Syndicat National des Transports Urbains

S'ENGAGER POUR CHACUN · AGIR POUR TOUS

Cfdt:

Convention Collective Nationale des Transports Urbains de Voyageurs

N° de brochure : 3099

N° IDCC : 1424

Date de dernière mise à jour : 2020-08-29

Sommaire

Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986. Etendue par arrêté du 25 janvier 1993 JORF 30 janvier 1993.

Titre Ier : Dispositions générales
Chapitre Ier : Champ d'application, objet de la convention
Champ d'application
Définition du salarié
Chapitre II : Application de la convention
Durée
Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains
Procédure de révision et de dénonciation
Accord d'entreprise
Nouvelle convention et avantages acquis
Publicité
Date d'effet
Chapitre III : Liberté d'opinion, libre exercice du droit syndical
Liberté d'opinion et droit syndical
Exercice de l'action syndicale
Congé pour fonctions syndicales
Mise en disponibilité à titre permanent des organisations syndicales
Chapitre IV : Représentation du personnel
Délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
Titre II : Conditions générales de travail
Chapitre Ier : Embauchage
Conditions d'admission
Stagiaires
Titulaires
Egalité professionnelle
Apprentissage
Chapitre II : Salaires et classifications
Salaires
Majoration de salaires pour ancienneté
Changement de classification
Habillement
Cartes de service
Cartes de circulation
Facilités de circulation
Chapitre III : Conditions de travail
Durée du travail
Conditions de travail
Chapitre IV : Congés, fêtes légales, service national et périodes militaires
Congé annuel
Congé des agents originaires de Corse ou des départements et territoires d'outre-mer
Congés exceptionnels
Fêtes légales
Congé sans solde
Journée d'élection
Service national
Périodes militaires obligatoires
Chapitre V : Maladie, maternité, accident et inaptitude
Section I : Maladie
Bénéficiaires de l'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour maladie
Indemnisation en cas d'arrêt de travail
Contrôle des absences pour maladie
Congé pour affections de longue durée
Section II : Maternité
Congé de maternité, congé d'adoption
Congé pour élever son enfant

Congé postnatal, congé parental d'éducation 14

Section III: Accident du travail, mutilés de guerre 15
Accidentés du travail, mutilés de guerre 15
Agents en service victimes d'accidents occasionnés par des tiers 15
Section IV : Inaptitude 15
Inaptitude à la conduite 15
Chapitre VI : Discipline générale 15

Règlement intérieur 15
Absence irrégulière 16

Sanctions 16
Recommandations 16
Conseil de discipline 17
Instruction des affaires disciplinaires 18
Défense de l'agent déféré au conseil de discipline 18
Procédure devant le conseil de discipline 18
Notification de la sanction 19
Chapitre VII : Conditions de rupture du contrat de travail 19
Modification des conditions d'exploitation 19
Démission 19
Licenciement collectif 19
Préavis 20
Indemnités de licenciement en cas de licenciement collectif 20
Indemnités de licenciement en cas de licenciement autre que collectif 20
Indemnité de départ à la retraite 20
Chapitre VIII : Retraite complémentaire 21
Caisse complémentaire interréseaux des tramways et assimilés 21
Textes Attachés 21
Annexe I - Dispositions particulières aux cadres 21
Personnel concerné 21
Avancement 21
Primes 21
Préavis 22

Indemnité de licenciement 22
Congé annuel 22
Périodes militaires 22
Cartes de circulation 22
Maladie 23
Retraite des cadres 23
Départ à la retraite pour cause de réforme ou pour cause d'invalidité 23
Assurance groupe - prévoyance 23
Avantages acquis 24
Annexe II - Dispositions particulières aux agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs 24
Personnel concerné 24
Majorations de salaires pour ancienneté 24
Primes 24
Indemnité de remplacement 25
Préavis 25
Indemnité de licenciement 25
Périodes militaires 25
Carte de circulation 25

Maladie 26
Départ à la retraite pour cause de réforme ou pour cause d'invalidité 26
Avantages acquis 26
Annexe III - Définition et classement hiérarchique des emplois - Protocole d'accord du 30 janvier 1975 26
Généralités 26
Annexe III - Définition et classement hiérarchique des emplois - Protocole d'accord du 30 janvier 1975, Annexe n° 1 27
Définition et équivalence des emplois 27
Niveaux de formation 27
Circulaire Education nationale du 11 juillet 1967 27
Chapitre Ier : Personnel des ateliers et des services techniques 28
Chapitre II : Personnel du mouvement 29
Chapitre III : Personnel administratif et de gestion 31
Chapitre IV : Personnel de maîtrise des ateliers et des services techniques 34
Chapitre V : Personnel de maîtrise mouvement 35
Chapitre VI : Personnel de maîtrise administratif et de gestion 37
Chapitre VII : Personnel technicien et dessinateurs 39
Chapitre VIII : Personnel des ingénieurs et cadres 41
Tableau des équivalences 43
Annexe III - Définition et classement hiérarchique des emplois - Protocole d'accord du 30 janvier 1975, Annexe n° 2 45
Grille des coefficients hiérarchiques des emplois 45
Annexe IV - Retraite complémentaire (1) 46
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) 46
Titre Ier : Dispositions générales 46
Champ d'application 46
Objet 46
Cumul 47
Durée de l'avenant 47
Bénéficiaires 47
Contribution patronale 47
Organisme de répartition 48
Régimes antérieurs - Situations acquises 48
Cessation d'exploitation - Dissolution d'entreprise 48
Adhésions nouvelles 49
Dissolution anticipée 49
Fonds de roulement 49
Divers 49
Titre II : Organisation et fonctionnement de la caisse complémentaire 49
Principes 49
Application des principes précédents 50
Calcul des compléments de retraite théoriques 50
Calcul des compléments de retraite réels 51
Calcul de l'index salaires 51
Revalorisation des traitements 52
Age d'entrée en jouissance 52
Agents ayant appartenu à des entreprises non adhérentes 53
Constitution des dossiers 53
Service des compléments. 53
Forclusion 53
Titre III 54
Date d'application et publicité 54
Annexe VI - Accord national de salaires 54
Annexe VI - Accord national de salaires 55
Raccordement des coefficients 145 à 175 inclus à la grille de classification 55
Fixation de la valeur du point conventionnel pour l'année 1994 56
Salaires minimaux mensuels des coefficients 145 à 175 inclus 56

