juillet 2005 et 7 juillet 1994 publiés ci-après.*

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 2 FÉVRIER 2010 SUR L'ÉVOLUTION DU SALAIRE NATIONAL MINIMUM ET DES SALAIRES MINIMA MENSUELS FORFAITISÉS**

*Accord étendu par l'arrêté du 31 août 2010 (JO du 11 septembre 2010).*

*Les partenaires sociaux, réunis le 2 février 2010 en Commission Paritaire Nationale des transports urbains de voyageurs :*

Considérant les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;

Considérant l'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, fixant la valeur du point conventionnel de branche et mettant 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 ;

Considérant que son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190 ;

Considérant que 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 190 et 185, 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 ».

*Décident :*

### **ARTICLE 1 : VALEUR DU POINT CONVENTIONNEL DE BRANCHE**

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 7,63 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, est fixée à un montant de 7,71 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

### **ARTICLE 2 : FIXATION DES SALAIRES MINIMA MENSUELS FORFAITISÉS DE BRANCHE**

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, les salaires minima mensuels conventionnels des coefficients 145 à 175 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, à la date visée :

<b>Coefficients Forfaitisés</b>	<b>Au 1<sup>er</sup> janvier 2009 (Pour mémoire)</b>	<b>Au 1<sup>er</sup> janvier 2010</b>
<b>Coefficient 145</b>	1 365,68 €	1 379,34 €
<b>Coefficient 155</b>	1 384,02 €	1 397,86 €
<b>Coefficient 170</b>	1 394,45 €	1 408,39 €
<b>Coefficient 175</b>	1 409,55 €	1 423,65 €

### **ARTICLE 3 : BARÈME DU SALAIRE NATIONAL MINIMUM DE BRANCHE**

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté, au 1<sup>er</sup> janvier 2010, 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 : ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

Le présent accord est applicable à compter de sa signature et à la date prévue aux articles 1 et 2 ci-dessus.

Il annule et remplace l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2009 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés.

**ARTICLE 5 : DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de un an à compter de sa date de signature.

**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.

Fait à Paris, le 2 février 2010

Signataires : UTP, CFDT, CFTC, FNCR

**ANNEXE : BARÈME DU SALAIRE NATIONAL MINIMUM DE BRANCHE (AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2010)**

**PERSONNEL DES ATELIERS, DES SERVICES TECHNIQUES, DU MOUVEMENT, ADMINISTRATIF ET DE GESTION**

Coefficient	Ancienneté - 6 mois 0 %	Ancienneté + 6 mois +3 %	Ancienneté + 1 an +7 %	Ancienneté + 3 ans +10 %	Ancienneté + 5 ans +12 %	Ancienneté + 10 ans +14 %	Ancienneté + 15 ans +17 %	Ancienneté + 20 ans +20 %	Ancienneté +25 ans +23 %
145	1 379,34	1 420,72	1 475,89	1 517,27	1 544,86	1 572,45	1 613,83	1 655,21	1696,59
155	1 397,86	1 439,80	1 495,71	1 537,65	1 565,60	1 593,56	1 635,50	1 677,43	1 719,37
170	1 408,39	1 450,64	1 506,98	1 549,23	1 577,40	1 605,56	1 647,82	1 690,07	1 732,32
175	1 423,65	1 466,36	1 523,31	1 566,02	1 594,49	1 622,96	1 665,67	1 708,38	1 751,09
185	1 426,35	1 469,14	1 526,19	1 568,99	1 597,51	1 626,04	1 668,83	1 711,62	1 754,41
190	1 464,90	1 508,85	1 567,44	1 611,39	1 640,69	1 669,99	1 713,93	1 757,88	1 801,83
200	1 542,00	1 588,26	1 649,94	1 696,20	1 727,04	1 757,88	1 804,14	1 850,40	1 896,66
205	1 580,55	1 627,97	1 691,19	1 738,61	1 770,22	1 801,83	1 849,24	1 896,66	1 944,08
210	1 619,10	1 667,67	1 732,44	1 781,01	1 813,39	1 845,77	1 894,35	1 942,92	1 991,49
220	1 696,20	1 747,09	1 814,93	1 865,82	1 899,74	1 933,67	1 984,55	2 035,44	2 086,33

**PERSONNEL DE MAITRISE DES ATELIERS, DES SERVICES TECHNIQUES, DU MOUVEMENT, ADMINISTRATIF, DE GESTION, TECHNICIEN ET DESSINATEUR**

<b>Coefficient</b>	<b>Ancienneté - 6 mois 0 %</b>	<b>Ancienneté + 6 mois +3 %</b>	<b>Ancienneté + 1 an +7 %</b>	<b>Ancienneté + 3 ans +10 %</b>	<b>Ancienneté + 5 ans +12 %</b>	<b>Ancienneté + 10 ans +14 %</b>	<b>Ancienneté + 15 ans +17 %</b>	<b>Ancienneté + 20 ans +20 %</b>	<b>Ancienneté +25 ans +25 %</b>	<b>Ancienneté + 30 ans +30 %</b>
205	1 580,55	1 627,97	1 691,19	1 738,61	1 770,22	1 801,83	1 849,24	1 896,66	1 975,69	2 054,72
210	1 619,10	1 667,67	1 732,44	1 781,01	1 813,39	1 845,77	1 894,35	1 942,92	2 023,88	2 104,83
220	1 696,20	1 747,09	1 814,93	1 865,82	1 899,74	1 933,67	1 984,55	2 035,44	2 120,25	2 205,06
230	1 773,30	1 826,50	1 897,43	1 950,63	1 986,10	2 021,56	2 074,76	2 127,96	2 216,63	2 305,29
240	1 850,40	1 905,91	1 979,93	2 035,44	2 072,45	2 109,46	2 164,97	2 220,48	2 313,00	2 405,52
250	1 927,50	1 985,33	2 062,43	2 120,25	2 158,80	2 197,35	2 255,18	2 313,00	2 409,38	2 505,75
270	2 081,70	2 144,15	2 227,42	2 289,87	2 331,50	2 373,14	2 435,59	2 498,04	2 602,13	2 706,21
280	2 158,80	2 223,56	2 309,92	2 374,68	2 417,86	2 461,03	2 525,80	2 590,56	2 698,50	2 806,44
300	2 313,00	2 382,39	2 474,91	2 544,30	2 590,56	2 636,82	2 706,21	2 775,60	2 891,25	3 006,90
310	2 390,10	2 461,80	2 557,41	2 629,11	2 676,91	2 724,71	2 796,42	2 868,12	2 987,63	3 107,13
320	2 467,20	2 541,22	2 639,90	2 713,92	2 763,26	2 812,61	2 886,62	2 960,64	3 084,00	3 207,36
340	2 621,40	2 700,04	2 804,90	2 883,54	2 935,97	2 988,40	3 067,04	3 145,68	3 276,75	3 407,82
360	2 775,60	2 858,87	2 969,89	3 053,16	3 108,67	3 164,18	3 247,45	3 330,72	3 469,50	3 608,28

**PERSONNEL DES INGÉNIEURS ET CADRES**

<b>Coefficient</b>	<b>A l'embauche</b>
300	2 313,00
390	3 006,90
430	3 315,30
530	4 086,30
630	4 857,30
690	5 319,90



## 2°) ACCORD DE BRANCHE DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2009 SUR L'ÉVOLUTION DU SALAIRE NATIONAL MINIMUM ET DES SALAIRES MINIMA MENSUELS FORFAITISÉS

*Accord étendu par l'arrêté du 23 novembre 2009 (JO du 26 novembre 2009).*

*Les partenaires sociaux, réunis le 1<sup>er</sup> juillet 2009 en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs :*

Considérant les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;

Considérant l'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, fixant la valeur du point conventionnel de branche et mettant 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 ;

Considérant que son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190 ;

Considérant que 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, respectivement pour le coefficient 190 et pour le coefficient 185, à l'application du principe du salaire forfaitisé et ont permis qu'ils soient de nouveau calculés selon la formule « valeur du point multipliée par coefficient ».

*Décident :*

### **ARTICLE 1 : VALEUR DU POINT CONVENTIONNEL DE BRANCHE**

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 7,51 € depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2008, est fixée à un montant de 7,63 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

*Nota : La valeur du point indiquée ci-dessus n'est plus en vigueur. Voir l'accord de branche du 2 février 2010 publié au 1° de la présente annexe.*

### **ARTICLE 2 : FIXATION DES SALAIRES MINIMA MENSUELS FORFAITISÉS DE BRANCHE**

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, uniquement pour la durée d'application du présent accord, les salaires minima mensuels conventionnels des coefficients 145 à 175 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, à la date visée :

Coefficients Forfaitisés	Au 1 <sup>er</sup> septembre 2008 (Pour mémoire)	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2009
<b>Coefficient 145</b>	1 344,17 €	1 365,68 €
<b>Coefficient 155</b>	1 362,22 €	1 384,02 €
<b>Coefficient 170</b>	1 372,49 €	1 394,45 €
<b>Coefficient 175</b>	1 387,35 €	1 409,55 €

*Nota : Les salaires minima indiqués ci-dessus ne sont plus en vigueur. Voir l'accord de branche du 2 février 2010 publié au 1° de la présente annexe.*

**ARTICLE 3 : ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

Le présent accord est applicable à compter de sa signature et à la date prévue aux articles 1 et 2 ci-dessus.

Il annule et remplace l'accord du 13 mai 2008 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés.

**ARTICLE 4 : DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de un an à compter de sa date de signature.

**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 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Signataires : UTP, CFTD, CFTC, FNCR.

### **3°) ACCORD DE BRANCHE DU 13 MAI 2008 SUR L'ÉVOLUTION DU SALAIRE NATIONAL MINIMUM ET DES SALAIRES MINIMA MENSUELS FORFAITISÉS**

*Accord étendu par l'arrêté du 29 octobre 2008 (JO du 11 novembre 2008).*

*Les partenaires sociaux, réunis le 13 mai 2008 en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs :*

Considérant les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;

Considérant l'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, fixant la valeur du point conventionnel de branche et mettant 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 ;

Considérant que son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190 ;

Considérant que 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, respectivement pour le coefficient 190 et pour le coefficient 185, à l'application du principe du salaire forfaitisé et a permis qu'il soit de nouveau calculé selon la formule « valeur du point multipliée par coefficient ».

*Décident :*

#### **ARTICLE 1 : VALEUR DU POINT CONVENTIONNEL DE BRANCHE**

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 7,32 € depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007, est fixée à un montant de :

- 7,47 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2008 ;
- 7,51 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2008.

*Nota : La valeur du point indiquée ci-dessus n'est plus en vigueur. Voir l'accord de branche du 2 février 2010 publié au 1° de la présente annexe.*

#### **ARTICLE 2 : FIXATION DES SALAIRES MINIMA MENSUELS FORFAITISÉS DE BRANCHE**

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, uniquement pour la durée d'application du présent accord, les salaires minima mensuels conventionnels des coefficients 145 à 175 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, aux dates visées :

<b>Coefficients Forfaitisés</b>	<b>Au 1<sup>er</sup> juillet 2007 (pour mémoire)</b>	<b>Au 1<sup>er</sup> mai 2008</b>	<b>Au 1<sup>er</sup> septembre 2008</b>
<b>Coefficient 145</b>	1 309,95 €	1 336,15 €	1 344,17 €
<b>Coefficient 155</b>	1 327,54 €	1 354,09 €	1 362,22 €
<b>Coefficient 170</b>	1 337,55 €	1 364,30 €	1 372,49 €
<b>Coefficient 175</b>	1 352,03 €	1 379,07 €	1 387,35 €

*Nota : Les salaires minima indiqués ci-dessus ne sont plus en vigueur. Voir l'accord de branche du 2 février 2010 publié au 1° de la présente annexe.*

**ARTICLE 3 : ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

Le présent accord est applicable à compter de sa signature et aux dates prévues aux articles 1 et 2 ci-dessus.

Il annule et remplace l'accord du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés.

**ARTICLE 4 : DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter de sa date de signature.

**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 D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 13 mai 2008.

Signataires : UTP, CFTC, FNCR.

## 4°) ACCORD DE BRANCHE DU 23 JANVIER 2007 SUR L'ÉVOLUTION DU SALAIRE NATIONAL MINIMUM ET DES SALAIRES MINIMA MENSUELS FORFAITISÉS

*Accord étendu par l'arrêté du 24 juillet 2007 (JO du 8 août 2007).*

*Les partenaires sociaux, réunis le 23 janvier 2007 en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs :*

Considérant les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;

Considérant l'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, fixant la valeur du point conventionnel de branche et mettant 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 ;

Considérant que son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190 ;

Considérant que l'accord du 6 juillet 2005 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés a mis fin, pour le coefficient 190, à l'application du principe du salaire forfaitisé et a permis qu'il soit de nouveau calculé selon la formule « valeur du point multipliée par coefficient ».

*Décident :*

### **ARTICLE 1 : VALEUR DU POINT CONVENTIONNEL DE BRANCHE**

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 7,07 € depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2005, est fixée à un montant de :

- 7,28 € à compter du 1<sup>er</sup> février 2007 ;
- 7,32 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007.