Clauses de revoyure 56
Date d'effet de l'accord 56
Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - I 57
I (1) - Arrêté du 26 décembre 1947 relatif au reclassement du personnel des ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et dessinateurs des réseaux de tramways 57
Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - II 57
II (1) - Protocole d'accord du 28 décembre 1972 relatif à la mensualisation 57
Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - III 57
III. Protocole d'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance ' Inaptitude à la conduite ' - IPRIC, étendu par arrêté du du 30 mai 1984 57
Catégories de personnel concernées 58
Risques couverts 58
Bénéficiaires 59
Durée du versement des prestations 59
Montant des prestations 59
Reclassement dans l'entreprise 60
Financement du régime 60
Mise en place et fonctionnement du régime 60
Dispositions diverses 60
Date d'application et durée 61
Publicité 61
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 ' 61
Annexe n° 2 : Article unique 61
Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - IV 61
IV - Accord du 28 juin 1993 relatif aux diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points 62
Reconstitution partielle des points 62
Conséquences de la suspension, de l'invalidation ou de l'annulation du permis de conduire sur le contrat de travail 62
Financement des mesures et création d'un fonds spécial 63
Dispositions diverses 64
Application 64
Publicité et dépôt 64
Annexe V - Formation professionnelle Accord du 19 novembre 1996 64
Chapitre Ier : Orientations et actions prioritaires de la branche en matière de formation professionnelle 66
Les orientations prioritaires 66
Les actions prioritaires 66
Modalités de mise en oeuvre 66
Chapitre II : Reconnaissance des titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle 67
Reconnaissance des titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle dans le cadre professionnel 67
Chapitre III : Les congés de formation des salariés 67
Congé de bilan de compétences 67
Congé individuel de formation (CIF) 67
Chapitre IV : Conditions d'accueil et d'insertion professionnelle des salariés dans les entreprises 68
Section 1 : Accueil et insertion professionnelle des jeunes en apprentissage ou en contrat de qualification 68
Cadre législatif, réglementaire et conventionnel 68
Contrats d'apprentissage et contrats de qualification 68
Maître d'apprentissage et tuteur 68
Section 2 : Accueil et insertion professionnelle des salariés ayant été recrutés dans une entreprise de la branche autrement que par contrat d'apprentissage ou de qualification 69
Chapitre V : Allocation des ressources : financement et temps 69
Contribution des entreprises 69
Co-investissement pour les formations qualifiantes 70
Dédit formation 70
Chapitre VI : Modalités de prise en compte de la dimension européenne de la formation 71
Chapitre VII : Encadrement 71
Accès à la formation 71
Tutorat et enseignement 72
Chapitre VIII : Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 72
Chapitre IX : Dispositions diverses 72
Entrée en application de l'accord 72
Durée et dénonciation de l'accord 72

Publicité et dépôt 72
Annexe V - Formation professionnelle, Annexe I - Apprentissage Accord du 19 novembre 1996 73
Définition et objectif 73
Bénéficiaires 73
Durée du contrat 73
Durée de la formation 73
Obligations de l'employeur, de l'apprenti et du CFA 74
Rémunération des apprentis 75
Priorité d'embauche 75
Rôle des instances représentatives du personnel 75
Financement 76
Annexe V - Formation professionnelle, Annexe II - Contrat de qualification Accord du 19 novembre 1996 76
Définition et objectif 76
Bénéficiaires 76
Durée du contrat 76
Durée de la formation 76
Obligations de l'employeur, du jeune et du centre de formation 77
Rémunération des jeunes en contrat de qualification 77
Priorité d'embauche 77
Rôle des instances représentatives du personnel 78
Financement 78
Annexe V - Formation professionnelle, Annexe III - Capital de temps de formation Accord du 19 novembre 1996 78
Objet du capital de temps de formation 78
Champ d'application 79
Contribution des entreprises et financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation 79
Les actions de formation éligibles au titre du capital de temps de formation et les publics prioritaires 79
Conditions d'ouverture du droit à l'utilisation du capital de temps de formation 80
Mise en oeuvre du capital temps de formation 80
Bilan de l'accord 81
Annexe V - Formation professionnelle, Annexe IV - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) Accord du 19 novembre 1996 81
Objet de la CPNE 81
Composition, fonctionnement et moyens 81
Réunions 82
Rôle en matière d'emploi 82
Rôle en matière de formation professionnelle 82
Annexe V - Formation professionnelle - Annexe V Annexe financière Accord du 19 novembre 1996 84
Financement des actions prioritaires au titre du plan de formation 84
Financement des actions de formation entreprises au titre du capital temps de formation 84
Financement des congés de formation des salariés 84
Financement des contrats d'insertion en alternance 84

Autres financements 85
Annexe V - Formation professionnelle, Annexe financière, Avenant n° 1 du 21 octobre 1997 85
Montant des fonds transférés 85
CFA bénéficiaires 85
Montant de la subvention 86
Rôle de la section transports publics urbains de l'OPCA transports 86
Publicité et dépôt 86
Liste des CFA agréés : pour bénéficier des fonds non utilisés de l'alternance 86
Avenant n° 1 du 19 novembre 1996 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports 89
Avenant à l'accord du 22 décembre 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports 90
Champ de compétences de la section Transports publics urbains 90
Niveau et emploi des contributions des entreprises 90
Mutualisation des ressources au niveau de l'OPCA Transports 91
Date d'effet et demande d'extension 91
Avenant n° 7 du 21 octobre 1998 relatif à la visite médicale du permis de conduire transport en commun 91
Frais de la visite médicale 91
Temps passé à la visite médicale 92
Articulation avec les accords d'entreprise 92
Entrée en application 92
Publicité et dépôt 92
Accord-cadre du 22 décembre 1998 relatif à la branche sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail 92
TITRE Ier : Création d'emplois par la révision de l'organisation, l'aménagement du travail, la réduction de la durée du travail 94
Chapitre Ier : Durée du travail 94
Chapitre II : Organisation et aménagement du travail 94
Section 1 : Organisation du travail 94
Section 2 : Aménagement du temps de travail 96
Sous-section 1 : Dispositions générales 96
Sous-section 2 Temps partiel 99
Sous-section 3 : Contrats à durée déterminée et travail temporaire 101
Sous-section 4 : Le compte épargne-temps 101
Chapitre III : Dispositions spécifiques au personnel cadres et assimilés 102
TITRE II : Emploi et renouvellement accéléré des effectifs par la mise en oeuvre et l'amélioration des dispositifs existants de cessation anticipée d'activité 104
Chapitre Ier : L'élargissement du dispositif de cessation anticipée d'activité (ARPE) Dispositif pré ARPE 104
Chapitre II : Les préretraites progressives (PRP) 107
Chapitre III : Dispositions diverses 107
TITRE III : Mise en place d'un observatoire paritaire sur l'aménagement, l'organisation et la durée du travail dans la branche 108
TITRE IV : Dispositions diverses 108
Avenant du 19 octobre 2005 à l'annexe financière n° VI de l'accord du 31 mars 2005 relatif à la formation professionnelle 109
Modification de l'article 6.1 de l'annexe VI de l'accord du 31 mars 2005 109
Modification de l'article 2 de l'annexe III de l'accord du 31 mars 2005 109
Entrée en vigueur de l'accord 109
Publicité et dépôt 110
Accord du 15 mars 2006 relatif à la durée du mandat des représentants du personnel 110
Durée du mandat des représentants du personnel 110
Modification de l'article 51 ' Conseil de discipline ' de la convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs 110
Bilan d'application 110
Entrée en vigueur 111
Publicité et dépôt 111

Lettre d'adhésion du 6 juin 2006 de l'UNSA transports urbains et interurbains à la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs Lettre d'adhésion 111
Accord du 18 septembre 2006 portant changement de dénomination d'un emploi 111
Modification du chapitre II de l'annexe I de l'annexe III de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs 112
Changement de dénomination dans la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs et ses avenants 112
Changement de dénomination dans les entreprises et établissements soumis à la convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs 112
Entrée en vigueur 112
Publicité et dépôt 112

Avenant du 17 avril 2007 à l'accord du 31 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie 113
Préambule 113
Accord du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social, à la prévention des conflits et à la continuité du service public 115
Préambule 115
TITRE Ier : APPLICATION DE L'ACCORD DE BRANCHE 117
TITRE II : DÉVELOPPER LE DIALOGUE SOCIAL ET PRÉVENIR LES CONFLITS 117
Chapitre Ier : Développer et améliorer le dialogue social dans la branche 117
Chapitre II : Développer et améliorer le dialogue social dans les entreprises 121
Chapitre III : Prévenir les conflits par la négociation préalable 123
TITRE III : CONCILIER LA CONTINUITÉ DU SERVICE ET L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE 126
TITRE IV : DISPOSITIONS DIVERSES 130
Annexe Financement du dialogue social de branche 131
Accord du 2 février 2010 relatif au travail de nuit 138
Avenant du 5 décembre 2011 à l'accord du 3 décembre 2007 relatif au dialogue social 141
Annexe Financement du dialogue social de branche 142
Adhésion par lettre du 30 août 2013 de la FAT UNSA à la convention 149
Accord du 26 mai 2014 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise 149
Accord du 12 novembre 2014 relatif à la mise en oeuvre du pacte de responsabilité 152
Titre Ier Déclinaison du pacte de responsabilité au sein de la branche des transports urbains 153
Titre II Dispositions diverses et de suivi 155
Accord du 7 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 155
Préambule 155
Titre Ier Orientations et actions prioritaires de la branche en matière de formation professionnelle 157
Titre II Formation professionnelle initiale 160
Chapitre Ier Accueil et insertion professionnelle des salariés dans le cadre de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation 160
Chapitre II Accueil et insertion professionnelle des salariés ayant été recrutés hors apprentissage ou professionnalisation 162
Titre III Formation professionnelle continue tout au long de la vie 162
Chapitre Ier Outils d'aide à l'élaboration du parcours de formation professionnelle tout au long de la vie 162
Chapitre II Outils de la formation professionnelle tout au long de la vie 166
Chapitre III Encadrement 169
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 170
Titre IV Dispositions diverses 171
Chapitre Ier Modalités de prise en compte de la dimension européenne de la formation 171
Chapitre II Contribution des entreprises 171
Chapitre III Mise en oeuvre de l'accord de branche 172
Annexe I - Diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle 172
Annexe II - Apprentissage 174
Annexe III - Contrats de professionnalisation 178
Annexe IV - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) 182
Annexe V - Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) 185
Annexe VI - Annexe financière 186
Chapitre Ier Répartition générale de la contribution 186
Chapitre II Répartition de la contribution dans les différents dispositifs de formation 188
Chapitre III Modalités de contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels 191
Avenant du 15 mars 2016 à l'accord du 3 décembre 2007 relatif au dialogue social 191
Annexe 194
Accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels 201
Préambule 201
Première partie Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés du transport urbain tout au long de leur vie professionnelle 202
Titre Ier Sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle 202
Chapitre Ier Phrase de recrutement 203
Chapitre II Outils de pilotage et de diagnostic 204
Chapitre III Rôle préventif de la formation professionnelle 206
Chapitre IV Prévention des facteurs de risques professionnels 208
Titre II Accompagner la fin de carrière 210
Deuxième partie Accompagner les salariés en situation d'inaptitude 219
Titre Ier Favoriser le reclassement des salariés déclarés inaptes 219

Titre II Prévoyance en cas d'inaptitude professionnelle 219
Troisième partie Dispositions diverses et de suivi 220
Titre Ier Suivi de l'accord au niveau de la branche 220
Titre II Dispositions diverses 221
Avenant n° 3 du 14 septembre 2018 à l'accord du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social, à la prévention des conflits et à la continuité du service public 221
Préambule 222
Accord du 28 novembre 2018 relatif à la création de la CPPNI 227
Préambule 227
Accord du 10 décembre 2018 relatif à la primauté des accords de branche 230
Préambule 230
Accord du 4 novembre 2019 relatif à la mise en place de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 231
Préambule 232
Accord du 13 novembre 2019 relatif à la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » et identifiant les métiers concernés 234
Avenant n° 4 du 3 décembre 2019 à 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 239
Préambule 239
Textes Salaires 244
Accord du 23 janvier 2007 relatif aux salaires 244
Accord du 13 mai 2008 relatif aux salaires minima 246
Accord du 1er juillet 2009 relatif au salaire national minimum et aux salaires minima mensuels forfaitisés 247
Accord du 2 février 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2010 248
Annexe 250
Accord du 17 mai 2011 relatif au salaire national minimum et aux salaires minima mensuels forfaitisés 251
Annexe 253
Accord du 14 février 2014 relatif au salaire national minimal et aux salaires minimaux mensuels forfaitisés au 1er janvier 2014 254
Annexe 255
Accord du 5 mars 2015 relatif au salaire national minimal et aux salaires minimaux mensuels forfaitisés au 1er janvier 2015 257
Annexe 258
Accord du 14 février 2018 relatif au salaire national minimum et aux salaires minima mensuels forfaitisés au 1er janvier 2018 259
Préambule 259
Annexe 261
Accord du 26 février 2019 relatif à l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés 262
Préambule 263
Annexe 264
Accord du 16 mars 2020 relatif à l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés 265
Préambule 266
Annexe 267
Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite ... 268
Catégories de personnel concernées 269
Risques couverts 270
Bénéficiaires 270
Durée du versement des prestations 271
Montant des prestations 271
Reclassement dans l'entreprise 272
Financement du régime 272
Portabilité 272
Dispositions diverses 273
Date d'application et durée 273
Publicité 273
Textes Attachés 273
Avenant n° 1 du 12 juillet 1982 relatif à la mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite 273
Préambule 273
Convention du 12 juillet 1982 portant mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite Annexe

Convention de gestion 274
Engagements de l'association. 276
Date d'effet et durée de la présente convention. 276
Renouvellement et dénonciation et effets de celle-ci. 277
Avenant n° 3 du 7 juillet 1999 relatif au protocole sur la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite 277
Entrée en application. 277
Dépôt et publicité. 278
Avenant du 17 décembre 2001 relatif à la modification des textes régissant l'IPRIAC 278
Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC Annexe du 5 février 2002 279
Statuts 279
Accord du 22 septembre 2010 portant modification du règlement intérieur de l'IPRIAC 290
Préambule 290
Accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC 292
Préambule 292
Avenant n° 4 du 19 avril 2004 relatif à diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980 294
Préambule 294
Accord du 9 septembre 2004 relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980 296
Entrée en application 297
Dépôt et publicité 297
Avenant du 26 juin 2008 portant modifications des statuts régissant l'IPRIAC 297
Préambule 297
Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution chargée du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 298
Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la prévoyance 299
Avenant n° 6 du 22 septembre 2010 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite 300
Préambule 300
Adhésion par lettre du 15 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 et aux accords du 22 septembre 2010 301
Accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet 301
Titre Ier Dispositions générales 303
Titre II Dispositions relatives au compte individuel de points 304
Titre III Dispositions relatives aux garanties 307
Titre IV Dispositions relatives au haut degré de solidarité 308
Titre V Dispositions relatives à la gestion de l'accord 309
Titre VI Prochaine étape 310
Titre VII Dispositions finales 310
Accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés 312
Avenant n° 7 du 20 avril 2016 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à l'inaptitude à la conduite 319
Adhésion par lettre du 14 juin 2016 de la FNST CGT aux accords du 20 avril 2016 et à l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 322
Avenant n° 1 du 7 mars 2017 à l'accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport 322
Avenant n° 1 du 12 avril 2017 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés 323
Adhésion par lettre du 23 mai 2017 de la FGT CFTC aux avenants n° 1 du 7 mars 2017 et du 12 avril 2017 326
Accord du 5 mars 1986 portant création d'une institution de prévoyance 326
Accord du 7 juillet 1999 portant sur la désignation de l'institution chargée de la gestion du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifié 328
Entrée en application 328
Dépôt et publicité 328
Accord du 7 juillet 1999 portant sur la désignation de l'institution chargée de la gestion des risques à caractère obligatoire visée par l'accord du 5 mars 1986 modifié pris en application du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 329
Avenant n° 2 du 7 juillet 1999 relatif au régime de prévoyance 329
Entrée en application 330
Dépôt et publicité 330
Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités) 330

Préambule 331
I. - Constitution de l'OPCO-M 332
II. - Organes de gouvernance 332

III. - Pondération des votes 337
IV. - Modifications du périmètre après la constitution d'OPCO-M 337
V. - Modalités et calendrier de constitution d'OPCO-M 337
Annexes 338
Liste des sigles SIG-1
Liste chronologique CHRO-1
Index alphabétique ALPHA-1

Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986. Etendue par arrêté du 25 janvier 1993 JORF 30 janvier 1993.