*Nota : La valeur du point indiquée ci-dessus n'est plus en vigueur. Voir l'accord de branche du 2 février 2010 publié au 1° de la présente annexe.*

### **ARTICLE 2 : FIXATION DES SALAIRES MINIMA MENSUELS FORFAITISÉS DE BRANCHE**

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, uniquement pour la durée d'application du présent accord, les salaires minima mensuels conventionnels des coefficients 145 à 175 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, aux dates visées :

Coefficients Forfaitisés	Au 1 <sup>er</sup> juillet 2005 (pour mémoire)	Au 1 <sup>er</sup> février 2007	Au 1 <sup>er</sup> juillet 2007
<b>Coefficient 145</b>	1 265,65 €	1 303,62 €	1 309,95 €
<b>Coefficient 155</b>	1 282,65 €	1 321,13 €	1 327,54 €
<b>Coefficient 170</b>	1 292,32 €	1 331,10 €	1 337,55 €
<b>Coefficient 175</b>	1 306,31 €	1 345,50 €	1 352,03 €

*Nota : Les salaires minima indiqués ci-dessus ne sont plus en vigueur. Voir l'accord de branche du 2 février 2010 publié au 1° de la présente annexe.*

**ARTICLE 3 : SALAIRE MINIMUM MENSUEL FORFAITISÉ DE BRANCHE DU COEFFICIENT 185**

- 1 310,48 € au 1<sup>er</sup> juillet 2005 (pour mémoire) ;
- 1 346,80 € à compter du 1<sup>er</sup> février 2007 ;
- 1 354,20 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007, lorsque la valeur du point visée à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord sera de 7,32 €, le salaire minimum conventionnel de branche correspondant au coefficient 185 sera de nouveau calculé conformément à l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, c'est-à-dire selon la formule de calcul « valeur du point multipliée par coefficient ».

Le présent article annule et remplace, pour le seul coefficient 185, les dispositions de l'avenant n° 1 du 13 avril 1995 à l'accord du 7 juillet 1994, ainsi que les avenants et accords postérieurs sur les salaires minima mensuels forfaitisés.

Ainsi, la valeur du point fixée à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord est applicable aux coefficients 185 inclus et supérieurs de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

*Nota : Les salaires minima indiqués ci-dessus ne sont plus en vigueur. Voir l'accord de branche du 2 février 2010 publié au 1° de la présente annexe.*

**ARTICLE 4 : ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

Le présent accord est applicable à compter de sa signature et aux dates prévues aux articles 1, 2 et 3 ci-dessus.

Il annule et remplace l'accord du 6 juillet 2005 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés.

**ARTICLE 5 : DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an.

**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. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 23 janvier 2007.

Signataires : UTP, CFTC, FNCR.

## 5°) ACCORD DU 6 JUILLET 2005 RELATIF AU SALAIRE NATIONAL MINIMUM ET AUX SALAIRES MINIMA MENSUELS FORFAITISÉS POUR L'ANNÉE 2005

*Accord étendu par l'arrêté du 8 février 2006 (JO du 21 février 2006).*

*Les partenaires sociaux, réunis le 6 juillet 2005 en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs :*

Considérant leur décision d'ouvrir des négociations sur la rénovation de la grille de classifications/rémunérations en novembre prochain, suivies d'un point d'étape en octobre 2006 pour décider des suites à donner selon l'état d'avancement desdites négociations ;

Considérant les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;

Considérant l'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, fixant la valeur du point conventionnel de branche et mettant 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 ;

Considérant que son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190,

*Décident :*

### **ARTICLE 1<sup>er</sup> : VALEUR DU POINT CONVENTIONNEL DE BRANCHE**

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 6,8 € depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2004, est fixée à un montant de :

- 6,9 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005,
- 7 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005,
- 7,07 € à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005.

*Nota : La valeur du point indiquée ci-dessus n'est plus en vigueur. Voir l'accord de branche du 2 février 2010 publié au 1° de la présente annexe.*

### **ARTICLE 2 : FIXATION DES SALAIRES MINIMA MENSUELS FORFAITISÉS DE BRANCHE**

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et de l'article 1 du présent accord, uniquement pour la durée d'application du présent accord, les salaires minima mensuels conventionnels des coefficients 145 à 185 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, aux dates visées :

Coefficients forfaitisés	1 <sup>er</sup> janvier 2005	1 <sup>er</sup> juillet 2005
<b>Coefficient 145</b>	1 246,95 €	1 265,65 €
<b>Coefficient 155</b>	1 263,70 €	1 282,65 €
<b>Coefficient 170</b>	1 273,23 €	1 292,32 €
<b>Coefficient 175</b>	1 287 €	1 306,31 €
<b>Coefficient 185</b>	1 291,11 €	1 310,48 €

*Nota : Les salaires minima indiqués ci-dessus ne sont plus en vigueur. Voir l'accord de branche du 2 février 2010 publié au 1° de la présente annexe.*

**ARTICLE 3 : SALAIRE MINIMUM MENSUEL FORFAITISÉ DE BRANCHE DU COEFFICIENT 190**

- 1 325,75 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005,
- 1 3433 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005.

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, lorsque la valeur du point visée à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord sera de 7,07 Euros, le salaire minimum conventionnel de branche correspondant au coefficient 190 sera de nouveau calculé conformément à l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, c'est-à-dire selon la formule de calcul « valeur du point multipliée par coefficient ».

Le présent article annule et remplace, pour le seul coefficient 190, les dispositions de l'avenant n° 1 du 13 avril 1995 à l'accord du 7 juillet 1994, les avenants et accords postérieurs sur les salaires minima mensuels forfaitisés.

*Nota : Les salaires minima indiqués ci-dessus ne sont plus en vigueur. Voir l'accord de branche du 2 février 2010 publié au 1° de la présente annexe.*

**ARTICLE 4 : ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

Le présent accord est applicable à compter de sa signature et aux dates prévues aux articles 1, 2 et 3 ci-dessus.

Il annule et remplace l'accord du 22 juin 2004 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés.

**ARTICLE 5 : DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an.

**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 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 6 juillet 2005.

Signataires : UTP, CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO, FNCR.