Signataires	
Organisations patronales	Union des transports publics UTP, 5 et 7, rue d'Aumale, 75009 Paris.
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75483 Paris Cedex 10 Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CFE-CGC, 229, avenue du Prado, 13000 Marseille Fédération nationale des syndicats de transports CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex Fédération nationale Force ouvrière des transports CGT-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris Fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés (FNCR), 3 bis, rue Maurice-Grandcoing, 94200 Ivry-sur-Seine.
Organisations adhérentes	UNSA transports urbains et interurbains, 32, avenue de l'Europe, 38030 Grenoble Cedex 2, par lettre du 6 juin 2006, (BO CC 2006-25). La fédération autonome des transports (FAT UNSA), 56, rue du Faubourg-Montmartre, 75009 Paris, par lettre du 30 août 2013 (BO n°2013-37)

Titre Ier : Dispositions générales

Chapitre Ier : Champ d'application, objet de la convention

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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'INSEE 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.

Définition du salarié

Article 2

En vigueur étendu

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

Durée

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains

Article 4

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains exerce les missions suivantes :

Article 4.1

Missions générales

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

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

Article 4.2

Mission de négociation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains a pour missions de :

- négocier sur les thèmes obligatoires prévus par la loi ;

- proposer et négocier tout accord ou avenant relatif à la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Article 4.3

Mission d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains :

- peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

- est chargée d'étudier et résoudre les difficultés nées de l'application de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;

- est chargée de donner son avis en cas de difficulté d'interprétation de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Dans tous les cas de différends collectifs, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains s'engagent à soumettre le litige à l'examen de ladite commission pour lui permettre de donner son avis dans les 15 jours.

Article 4.4

Liens avec l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains délègue à l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social l'établissement du rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ce rapport est transmis et présenté à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains pour validation. à cette occasion, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains peut formuler toute observation ou demande qu'elle juge nécessaire.

Ce rapport annuel comprend :

- un bilan des accords d'entreprise et d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative ou d'une disposition conventionnelle de branche tel que prévu par l'article 3.4 de l'accord de branche du 3 décembre 2007 « sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ». Il est rappelé que ce bilan prend particulièrement en compte les accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail ;

- une prise en compte de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;

- le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Pour l'établissement de ce rapport, les accords collectifs d'entreprise et d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative ou d'une disposition conventionnelle de branche sont transmis à l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, qui accuse réception de ces documents :

- soit par voie postale à l'adresse suivante : ONDS-TU, 17, rue d'Anjou, 75008 Paris ;

- soit par courriel à l'adresse suivante : onds@utp.fr.

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

Lors de la transmission des accords collectifs visés ci-dessus, la partie à l'accord effectuant cette transmission en informe les autres signataires, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Ces documents seront conservés par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains pour une durée de 2 ans et sont consultables par ses membres.

Il est rappelé que le secrétariat est assuré par la ou les organisations patronales représentatives dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Article 4.5

Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains est composée :

- d'une part, de la délégation des représentants des employeurs, désignés par la ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s) dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;

- d'autre part, des délégations des représentants des salariés désignées par les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, dans la limite maximale de quatre représentants par organisation syndicale.

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

Article 4.6

Fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains est réunie au moins trois fois par an en vue notamment de mener les négociations obligatoires prévues par le code du travail.

Elle définit son calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

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

Procédure de révision et de dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

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.

Accord d'entreprise

Article 6

En vigueur étendu

Des accords d'entreprise locaux peuvent être conclus ; ils ne peuvent en aucun cas comporter des dispostions 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.

Nouvelle convention et avantages acquis

Article 7

En vigueur étendu

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.

Publicité

Article 8

En vigueur étendu

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.

Date d'effet

Article 9

En vigueur étendu

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

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

Liberté d'opinion et droit syndical

Article 10

En vigueur étendu

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 (1).

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.

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

Exercice de l'action syndicale

Article 11

En vigueur étendu

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

Congé pour fonctions syndicales

Article 12

En vigueur étendu

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 2 représentants pour chaque organisation syndicale représentative dans la branche dans les conditions suivantes :

- la journée de réunion ;

- la durée nécessaire au transport ;

- les frais de transport et de repas 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.

Mise en disponibilité à titre permanent des organisations syndicales

Article 13

En vigueur étendu

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

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

Article 14

En vigueur étendu

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 titulaire et suppléant 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.

Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Article 14-Bis (1)

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 2 du 22-10-1987.

Les représentants du personnel au CHSCT 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

oeuvre 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 CHSCT 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 CHSCT qui n'ont jamais reçu ce type de formation dans l'entreprise ;

-le représentant au CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur en précisant :

-la date à laquelle il souhaite suivre cette formation ;

-sa durée ;

-son prix ;

-le nom de l'organisme qui sera chargé de l'assurer ;

-la demande de stage de formation doit être présentée deux mois avant le début de celui-ci ; dès sa présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés par le code du

travail relatif au congé de formation économique, sociale et

syndicale ;

-après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur ne peut reporter le stage de formation que si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise ; dans cette hypothèse, la réponse motivée de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de deux semaines à compter de la réception de la demande ; ce report ne peut en tout état de cause priver le représentant du personnel au CHSCT du stage de formation au cours de la première année qui suit sa désignation ;

-le stage de formation est d'une durée maximale de cinq jours pris en une seule fois à moins que les bénéficiaires et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois ;

-le stage de formation peut être assuré soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le commissaire de la République de région, soit par un des organismes visés par le code du travail dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé du travail ;

-à la fin du stage, l'organisme délivre à l'intéressé une attestation d'assiduité qu'il remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail ;

-dans la limite d'un salarié par an pour les entreprises ou établissements occupant 50 à 199 salariés et de deux salariés par an pour ceux occupant 200 à 299 salariés, l'employeur prend en charge :

-le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;

-les frais de déplacement et de séjour, ainsi que les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation, dans les conditions et limites prévues pour les établissements de 300 salariés et plus.

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

Titre II : Conditions générales de travail

Chapitre Ier : Embauchage

Conditions d'admission

Article 15

En vigueur étendu

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.

Stagiaires

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 16-12-1997 BOCC 98-4, étendu par arrêté du 30-4-1998 JORF 14-5-1998.

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 12 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 11e mois d'essai afin que la période de préavis s'insère dans la période de stage de 12 mois. Si un ou plusieurs faits justifient la rupture du contrat de travail au cours du 12e mois d'essai, la période de préavis se poursuivra au-delà du 12e 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.

Titulaires

Article 17

En vigueur étendu

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 (1).

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.

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

Egalité professionnelle

Article 18

En vigueur étendu

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.

Apprentissage

Article 19

En vigueur étendu

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.

Chapitre II : Salaires et classifications

Salaires

Article 20

En vigueur étendu

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.

Majoration de salaires pour ancienneté

Article 21

En vigueur étendu

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

- 3 % après 6 mois de stage ;

- porté à 7 % après 1 an (5e classe) ;

- porté à 10 % après 3 ans (4e classe) ;

- porté à 12 % après 5 ans (3e classe) ;

- porté à 14 % après 10 ans (2e classe) ;

- porté à 17 % après 15 ans (1re 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.

Changement de classification

Article 22

En vigueur étendu

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.

Habillement

Article 23

En vigueur étendu

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.

Cartes de service

Article 24

En vigueur étendu

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

Cartes de circulation

Article 25

En vigueur étendu

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.