## **6°) ACCORD DU 7 JUILLET 1994 SUR L'ÉVOLUTION DU SALAIRE NATIONAL MINIMUM POUR L'ANNÉE 1994 ET LA MISE EN PLACE PROVISOIRE DE SALAIRES MINIMA MENSUELS POUR LES EMPLOIS CORRESPONDANT AUX COEFFICIENTS 145 À 175 INCLUS DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION**

*Accord étendu par l'arrêté du 4 novembre 1994 (JO du 18 novembre 1994).*

Les partenaires sociaux réunis le 7 juillet 1994 en commission paritaire nationale des transports urbains,

*Considérant :*

- que l'application mécanique de l'actuelle convention collective nationale place le salaire minimum conventionnel de deux des coefficients de la grille de classification en dessous du S.M.I.C. et menace le suivant, et que cette situation est contradictoire avec la réglementation et préjudiciable à l'ensemble de la branche transports urbains de voyageurs ;
- qu'il appartient à l'ensemble de la profession de contribuer à l'effort national en faveur de l'emploi ; qu'une politique active de création d'emplois à tous les niveaux, prenant en considération le développement de la mixité, est nécessaire ; que, par ailleurs, la profession doit maintenir possible le recrutement des salariés non qualifiés et que, par conséquent, il convient de maintenir notamment les coefficients les plus bas ;
- que les partenaires sont convenus, lors de la commission paritaire du 29 mars 1994, de procéder à un examen approfondi de la convention collective nationale en vue de son actualisation et de considérer qu'il n'y avait pas lieu de la modifier, sauf cas d'événement majeur, pendant la période d'échange et de négociation qui s'est engagée ;
- que, par voie de conséquence, et dans l'attente de l'issue de la négociation, la méthode retenue pour la revalorisation des salaires minimaux mensuels conventionnels des coefficients les plus bas de la grille doit préserver l'ensemble des éléments constitutifs du salaire, et notamment l'ancienneté, tels qu'ils résultent de la convention collective nationale ;
- que, dans ces conditions, seul un accord provisoire et dérogatoire à la convention collective nationale permet d'apporter une réponse positive à la revalorisation des salaires minimaux mensuels conventionnels des seuls coefficients les plus bas de la grille de classification, sans toucher pour le reste aux principes posés par l'annexe VI de la convention collective nationale,

*Décident :*

### **ARTICLE 1 : RACCORDEMENT DES COEFFICIENTS 145 À 175 INCLUS À LA GRILLE DE CLASSIFICATION**

Par exception et dérogation à l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe VI de la convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs, qui précise notamment que « les salaires minimaux nationaux des divers emplois sont hiérarchisés à 100 % », dans un objectif de revalorisation des bas salaires conventionnels et en attendant l'issue des travaux engagés sur l'actualisation de la convention collective nationale, il est institué, à titre provisoire et jusqu'au 31 décembre 1997 au plus tard, des salaires minimaux mensuels conventionnels fixés forfaitairement pour les emplois correspondants aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification.

Ce salaire national minimum mensuel s'entend pour la 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.

Chaque année, ces salaires minimaux mensuels conventionnels sont examinés en commission paritaire nationale, dans le cadre de la négociation salariale annuelle.

Si, six mois avant l'échéance prévue au présent article, aucune solution durable n'a été trouvée dans le cadre de la négociation sur l'actualisation de la convention collective nationale, les partenaires expriment solennellement leur volonté d'aboutir dans la recherche de solutions optimales permettant un nouvel accord sur les bas salaires conventionnels compte tenu, le cas échéant, de l'évolution de la réglementation en vigueur.

*Nota : L'avenant n° 1 du 13 avril 1995 au présent accord a étendu la mise en place de salaires minima mensuels forfaitisés aux coefficients 185 et 190. Toutefois, ces coefficients ne figurent plus parmi les salaires forfaitisés depuis l'avenant du 6 juillet 2005 (coefficient 190) et depuis l'accord de branche du 23 janvier 2007 (coefficient 185). Ces accords sont publiés au 4° et 5° de la présente annexe.*

## **ARTICLE 2 : FIXATION DE LA VALEUR DU POINT CONVENTIONNEL POUR L'ANNÉE 1994**

La valeur du point conventionnel pour l'année 1994 est fixée ainsi qu'il suit :

- au 1<sup>er</sup> juillet 1994 : 36,03 francs, soit une augmentation de 2 % par rapport à la valeur du point d'octobre 1993 fixée à 35,32 francs.

Ce point conventionnel détermine les salaires minima mensuels des coefficients 185 et suivants de la grille de classification, conformément à l'annexe VI de la Convention collective nationale.

*Nota : La valeur du point indiquée ci-dessus n'est plus en vigueur. Voir l'accord de branche du 2 février 2010 publié au 1° de la présente annexe.*

## **ARTICLE 3 : SALAIRES MINIMAUX MENSUELS DES COEFFICIENTS 145 A 175 INCLUS**

En application des articles 1 et 2 du présent accord, les salaires minima mensuels conventionnels des coefficients 145 à 175 inclus sont fixés forfaitairement au 1<sup>er</sup> juillet 1994, ainsi qu'il suit :

- coefficient 145 : 6 100 francs,
- coefficient 155 : 6 242 francs,
- coefficient 170 : 6 454 francs,
- coefficient 175 : 6 525 francs.

*Nota : Les salaires minima indiqués ci-dessus ne sont plus en vigueur. Voir l'accord de branche du 2 février 2010 publié au 1° de la présente annexe.*

## **ARTICLE 4 : CLAUSES DE REVOYURE**

Les partenaires conviennent de se revoir au cours du premier trimestre 1995, à l'occasion de la réunion de la commission paritaire nationale des transports urbains relative à la négociation salariale pour 1995, afin :

- de dresser un bilan de l'application de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord ;
- d'examiner, le cas échéant, les conséquences de l'article 2 du présent accord, au regard non seulement de l'évolution économique et sociale de la branche mais aussi de celle du contexte national.

## **ARTICLE 5 : DATE D'EFFET DE L'ACCORD**

Les dispositions de l'article 2 du présent accord sont applicables au 1<sup>er</sup> juillet 1994.

Les dispositions contenues dans les articles 1<sup>er</sup> à 3 - notamment celle relative à la date d'application de l'article 3 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 1994 - prendront effet avec la publication de l'arrêté d'extension rendant obligatoire le présent accord pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs.

Fait à Paris le 7 juillet 1994.

Signataires : UTP, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO, FNCR.