Facilités de circulation

Article 26

En vigueur étendu

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

Durée du travail

Article 27

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 39 heures en moyenne correspondant à 169 heures en moyenne par mois.

Conditions de travail

Article 28

En vigueur étendu

Les conditions de travail sont celles définies par la réglementation propre aux transports urbains.

Chapitre IV : Congés, fêtes légales, service national et périodes militaires

Congé annuel

Article 29

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Congé des agents originaires de Corse ou des départements et territoires d'outre-mer

Article 30

En vigueur étendu

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.

Congés exceptionnels

Article 31

En vigueur étendu

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

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;

- décès d'un ascendant ou d'un descendant direct au premier degré : 3 jours ;

- décès d'un conjoint :

- sans enfant à charge au sens de la sécurité sociale : 3 jours ;

- avec enfant à charge au sens de la sécurité sociale : 4 jours ;

- décès d'un grand-père ou grand-mère, frère ou soeur, 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-soeur : 1 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 : 5 jours ;

- mariage d'un enfant : 2 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.

Fêtes légales

Article 32

En vigueur étendu

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

- le 1er janvier ;

- le lundi de Pâques ;

- le 8 Mai ;

- l'Ascension ;

- le lundi de Pentecôte ;

- le 14 Juillet ;

- le 15 août ;

- la Toussaint ;

- le 11 Novembre ;

- Noël.

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

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

Congé sans solde

Article 33

En vigueur étendu

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.

Journée d'élection

Article 34

En vigueur étendu

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.

Service national

Article 35

En vigueur étendu

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.

Périodes militaires obligatoires

Article 36

En vigueur étendu

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.

Chapitre V : Maladie, maternité, accident et inaptitude

Section I : Maladie

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

Article 37

En vigueur étendu

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.

Indemnisation en cas d'arrêt de travail

Article 38 (1)

En vigueur étendu

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 91e au 180e jour d'arrêt de travail continu pour maladie décompté à partir de l'expiration du délai de carence.

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

En cas d'accident causé par un tiers, l'indemnisation est versée à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance (2).

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.

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

Contrôle des absences pour maladie

Article 39 (1)

En vigueur étendu

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.

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

Congé pour affections de longue durée

Article 40

En vigueur étendu

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

Congé de maternité, congé d'adoption

Article 41

En vigueur étendu

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.

Congé pour élever son enfant

Article 42 (1)

En vigueur non étendu

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. 1er).

Congé postnatal, congé parental d'éducation

Article 43

En vigueur étendu

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

Section III : Accident du travail, mutilés de guerre

Accidentés du travail, mutilés de guerre

Article 44

En vigueur étendu

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) (1) 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.

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

Agents en service victimes d'accidents occasionnés par des tiers

Article 45

En vigueur étendu

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

Inaptitude à la conduite

Article 46

En vigueur étendu

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 (IPRIAC) étendu par arrêté du 30 mai 1984.

Chapitre VI : Discipline générale

Règlement intérieur

Article 47 (1)

En vigueur étendu

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.

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

Absence irrégulière

Article 48

En vigueur étendu

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 (1).

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

Sanctions

Article 49

En vigueur étendu

1. Sanctions du premier degré :

- avertissement donné pour infraction légère au règlement ;

- réprimande infligée pour infraction légère après avertissement ;

- blâme infligé pour faute sérieuse ou pour récidive de fautes légères ayant donné lieu à des avertissements ;

- mise à pied de 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.

2. Sanctions du deuxième degré :

- suspension temporaire sans solde ;

- mutation ou changement d'emploi par mesure disciplinaire ;

- rétrogradation ;

- licenciement avec indemnité (conforme aux textes en vigueur) ;

- 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.

Recommandations

Article 50

En vigueur étendu

Il est interdit, sous peine de sanctions disciplinaires, à tout agent en service :

a) De se faire recommander, à quelque occasion que ce soit ;

b) De répondre à des recommandations ;

c) De faire figurer des recommandations sous quelque forme que ce soit dans les dossiers des candidats ou des agents en fonction.

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

Conseil de discipline

Article 51 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 15-3-2006 art. 2 BOCC 2006-14 étendu par arrêté du 29-10-2006 JORF 6-12-2006.

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 celles des représentants du personnel dans l'entreprise.

c) Un président représentant la direction de l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

II. - Catégories.

Les catégories comprennent :

- le personnel du mouvement ;

- le personnel ouvrier ;

- le personnel administratif ;

- la maîtrise technique du mouvement et administrative, les techniciens et dessinateurs ;

- les ingénieurs et cadres.

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

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

délégués du personnel.

IV. - Rôle du conseil de discipline.

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

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

V. - Rémunération des membres du conseil et du défenseur.

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

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

(1) Cet article a fait l'objet d'une interprétation de la commission paritaire en date du 22 octobre 1987, non publiée à la date de mise à jour de la présente édition.

Instruction des affaires disciplinaires

Article 52

En vigueur étendu

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.

Défense de l'agent déféré au conseil de discipline

Article 53

En vigueur étendu

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.

Procédure devant le conseil de discipline

Article 54

En vigueur étendu

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 du réseau qui détermine la sanction à appliquer.

Notification de la sanction

Article 55

En vigueur étendu

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

Modification des conditions d'exploitation

Article 56

En vigueur étendu

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.

Démission

Article 57

En vigueur étendu

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.

Licenciement collectif

Article 58

En vigueur étendu

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 :

- par la mise à la retraite des agents qui en remplissent les conditions ;

- par les stagiaires ;

- 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'oeuvre 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.

Préavis

Article 59

En vigueur étendu

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.

Indemnités de licenciement en cas de licenciement collectif

Article 60

En vigueur étendu

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.

Indemnités de licenciement en cas de licenciement autre que collectif

Article 61

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25-6-1987.

Les indemnités de licenciement sont déterminées comme suit :

- après deux ans d'ancienneté : un dixième de mois de salaire par année de service dans l'entreprise ;

- à partir de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois pour toutes les années d'ancienneté plus un quinzième 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.

Indemnité de départ à la retraite

Article 62 (1)

En vigueur étendu

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 CAMR), d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou d'inaptitude à la conduite reconnue.

Cette indemnité est portée à :

- trois quarts de mois de son dernier traitement après dix ans d'ancienneté ;

- un mois un quart de son dernier traitement après quinze ans d'ancienneté ;

- un mois trois quarts de son dernier traitement après vingt ans d'ancienneté ;

- deux mois un quart de son dernier traitement après vingt-cinq ans d'ancienneté ;

- deux mois trois quarts de son dernier traitement après trente 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 pro rata 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.

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

Chapitre VIII : Retraite complémentaire

Caisse complémentaire interréseaux des tramways et assimilés

Article 63

En vigueur étendu

L'accord du 17 avril 1951 modifié instituant une caisse complémentaire de retraites interréseaux des tramways et assimilés (CRITA) est partie intégrante de la présente convention dont il constitue l'annexe IV.

Annexe I - Dispositions particulières aux cadres

Personnel concerné

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Avancement

Article 2

En vigueur étendu

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.

Primes

Article 3

En vigueur étendu

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.

Préavis

Article 4

En vigueur étendu

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.

Indemnité de licenciement

Article 5

En vigueur étendu

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 (1).

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.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 21 janvier 1993, art. 1er).

Congé annuel

Article 6

En vigueur étendu

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.

Périodes militaires

Article 7

En vigueur étendu

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.

Cartes de circulation

Article 8

En vigueur étendu

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.

Maladie

Article 9

En vigueur étendu

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 (1).

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

Retraite des cadres

Article 10

En vigueur étendu

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

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 CAMR ainsi qu'à la caisse complémentaire de retraite inter-réseaux des tramways et assimilés (CRITA) instituée par avenant du 17 avril 1951, annexe IV à la convention collective nationale.