## **ANNEXE VII - RECUEIL DE DIFFÉRENTS TEXTES NON INTÉGRÉS À LA CONVENTION**

---

- 1°) 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..... 3
- 2°) 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..... 29
- 3°) Accord du 15 mars 2006 relatif à la durée du mandat des représentants du personnel..... 31
- 4°) 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..... 33
- 5°) Accord du 28 juin 1993 relatif aux diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points..... 35
- 6°) 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..... 39
- 7°) Avenant n° 5 du 29 juin 2009 au protocole d'accord du 24 septembre 1980..... 47
- 8°) Avenant n° 6 du 22 septembre 2010 au protocole d'accord du 24 septembre 1980..... 49
- 9°) Accord du 29 juin 2009 relatif au maintien des garanties de prévoyance obligatoire décès/invalidité de la CARCEPT prévoyance..... 51
- 10°) Protocole d'accord du 28 décembre 1972 relatif à la mensualisation..... 53
- 11°) Arrêté du 26 décembre 1947 relatif au reclassement du personnel des ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et dessinateurs des réseaux de tramways...53



# 1°) ACCORD DE BRANCHE DU 3 DECEMBRE 2007 SUR LE DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL, LA PRÉVENTION DES CONFLITS ET LA CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC DANS LES TRANSPORTS URBAINS DE VOYAGEURS

*Accord étendu par l'arrêté du 9 juin 2008 (JO du 14 juin 2008).*

*Pour plus d'information, les adhérents de l'UTP 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.utp.fr](http://www.utp.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'UTP comme les organisations syndicales s'engagent à reconnaître et à prendre en considération chacun de ces niveaux et de ces lieux d'interventions :

- 1<sup>er</sup> niveau : la branche professionnelle, au sein des Commissions paritaires nationales et Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)
- 2<sup>ème</sup> 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'UTP 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**

### **DÉVELOPPER LE DIALOGUE SOCIAL ET PRÉVENIR LES CONFLITS**

#### **CHAPITRE I**

#### **DÉVELOPPER ET AMÉLIORER 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 de 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 : Prerogatives 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 prerogatives, 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'UTP.

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.

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.

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**

### **DÉVELOPPER ET AMÉLIORER 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, 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 économique, sociale et syndicale prévu à l'article L 451-1 du Code du travail à hauteur de 0,08 pour mille de la masse salariale est triplé pour atteindre ainsi une somme de 0,24 pour mille.

Cette augmentation, soit les 0,16 pour mille ajoutés conventionnellement, est financée par le 0,3% déjà versé à l'OPCA transport pour les actions prioritaires de la branche au titre de l'article 2 de l'accord du 31 mars 2005 « 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.

**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**

### **PRÉVENIR LES CONFLITS PAR LA NÉGOCIATION PRÉALABLE**

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 L521-3 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 CONTINUITÉ DU SERVICE ET L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE OU AUTRES PERTURBATIONS PRÉVISIBLES 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 15000 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 1<sup>er</sup> échelon du 1<sup>er</sup> 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 aussi tôt 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 ce 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 : ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent accord et son annexe, indissociable l'un de l'autre, entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

#### **ARTICLE 23 : DURÉE ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.  
Il pourra être dénoncé dans les conditions fixées à l'article L.132-8 du code du travail.

#### **ARTICLE 24 : 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 : UTP, CFDT, CFTC, CFE-CGC, UNSA

## **ANNEXE**

### **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'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.

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 engagés 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 adhèreraient ultérieurement, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'UTP.

Le conseil d'administration se réunit au moins deux fois par ans 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 vacance 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'UTP.

#### **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 I 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 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 ».

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 et des Qualifications, groupes de travail paritaires, dans la limite des sièges disponibles dans les différentes instances.
- d'être membre de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social ainsi que du Conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, dans la limite des sièges disponibles dans ces instances.
- 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 bénéficient des dispositions de l'article L. 425-1 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...).

▪ **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 de la négociation et du dialogue social.

▪ **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 préparation 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.

▪ **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.

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 exact 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 trois 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 ;
  - 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.

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 :
    - à hauteur de 6% pour 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,
    - à hauteur de 6% pour les frais de fonctionnement de l'observatoire de la négociation et du dialogue social,
    - à hauteur de 8% pour les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.
- La répartition de ces 20 % pourra être révisée par délibération du Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de la branche.

**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 soumis à la signature des partenaires sociaux de la branche aux mêmes dates et conditions que la signature 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 et que la présente annexe.

**ARTICLE 7 : ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE ANNEXE**

L'accord et sa présente annexe, indissociable l'un de l'autre, entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008.



## **2°) 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**

*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 DENOMINATION DANS LES ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS SOUMIS A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES RESEAUX 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 : UTP, CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO, FNCR.

### **3°) ACCORD DU 15 MARS 2006 RELATIF À LA DURÉE DU MANDAT DES REPRÉSENTANTS 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 : UTP, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO, FNCR.



## **4°) 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**

*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 : UTP, CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO, FNCR.



## **5°) 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'UTP 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.utp.fr](http://www.utp.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. 1<sup>er</sup>).*

### **ARTICLE 3 : FINANCEMENT DES MESURES ET CRÉATION D'UN FONDS SPECIAL**

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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 : UTP, CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO, FNCR.



**6°) PROTOCOLE D'ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 1980  
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE  
« INAPTITUDE À LA CONDUITE » - IPRIAC,  
ÉTENDU PAR ARRÊTÉ 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) et par l'avenant n° 6 du 22 septembre 2010 (en cours d'extension).*

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.

*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 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, C 1 ou D ;

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.

## **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 1<sup>er</sup> – a) au retrait de permis de conduire pour une durée indéterminée ;
- pour les catégories de personnel définies à l'article 1<sup>er</sup> – 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 effectué avant l'âge d'admission en tant que bénéficiaire du régime conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord, et qui faisaient partie d'affectations incompatibles avec la délivrance ou le maintien du permis C, EC, D, ED, 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 choisis par le conseil d'administration, 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 de 3 médecins experts indépendants agréés par les tribunaux et choisis par le conseil d'administration de l'institution.

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) et par l'avenant n° 5 du 29 juin 2009 (étendu par l'arrêté du 6 juillet 2010, JO du 14 juillet 2010).*

### **ARTICLE 3 : BÉNÉFICIAIRES**

Sont admis en tant que bénéficiaires du régime les salariés des entreprises adhérentes qui, à la date d'inaptitude à la conduite reconnue par la Commission médicale prévue à l'article 2 justifient d'une ancienneté minimale de :

- 15 ans s'ils sont âgés de 50 ans et plus
- 16 ans s'ils sont âgés de 49 ans au moins et de moins de 50 ans,
- 17 ans s'ils sont âgés de 48 ans au moins et de moins de 49 ans,
- 18 ans s'ils sont âgés de 47 ans au moins et de moins de 48 ans,
- 19 ans s'ils sont âgés de 46 ans au moins et de moins de 47 ans,

dans un des emplois de conduite visé à l'article 1<sup>er</sup>, acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes.

Le bénéfice des prestations est également ouvert aux salariés présents dans les entreprises adhérentes au régime et qui, antérieurement à la date de signature de l'accord :

- d'une part, ont été considérés comme inaptes à un emploi de conduite pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 2 ;
- d'autre part, justifiaient, lors de la survenance de ce motif, d'être âgés d'au moins 50 ans et avoir acquis dans une ou plusieurs entreprises adhérentes une ancienneté minimale de 15 ans. Dans ce cas, la commission médicale spéciale prévue à l'article 2 constate l'inaptitude et fixe la date d'ouverture des droits, celle-ci ne pouvant en aucun cas être antérieure à la date d'entrée en vigueur du régime.