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

Article 11

En vigueur étendu

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.

Assurance groupe - prévoyance

Article 12

En vigueur étendu

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 CAMR 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.

Avantages acquis

Article 13

En vigueur étendu

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

Personnel concerné

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Majorations de salaires pour ancienneté

Article 2

En vigueur étendu

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).

Primes

Article 3

En vigueur étendu

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.

Indemnité de remplacement

Article 4

En vigueur étendu

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.

Préavis

Article 5

En vigueur étendu

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.

Indemnité de licenciement

Article 6

En vigueur étendu

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 pro rata 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 (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Périodes militaires

Article 7

En vigueur étendu

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.

Carte de circulation

Article 8

En vigueur étendu

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.

Maladie

Article 9 (1)

En vigueur étendu

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.

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

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

Article 10

En vigueur étendu

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 CAMR) 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.

Avantages acquis

Article 11

En vigueur étendu

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

Généralités

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Article 2

En vigueur étendu

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 requise, des sujétions de l'emploi, du rendement obtenu et de la responsabilité.

Article 3

En vigueur étendu

Les emplois ne figurant pas dans l'annexe sont classés comme 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

En vigueur étendu

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

Article 5

En vigueur étendu

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.

Annexe III - Définition et classement hiérarchique des emplois - Protocole d'accord du 30 janvier 1975, Annexe n° 1

Définition et équivalence des emplois

Niveaux de formation

Circulaire Education nationale du 11 juillet 1967

Niveaux de formation (Circulaire Education nationale du 11 juillet 1967).

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 O 1 (manoeuvre)

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 O 2

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

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 18-9-2006 art. 1er BOCC 2006-51 étendu par arrêté du 24-7-2007 JORF 8 août 2007.

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.

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 oeuvre, 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 oeuvre 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 oeuvre les dispositions de sécurité et de secours immédiat aux voyageurs transportés.

En vigueur étendu

GROUPE 1

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

11. Employé E 1

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

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

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

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

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

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

11 c) Concierge

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

11 d) Personnel de nettoyage

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

12. Employé E 2

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

12 a) Huissier

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

12 b) Employé de bureau 1er échelon

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

12 c) Dactylographe 1er échelon

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

GROUPE 2

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

21. Employé E 3

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

21 a) Dactylographe 2e échelon

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

21 b) Téléphoniste standardiste

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

21 c) Sténodactylographe 1er échelon

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

21 d) Sténotypiste 1er échelon

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

21 e) Employé de comptabilité

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

21 f) Employé de bureau 2e échelon

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

22. Employé E 4

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

22 a) Sténodactylographe 2e échelon

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

22 b) Sténotypiste 2e échelon

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

22 c) Employé administratif 1er échelon

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

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

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

22 e) Perforateur-vérificateur

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

23. Employé E 5

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

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

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

23 b) Sténodactylographe correspondancier ou sténotypiste

correspondancier

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

23 c) Caissier

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

23 d) Employé administratif 2e échelon

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

23 e) Mécanographe-comptable 1er échelon

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

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

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

GROUPE 3

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

31. Employé E 6

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

31 a) Secrétaire sténodactylographe

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

31 b) Mécanographe-comptable 2e échelon

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

31 c) Comptable 1er échelon

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

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

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

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

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

32. Employé E 7

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

contrôle la conformité des travaux exécutés.

32. Caissier-comptable

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

Chapitre IV : Personnel de maîtrise des ateliers et des services techniques

En vigueur étendu

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 oeuvre 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 manoeuvres 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 oeuvre 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

En vigueur étendu

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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre d'autres techniques ; il doit également avoir fait preuve de ses capacités dans le domaine du commandement et des relations avec le public.

43 a) Chef contrôleur

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

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

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

44. Sous-inspecteur

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

GROUPE 5

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

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

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

Ce commandement implique l'obligation de :

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

- assurer la meilleure répartition des effectifs disponibles ;

- proposer des actions de formation et de promotion individuelle après en avoir évalué l'opportunité ;

- assurer la discipline, c'est-à-dire : imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, proposer les sanctions individuelles, communiquer aux intéressés les décisions prises et veiller à leur application ;

- développer la circulation des informations professionnelles dans les deux sens.

51. Inspecteur du mouvement 1er échelon

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

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

52. Inspecteur du mouvement 2e échelon

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

53. Inspecteur principal du mouvement

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

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

Chapitre VI : Personnel de maîtrise administratif et de gestion

En vigueur étendu

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 oeuvre et les exigences techniques de qualité, est responsable du personnel placé sous son autorité.

Ces responsabilités impliquent l'obligation de :

- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;

- répartir les tâches et les affecter aux exécutants, compte tenu de leurs compétences ;

- donner les ordres d'exécution ;

- contrôler la réalisation (conformité, rendement) ;

- veiller au respect des règles et normes établies (sécurité, présence au travail, règlement intérieur) ;

- faire au personnel toutes observations justifiées par son travail ;

- apprécier les compétences manifestées au travail et aider au perfectionnement individuel ;

- recevoir, expliquer et transmettre les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

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

41 a) Comptable 2e échelon

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

41 b) Secrétaire de direction

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

41 c) Rédacteur principal

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

42. Comptable unique

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

43. Sous-chef de bureau

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

GROUPE 5

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

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

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

Ce commandement implique l'obligation de :

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

- coordonner l'activité des groupes ;

- proposer des actions de formation et de promotion individuelle ;

- assurer la discipline, c'est-à-dire : imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, proposer les sanctions individuelles, communiquer aux intéressés les décisions prises et veiller à leur application ;

- développer la circulation des informations professionnelles dans les deux sens.

51 a) Chef de bureau

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

51 b) Comptable principal

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

51 c) Chef magasinier

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

52 a) Chef des bureaux

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

52 b) Chef magasinier principal

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

52 c) Chef caissier principal

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

Chapitre VII : Personnel technicien et dessinateurs

En vigueur étendu

GROUPE 3

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

31. Dessinateur détaillant

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

GROUPE 4

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

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

- initiatives concernant le choix entre les méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés ;

- adaptation de ces méthodes, procédés ou moyen pour tenir compte des contraintes particulières aux travaux à effectuer ;

- autonomie dans l'exécution sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires

;

- établissement, conformément aux normes techniques et dans la forme requise par la nature des travaux effectués, des documents de présentation, des solutions étudiées et des résultats obtenus : comptes rendus, projets, dessins, gammes, programmes, nomenclatures, devis, lettres, etc.

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

41. Dessinateur d'exécution

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

42 a) Préparateur d'entretien, agent des méthodes

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

42 b) Technicien d'atelier

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

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

43. Dessinateur d'études 1er échelon

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

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

44. Dessinateur d'études 2e échelon

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

GROUPE 5

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

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

- modification et adaptation des méthodes, procédés et moyens habituellement utilisés en vue de réaliser ou d'établir les diverses solutions possibles ;

- établissement du bilan des avantages et inconvénients de ces diverses solutions avec incidence sur le coût ;

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

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

51. Dessinateur-projeteur 1er échelon

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

52. Dessinateur-projeteur 2e échelon, dessinateur principal

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

Chapitre VIII : Personnel des ingénieurs et cadres

En vigueur étendu

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 oeuvre 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 oeuvre 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

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 18-9-2006 art. 1er BOCC 2006-51 étendu par arrêté du 24-7-2007 JORF 8 août 2007.

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.

équivalence numéro des paliers	Coefficient	Personnel ouvrier et maîtrise technique	Personnel mouvement et maîtrise technique	Personnel administratif et maîtrise administrative	DESSINATEUR et technicien
		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 O1 (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 O2.		12 a - Huissier. 12 b - Employé de bureau 1er échelon. 12 c - Dactylo 1er échelon.	
4	170	21 a - Ouvrier professionnel OP1. 21 b - Aide-magasinier.	21 a - Receveur. 21 b - Personnel de conduite des téléphériques et des funiculaires. 21 c - Guichetier.	21 a - Dactylo 2e échelon. 21 b - Téléphoniste standardiste. 21 c - Sténodactylo 1er échelon, sténotypiste 1er échelon.	
			21 e - Employé de comptabilité. 21 f - Employé de bureau 2e 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 OP2. 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.	22 a - Sténodactylo 2e échelon. 22 b - Sténotypiste 2e échelon. 22 c - Employé administratif 1er échelon. 22 d - Aide-comptable-teneur de livres 1er 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 poste fixe. 24 d - Agent de station de métro itinérant.		
8	200	31 - Ouvrier professionnel hautement qualifié OP3.	25 a - Conducteur receveur. 25 b - Conducteur agent seul. 25 c - Wattman agent unique (titulaire du permis D). 25 d - Conducteur de métro.	23 a - Secrétaire d'atelier ou de garage 1er échelon. 23 b - Sténodactylo, correspondancier ou sténotypiste correspondancier. 23 c - Caissier. 23 d - Employé administratif 2e échelon. 23 e - Mécanographe-comptable 1er échelon. 23 f - Aide-comptable-teneur de livres 2e échelon.	
9	205	40 - Contrôleur de recettes.			
10	210	41 - Chef d'équipe d'ouvriers O1 et O2.	41 a - Contrôleur de route. 41 b - Contrôleur chef de station.	31 a - Secrétaire sténodactylo. 31 b - Mécanographe-comptable 2e échelon. 31 c - Comptable 1er échelon. 31 d - Secrétaire d'atelier ou de garage 2e échelon. 31 e - Employé qualifié de service administratif ou d'exploitation.	31 - Dessinateur détaillant.
11	220		42 - Contrôleur technique. Chef conducteur. Chef wattman.	32 - Caissier-comptable. 32 - Employé E7.	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 2e échelon. 41 b - Secrétaire de direction. 41 c - Rédacteur principal.	43 - Dessinateur d'études 1er échelon.
14	270			42 - Comptable unique.	44 - Dessinateur d'études 2e échelon.
15	280	43 - Contremaître. Surveillant de travaux	44 - Sous-inspecteur.	43 - Sous-chef de bureau.	
16	300	44 - Sous-chef de garage. Sous-chef de dépôt. Chef de remise. Contremaître principal. Surveillant principal des travaux.	51 - Inspecteur du mouvement 1er échelon.		51 - Dessinateur-projeteur 1er échelon.

17	310			51 a - Chef de bureau. 51 b - Comptable principal. 51 c - Chef magasinier.	
18	320	51 a - Chef de garage. Chef de dépôt. 51 b - Conducteur de travaux.	52 - Inspecteur du mouvement 2e échelon.		52 - Dessinateur-projeteur 2e 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 des paliers	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 de 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 du mouvement. 64 b - Ingénieur, chef de 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 III - Définition et classement hiérarchique des emplois - Protocole d'accord du 30 janvier 1975, Annexe n° 2

Grille des coefficients hiérarchiques des emplois

En vigueur étendu

NUMÉRO DES PALIERS	COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE
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

Annexe IV - Retraite complémentaire (1)

Accord du 17 avril 1951, modifié par accords des 25 janvier 1963 et 22 juin 1964, caisse complémentaire de retraites inter-réseaux des tramways et assimilés (CRITA)

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

(1) Annexe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 751-1 du code de la sécurité sociale tel qu'il résulte de l'article 31 de la loi n° 91-1406 du 31 décembre 1991 (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Objet

Article 2

En vigueur étendu

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 CAMR, 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 CAMR 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 CAMR. 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 CAMR, ni au-delà de la pension théorique, compte tenu de la revalorisation.

Cumul

Article 2-Bis

En vigueur étendu

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 CAMR, leur complément CRITA et les avantages susdits à un montant supérieur à celui du traitement de leur dernière année de service actif, compte tenu de la revalorisation.

Le cas échéant, ces compléments sont réduits pour que la limite ainsi fixée ne soit pas dépassée. Toutefois, leur valeur ne peut être inférieure à celle qui aurait résulté des dispositions appliquées avant le 1er juillet 1964, lorsque le maximum des pensions entières figurant aux articles 2, 14 et 15 était de 750 000 F, base 1949, majorations non comprises.

Toutes justifications nécessaires seront fournies à la caisse par les bénéficiaires intéressés suivant les demandes qu'elle leur adressera.

Durée de l'avenant

Article 3

En vigueur étendu

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.

Bénéficiaires

Article 4

En vigueur étendu

Le régime complémentaire institué par le présent avenant s'applique obligatoirement à tout agent affilié à la CAMR 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 CAMR, fait ou aurait fait l'objet, de la part de la CAMR, 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.

Contribution patronale

Article 5

En vigueur étendu

1° A compter du 1er janvier 1951, toutes les entreprises de tramways, autobus, trolleybus et assimilés ressortissant à la convention collective nationale du 23 juin 1948 et dont le personnel est légalement affilié à la CAMR 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 CAMR, 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 CAMR ou si, par suite de changement dans le régime des retraites, la totalité du personnel en activité venait à ne plus relever de la CAMR.

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.

Organisme de répartition

Article 6

En vigueur étendu

La contribution définie par l'article 5 sera versée trimestriellement, à la date fixée pour les contributions dues à la CAMR 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.

Régimes antérieurs - Situations acquises

Article 7

En vigueur étendu

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.

Cessation d'exploitation - Dissolution d'entreprise

Article 8

En vigueur étendu

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 CAMR 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.

Adhésions nouvelles

Article 9

En vigueur étendu

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.

Dissolution anticipée

Article 10

En vigueur étendu

Il serait mis fin au régime complémentaire, par accord des parties, si la CAMR 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.

Fonds de roulement

Article 11

En vigueur étendu

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.

Divers

Article 12

En vigueur étendu

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

Principes

Article 13

En vigueur étendu

Le régime institué dans les conditions fixées au titre Ier ne pourra devenir applicable, par suite de la variation du taux des salaires ou pour toute autre raison, à des agents qui n'auraient pu être bénéficiaires dans la situation de salaires, d'abattements et de pensions existants lors de la publication du décret susvisé du 13 décembre 1949.

Il ne doit pas porter les obligations de la caisse complémentaire créée en vue de son application au-delà de la compensation de l'insuffisance de pension créée par les dispositions dudit décret.

Il devra bénéficier, par contre, de toute amélioration du régime CAMR.

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.

Application des principes précédents

Article 14

En vigueur étendu

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 CAMR (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 CAMR 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 CAMR, 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 CAMR, le complément réel fait l'objet des réductions fixées par l'article 20.