*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 l'avenant n° 6 du 22 septembre 2010 (en cours d'extension). Les dispositions du premier alinéa entrent en application à compter du 1<sup>er</sup> 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 la prise en charge par le régime Unedic dans le cadre de la garantie de ressources ou tout autre régime qui lui serait substitué ;
- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un des emplois de conduite visés par l'article 1<sup>er</sup> ;
- soit enfin la cessation de l'un des motifs prévus à l'article 2 et ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite.

### **ARTICLE 5 : MONTANT DES PRESTATIONS**

L'indemnité versée au titre du présent régime pour les salariés reconnus inaptes par la commission médicale est égale à 35 % de leur dernière rémunération.

L'indemnité définie ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que l'intéressé a ou aurait perçues au cours des douze derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale. Elle est revalorisée dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'institution visée à l'article 8 ci-dessous.

*Nota : Article modifié par l'avenant n° 4 du 19 avril 2004 (étendu par arrêté du 4 janvier 2005, JO du 22 janvier 2005).*

#### **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 1<sup>er</sup> 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 0,25 % de l'ensemble des rémunérations tel que défini à l'alinéa ci-dessus.

La cotisation est répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge des salariés.

*Nota : Article modifié par l'avenant n° 4 du 19 avril 2004 (étendu par arrêté du 4 janvier 2005, JO du 22 janvier 2005).*

#### **ARTICLE 8 : MISE EN PLACE ET FONCTIONNEMENT DU RÉGIME**

Le régime de prévoyance fonctionne dans le cadre d'une institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 1981, les commissions paritaires des branches professionnelles au sein desquelles l'adhésion au présent régime aura un caractère obligatoire devront :

- adapter, le cas échéant, les dispositions en vigueur des conventions collectives aux dispositions prévues par le présent protocole ;
- établir la liste des emplois visés à l'article 1<sup>er</sup>.

Les parties signataires du présent protocole prendront toutes les dispositions utiles pour son application et pour le fonctionnement de l'organisme de gestion du régime.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent protocole et la détermination de l'organisme chargé de la gestion du régime font l'objet d'un réexamen tous les 5 ans dans le cadre d'une commission mixte paritaire réunissant les représentants des entreprises et les représentants des salariés relevant de :

- la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
- la convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local.

*Nota : Article modifié par avenants n° 3 du 7 juillet 1999 et n° 4 du 19 avril 2004 (étendu par arrêté du 4 janvier 2005, JO du 22 janvier 2005).*

#### **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 1<sup>er</sup>.

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 : UTP, 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<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> Nota : le **III** auquel il est fait référence est désormais situé au **6°**.



**7°) AVENANT N° 5 DU 29 JUIN 2009  
AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 1980  
SUR LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE  
D'INAPTITUDE À LA CONDUITE**

*Accord étendu par l'arrêté du 6 juillet 2010 (JO du 14 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 nationale 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 ferroviaires – UTP,

*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'Équipement 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,*

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 de 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 prévu par le décret 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié.

Les parties signataires marquent leur volonté d'assurer le financement du mécanisme visé par le présent avenant 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 D'INAPTITUDE À LA CONDUITE**

Tout salarié bénéficiaire au titre de son contrat de travail de la couverture prévoyance d'inaptitude à la conduite prévue par l'accord du 24 septembre 1980 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 l'accord du 24 septembre 1980 conformément aux objectifs rappelés dans le préambule du présent accord.

Les partenaires sociaux demandent à l'institution gestionnaire IPRIAC 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 DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 2 « RISQUES COUVERTS »**

Les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'alinéa 1 de l'article 2 – « Risques couverts » de l'accord du 24 septembre 1980, et d'adopter la rédaction suivante :

*« 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 1<sup>er</sup> – a) au retrait de permis de conduire pour une durée indéterminée ;*
- *pour les catégories de personnel définies à l'article 1<sup>er</sup> – 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. »*

**ARTICLE 4 : MODIFICATION DES STATUTS ET DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR**

Les statuts et le règlement intérieur de l'IPRIAC devront être modifiés afin de les adapter aux dispositions du présent avenant.

**ARTICLE 5 : ENTRÉE EN APPLICATION**

Les dispositions du présent avenant entrent en application le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

**ARTICLE 6 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ**

Le présent avenant 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, UTP, FGT-CFTC, FGTE-CFDT, CFE-CGC, FNCR, FO-UNCP.

**8°) AVENANT N° 6 DU 22 SEPTEMBRE 2010  
AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 1980  
SUR LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE  
D'INAPTITUDE À LA CONDUITE**

Entre :

L'Union des Fédérations de Transport UFT, mandatée par :  
La Chambre Syndicale des entreprises de Déménagement et garde meubles de France- CSD,  
La Fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire-FEDESFI,  
La Fédération Nationale des Transports Routiers- FNTR,  
La Fédération Nationale des Transports de Voyageurs FNTV,

La Fédération des entreprises de transport et logistique de France-TLF,  
L'Union Nationale des Organisations Syndicales de Transporteurs Routiers Automobiles UNOSTRA,  
L'Union des Transports Publics et ferroviaires-UTP,  
Le Syndicat National des Activités du Déchet SNAD,

*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'Équipement 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 Transports CGT,  
La Fédération Nationale des Transports et de la Logistique FO-UNCP,

*D'autre part,*

Il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Considérant que les partenaires sociaux ont, par accord du 19 avril 2004, décidé d'ouvrir le régime aux participants pouvant justifier d'une ancienneté minimale de conduite de 16 ans s'ils sont âgés de 49 à 50 ans et de 17 ans s'ils sont âgés de 48 à 49 ans,

Considérant, qu'après une période de progression continue du nombre de bénéficiaires, le régime est entré en phase de décroissance régulière,

Qu'il est apparu dès lors qu'une nouvelle évolution sociale favorable aux conducteurs par l'abaissement de l'âge pris en compte, pouvait être envisagée, sans augmentation du taux de cotisations actuel et sans pour autant compromettre la pérennité du régime,

Considérant enfin la délibération du Conseil d'administration du 15 juin 2010, qui traduit cette volonté d'ouverture,

Il est apporté aux dispositions du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite du 24 septembre 1980, modifiées par les avenants n° 1 à 5, ce dernier en date du 29 juin 2009, les modifications suivantes :

**ARTICLE 1<sup>ER</sup> : MODIFICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 3 DU PROTOCOLE D'ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 1980 (BÉNÉFICIAIRES)**

L'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 3 est rédigé comme suit :

« Sont admis en tant que bénéficiaires du régime les salariés des entreprises adhérentes qui, à la date d'inaptitude à la conduite reconnue par la Commission médicale prévue à l'article 2 justifient d'une ancienneté minimale de :

- 15 ans s'ils sont âgés de 50 ans et plus
- 16 ans s'ils sont âgés de 49 ans au moins et de moins de 50 ans,
- 17 ans s'ils sont âgés de 48 ans au moins et de moins de 49 ans,
- 18 ans s'ils sont âgés de 47 ans au moins et de moins de 48 ans,
- 19 ans s'ils sont âgés de 46 ans au moins et de moins de 47 ans,

*dans un des emplois de conduite visé à l'article 1<sup>er</sup>, acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes. »*

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

**ARTICLE 2 : ENTRÉE EN APPLICATION**

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter du 1<sup>er</sup> 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 du présent avenant.

**ARTICLE 3 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ**

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.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 22 septembre 2010.

Signataires : UFT, TLF, UNOSTRA, UTP, FO Cheminots, FGT-CFTC, FGTE-CFDT, FNCR, FO-UNCP.

## **9°) ACCORD DU 29 JUIN 2009 RELATIF AU MAINTIEN DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE DÉCÈS /INVALIDITÉ DE LA CARCEPT PRÉVOYANCE**

*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 nationale 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 ferroviaires – UTP,

*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'Équipement 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 1<sup>er</sup> 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, UTP, FGT-CFTC, FGTE-CFDT, CFE-CGC, FNCR, FO-UNCP.

## **10°) PROTOCOLE D'ACCORD DU 28 DECEMBRE 1972 RELATIF À LA MENSUALISATION – PRÉAMBULE (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. 1<sup>er</sup>).*

## **11°) ARRÊTÉ DU 26 DECEMBRE 1947 RELATIF AU RECLASSEMENT DU PERSONNEL DES INGÉNIEURS, CADRES, AGENTS DE MAÎTRISE ET DESSINATEURS DES RÉSEAUX 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. 1<sup>er</sup>).*

## **ANNEXE VIII - ORGANISATION, AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION 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'UTP sont invités à consulter sur le site [www.utp.fr](http://www.utp.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..... 3**
- 2°) Décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs..... 23**
- 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'AMÉNAGEMENT, LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

*Accord étendu par l'arrêté du 21 juillet 2000 (JO du 25 août 2000).*

### **PRÉAMBULE**

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**

## **CRÉATION D'EMPLOIS PAR LA RÉVISION DE L'ORGANISATION, L'AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL, LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL**

### **CHAPITRE I**

#### **DURÉE 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 AMÉNAGEMENT 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 1er 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. 1<sup>er</sup>).*

### 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 1<sup>er</sup> 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. 1<sup>er</sup>).*

## **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 1<sup>er</sup> 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 : AMÉNAGEMENT 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 GÉNÉRALES**

#### **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. 1<sup>er</sup>).*

#### **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. 1<sup>er</sup>).*

## **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. 1<sup>er</sup>).*

*(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. 1<sup>er</sup>).*

*(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. 1<sup>er</sup>).*

**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. 1<sup>er</sup>).*

## **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. 1<sup>er</sup>).*

**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, 1<sup>er</sup> 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 DURÉE DÉTERMINÉE ET TRAVAIL TEMPORAIRE**

*Pour plus d'information, les adhérents de l'UTP 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.utp.fr](http://www.utp.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 ÉPARGNE-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. 1<sup>er</sup>).*

### **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 SPÉCIFIQUES AU PERSONNEL CADRES ET ASSIMILÉS**

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 1<sup>er</sup>, 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 incluses 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. 1<sup>er</sup>).*

### **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. 1<sup>er</sup>).*

### **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 ACCÉLÉRÉ DES EFFECTIFS PAR LA MISE EN ŒUVRE ET L'AMÉLIORATION DES DISPOSITIFS EXISTANTS DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ**

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'ÉLARGISSEMENT DU DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ (ARPE)**

## **DISPOSITIF PRÉ 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 58<sup>e</sup> 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'UTP 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 concerner que les nouveaux bénéficiaires du préARPE.

L'UTP 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 1er du titre II du présent accord tombent de plein droit, l'UTP 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 PRÉRETRAITES 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 I<sup>er</sup>) de l'accord du 8 décembre 1961 relatif au régime de retraite complémentaire ARRCO (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1<sup>er</sup>).*

## **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'AMÉNAGEMENT, L'ORGANISATION ET LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LA BRANCHE**

#### **ARTICLE 44 : OBSERVATOIRE PARITAIRE SUR L'AMÉNAGEMENT, L'ORGANISATION ET LA DURÉE DU TRAVAIL**

Les parties signataires conviennent, dans le 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 1<sup>er</sup> 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'UTP 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 : UTP, CFDT, CFTC, CFE-CGC.



## **2°) DÉCRET N° 2000-118 DU 14 FEVRIER 2000 RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DE TRANSPORT PUBLIC URBAIN DE VOYAGEURS**

*Version consolidée au 1<sup>er</sup> 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 I<sup>er</sup> 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**

### **DURÉE 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**

### **DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL**

### **ET AMPLITUDE MAXIMALE DE LA JOURNÉE 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 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 SUPPLÉMENTAIRES**

### **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 À DURÉE DÉTERMINÉE, TRAVAIL TEMPORAIRE ET COMPTE ÉPARGNE-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 SPÉCIFIQUES AU PERSONNEL CADRES ET ASSIMILÉS**

#### **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 CONTRÔLE 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 Gaysot

*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 février 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 accompli, 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 accompli, 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 : UTP, CFDT-SNTU, CGT-FO, UNSA TU-TI, CFTC-FGT, CFE-CGC, FNCR.

## **ANNEXE IX – SÉCURITÉ DES PERSONNES ET DES BIENS**

---

*Pour plus d'information, les adhérents de l'UTP 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.utp.fr](http://www.utp.fr).*

### **ACCORD-CADRE DU 17 AVRIL 2007 RELATIF À LA SÉCURITÉ 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 tous 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'UTP 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'UTP, 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 régalié, 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'UTP 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 régalién, 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 UTP 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 incombent 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 1**

### **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 2**

### **LE RÔLE 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 3**

### **LES MESURES DE PRÉVENTION**

#### **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'UTP 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 UTP 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 4

### 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 4<sup>ème</sup> 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 précédant 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 recouverts 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 ayants droits auront déposé plainte.

## **CHAPITRE 5**

### **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 6

### 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'UTP pourra rendre compte, notamment par la voie de la Commission Nationale Paritaire de suivi, des résultats de ses démarches à ses partenaires.

## **CHAPITRE 7**

### **APPLICATION ET DURÉE 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 : UTP, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC, FNCR.

## **ANNEXE X - INTERPRÉTATIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE**

---

### **I) INTERPRÉTATION DE L'ARTICLE 51 DE LA CONVENTION NATIONALE COLLECTIVE DES RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS SÉANCE 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 ?

**RÉPONSE :** 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) INTERPRÉTATION DE L'ARTICLE 12 DE LA CONVENTION NATIONALE COLLECTIVE DES RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS SÉANCE 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 ?

**RÉPONSE :** 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
Actions prioritaires.....	Annexe V art. 1
Action syndicale.....	Art. 11
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 – 11°
Apprentissage.....	Art. 19
	Annexe V – II
	Annexe V 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 – 11°
Association de gestion du fonds du dialogue social de branche.....	Annexe VII – 1°

### B

Bilan de compétences.....	Annexe V art. 11
---------------------------	------------------

### 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
Classement hiérarchique des emplois.....	Annexe III
Classifications.....	Annexe III
Classifications (changement de).....	Art. 22
Coefficients hiérarchiques.....	Annexe III art. 2
	Annexe III art. 4
Coefficients hiérarchiques (forfaits).....	Annexe VI – 1°
	Annexe VI – 2°
	Annexe VI – 3°
	Annexe VI – 4°
Comité d'entreprise.....	Art. 14

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).....	Art. 14 Annexe IX art. 3
Commission paritaire transports urbains.....	Art. 4
Conditions d'exploitation (modification des).....	Art. 56
Condition de travail.....	Art. 28
Congé d'adoption.....	Art. 41
Congé pour affectation 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 art. 16
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 – 1°
Contrôle des absences pour maladie.....	Art. 39
CRITA.....	Art. 63 Annexe IV

## D

Date d'effet.....	Art. 9
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 – 1°
Dispositions particulières aux :	
Cadres.....	Annexe I
Dessinateurs.....	Annexe II
Maîtrise.....	Annexe II
Techniciens.....	Annexe II
Droit individuel à la formation (DIF).....	Annexe V art. 15
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 – VI
Formation professionnelle.....	Annexe V

## G

Grève.....	Annexe VII – 1°
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 – 6°
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

## 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 – 3°
Mensualisation (préambule de l'accord de).....	Annexe VII – 10°
Mise en disponibilité.....	Art. 13
Mutilés de guerre.....	Art. 44

## O

Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.....	Annexe V – V
--	--------------

## P

Passeport formation.....	Annexe V art. 12
Période d'essai.....	Art. 16
Périodes militaires obligatoires.....	Art. 36
	Annexe I art. 7
	Annexe II art. 7
Permis de conduire.....	Annexe VII – 5°
Plan de formation.....	Annexe V art. 9
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 – 1°
Prévention des conflits.....	Annexe VII – 1°
Prévoyance (assurance groupe-cadres).....	Annexe I art. 12
Primes	
- Cadres.....	Annexe I art. 3
- Dessinateurs.....	Annexe II art. 3
- Maîtrise.....	Annexe II art. 3
- Techniciens.....	Annexe II art. 3
Procédure disciplinaire.....	Art. 52
	Art. 53
	Art. 54
	Art. 55
Professionalisation (contrat de).....	Annexe V art. 6
	Annexe V – III
Publicité.....	Art. 8

## R

Recommandations.....	Art. 50 Annexe III
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
Sécurité des personnes et des biens.....	Annexe IX
Service national.....	Art. 35
Stagiaires.....	Art. 16

## T

Techniciens (dispositions particulières).....	Annexe II
Titulaires.....	Art. 17
Travail de nuit.....	Annexe VIII – 3°

## V

Validation des acquis de l'expérience (VAE).....	Annexe V art. 13
Visite médicale.....	Annexe VII – 4°

## LISTE CHRONOLOGIQUE DES PRINCIPAUX ACCORDS ET AVENANTS À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES RÉSEAUX 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.....	<b>Annexe VII</b>
Accord du 28 juin 1993 relatif aux diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points .....	<b>Annexe VII</b>
Accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994 et la mise en place provisoire de salaires minima mensuels pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification .....	<b>Annexe VI</b>
Accord du 22 décembre 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports .....	<b>Annexe V</b>
Avenant n° 1 du 19 novembre 1996 à l'accord du 22 décembre 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports.....	<b>Annexe V</b>
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 .....	<b>Annexe VII</b>
Accord-cadre de branche du 22 décembre 1998 sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail .....	<b>Annexe VIII</b>
Avenant du 6 juillet 2005 relatif au salaire national minimum et aux salaires minima mensuels forfaitisés pour l'année 2005 .....	<b>Annexe VI</b>
Accord du 15 mars 2006 relatif à la durée du mandat des représentants du personnel .....	<b>Annexe VII</b>
Accord du 18 septembre 2006 portant changement de dénomination d'un emploi.....	<b>Annexe VII</b>
Accord de branche du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés .....	<b>Annexe VI</b>
Accord-cadre du 17 avril 2007 relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les entreprises de transport public urbain .....	<b>Annexe IX</b>
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 .....	<b>Annexe VII</b>
Accord de branche du 13 mai 2008 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés .....	<b>Annexe VI</b>
Avenant n° 5 du 29 juin 2009 au protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite du 24 septembre 1980.....	<b>Annexe VII</b>
Accord du 29 juin 2009 relatif au maintien des garanties de prévoyance obligatoire décès/invalidité de la Carcept Prévoyance.....	<b>Annexe VII</b>
Accord de branche du 1 <sup>er</sup> juillet 2009 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés .....	<b>Annexe VI</b>
Accord du 28 janvier 2010 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.....	<b>Annexe V</b>
Accord de branche du 2 février 2010 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés .....	<b>Annexe VI</b>
Accord de branche du 2 février 2010 sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs .....	<b>Annexe VIII</b>
Avenant n° 6 du 22 septembre 2010 au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'intaptitude à la conduite .....	<b>Annexe VII</b>

Dépôt légal : Juillet 2008  
ISBN : 978-2-9532582-0-2  
Prix : 30 € HT (CD vendu séparément)  
ou 20 € HT (tarif préférentiel CD si commande d'une CCN papier A4 ou A5)

Edition : Union des Transports Publics et ferroviaires (UTP)  
5/7, rue d'Aumale  
75009 Paris  
Site internet : [www.utp.fr](http://www.utp.fr)  
Téléphone : 01 48 74 63 51  
Fax : 01 40 16 11 72