Calcul des compléments de retraite théoriques

Article 15

En vigueur étendu

Le complément théorique (Ct) est calculé comme suit, au moment de la liquidation de la pension CAMR :

Soit Tn, Tn - 1, Tn - 2, les traitements réels de chacune des trois dernières années, n, n - 1, n - 2, précédant la liquidation de la pension CAMR ;

In, In - 1, In - 2, les valeurs de l'index salaires, base 1 en 1949, correspondant à ces trois années ;

Tm, le traitement moyen théorique des trois dernières années ;

N 1, le nombre des annuités CAMR au taux de 1/50 ;

N 2, le nombre des annuités CAMR au taux de 1/60 ;

a, le coefficient de majoration CAMR pour charges de familles ;

r, le coefficient de réduction CAMR pour réversibilité ;

Pt, la pension théorique totale ;

Rt, la retraite théorique CAMR correspondant à Tm, suivant le décret du 13 décembre 1949, on calcule :

Tm = (Tn/In + Tn-1/In-1 + Tn-2/In-2) / 3

Pt = Tm (N1/50 + N2/60) ar

avec la condition

Tm (N1/50 + N2/60) inférieur et égal à 1 000 000

Ct = Pt - Rt

Calcul des compléments de retraite réels

Article 16

En vigueur étendu

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

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

Cr = Ct Ip

avec les deux conditions :

Cr inférieur et égal à Pt Ip - Rp

Cr inférieur et égal à M - Rp

Rp étant la pension réelle C.A.M.R. pour l'année considérée,

M étant le maximum légal admis pour le bénéficiaire, pour l'année considérée, c'est-à-dire :

- pour un agent sans charge de famille :

M 1 = 0,75 Tm Ip

- pour un agent avec charges de famille :

M 2 = Tn Ip/In

- pour un bénéficiaire de pension de réversibilité :

M 1r ou M 2r suivant le cas.

En outre, les agents ayant cotisé à la CAMR 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.

Calcul de l'index salaires

Article 17

En vigueur étendu

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

1924 : 1/35

1925 : 1/32

1926 : 1/26

1927 : 1/21

1928 : 1/21

1929 : 1/20

1930 : 1/18

1931 : 1/18

1932 : 1/18

1933 : 1/18

1934 : 1/18

1935 : 1/15

1936 : 1/15

1937 : 1/14

1938 : 1/13

1939 : 1/12

1940 : 1/12

1941 : 1/11

1942 : 1/10

1943 : 1/8,5

1944 : 1/7

1945 : 1/4

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 CAMR 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 = X S / X 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.

Revalorisation des traitements

Article 18

En vigueur étendu

Il est stipulé que :

1° A partir du 1er janvier 1951, la valeur de l'index salaires à appliquer aux compléments à payer au cours d'une année n sera celle établie pour l'année n - 1 ;

2° La revalorisation des traitements Tn, Tn - 1, Tn - 2 des trois dernières années pour l'établissement des compléments ne pourra avoir pour effet de porter le traitement moyen Tm au-delà du traitement Tn revalorisé, sauf circonstances particulières, lesquelles seront soumises à l'appréciation et à la décision du conseil d'administration de la caisse complémentaire.

Age d'entrée en jouissance

Article 19

En vigueur étendu

1° Aux agents retraités avant le 31 décembre 1950 et à leurs ayants droit, les compléments, calculés comme il est dit à l'article 15 ci-dessus, seront attribués à partir du 1er janvier 1951, quel que soit l'âge auquel la pension CAMR a été liquidée.

2° Pour les agents en service au-delà du 1er janvier 1951, les compléments seront accordés :

a) A partir de la même date que la pension CAMR 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 CAMR a été liquidée avant cet âge ; dans ce cas, le complément sera calculé au moment de la liquidation de la pension CAMR et son service restera différé jusqu'à la date prévue.

Exception sera faite en faveur des agents retraités par la CAMR 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 CAMR

Agents ayant appartenu à des entreprises non adhérentes

Agents ayant appartenus à des entreprises non adhérentes.

Article 20

En vigueur étendu

Les agents ayant appartenu à la CAMR 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 CAMR

Cette part pourra être augmentée par décision du conseil d'administration, en considération des services rendus, dans la limite du complément total.

Constitution des dossiers

Article 21

En vigueur étendu

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 CAMR

Les agents prenant leur retraite à partir du 1er janvier 1951 devront adresser leur demande à la caisse complémentaire en même temps qu'ils adresseront leur demande de liquidation à la CAMR

Service des compléments.

Article 22

En vigueur étendu

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.

Forclusion

Article 23

En vigueur étendu

Le délai de forclusion pour l'attribution ou le rappel d'un complément est fixé à cinq ans.

Titre III

Date d'application et publicité

Article 24

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les dispositions prendront effet au 1er janvier 1951, fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de la Seine, dans les conditions fixées à l'article 31 d du chapitre IV bis du titre II du livre Ier du code du travail.

L'avenant n° 1 du 17 avril 1951 a été enregistré sous le n° 760 le 23 avril 1951, le troisième avenant du 25 janvier 1963, sous le n° 1752 le 6 février 1963, et le quatrième avenant du 22 juin 1964, sous le n° 2451 le 2 juillet 1964, au conseil des prud'hommes du département de la Seine.

Le titre Ier de l'avenant n° 1 du 17 avril 1951, modifié par le troisième avenant du 25 janvier 1963, ainsi que le troisième avenant du 25 janvier 1963 ont été étendus par un arrêté du 22 juillet 1963.

Le quatrième avenant du 22 juin 1964 à l'avenant n° 1 du 17 avril 1951 a été étendu par un arrêté du 15 mars 1965.

Les raisons qui ont motivé l'établissement du texte reproduit ci-dessus demeurant toujours valables et l'application des dispositions correspondantes ayant donné satisfaction, les signataires de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs qui se substitue à la convention collective nationale des tramways, autobus et trolleybus du 23 juin 1948 estiment que ces dispositions doivent être maintenues et que leur texte doit être en son entier intégré dans la nouvelle convention collective pour en constituer l'annexe IV.

Annexe VI - Accord national de salaires

Article 1er

En vigueur étendu

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 effective de travail de trente-neuf heures, soit cent soixante-neuf heures par mois.

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 l'accord du 7 juillet 1994 portant dérogation à l'article 1er.

Article 2

En vigueur étendu

Le montant du salaire national minimal, coefficient 100, ancienneté zéro, est fixé à 30,34 F à compter du 1er octobre 1988.

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

Personnel ingénieurs et cadres

Valeur du point : 30,34 F au 1er octobre 1988 (2)

Coefficient	Début de carrière
300	9 102,00

390	11 832,60
430	13 046,20
530	16 080,20
630	19 114,20
690	20 934,60

Pour les cadres, les majorations pour ancienneté sont dans un même grade de 10 % tous les cinq ans. Toutefois, pendant les dix premières années, des majorations de salaires pour ancienneté sont accordées sur la base de 5 % tous les deux ans et demi.

Nota : Voir revalorisation par avenants à l'annexe VI.

Annexe VI - Accord national de salaires

En vigueur étendu

Crée par accord du 7-7-1994 en vigueur à l'extension étendu par arrêté du 4-11-1994 JORF 18-11-1994.

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 :

Raccordement des coefficients 145 à 175 inclus à la grille de classification

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 30-6-2000 BOCC 2000-33 étendu par arrêté du 10-11-2000 JORF 24-11-200.

Par exception et dérogation à l'article 1er 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.

Fixation de la valeur du point conventionnel pour l'année 1994

Article 2

En vigueur étendu

Crée par Accord du 7-7-1994 en vigueur à l'extension étendu par arrêté du 4-11-1994 JORF 18-11-1994.

(Voir avenants à l'annexe VI)

Salaires minimaux mensuels des coefficients 145 à 175 inclus

Article 3

En vigueur étendu

Crée par Accord du 7-7-1994 en vigueur à l'extension étendu par arrêté du 4-11-1994 JORF 18-11-1994.

(Voir avenants à l'annexe VI)

Clauses de revoyure

Article 4

En vigueur étendu

Crée par Accord du 7-7-1994 en vigueur à l'extension étendu par arrêté du 4-11-1994 JORF 18-11-1994.

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 1er 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.

Date d'effet de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Crée par Accord du 7-7-1994 en vigueur à l'extension étendu par arrêté du 4-11-1994 JORF 18-11-1994.

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

Les dispositions contenues dans les articles 1er à 3 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.

Article 5

En vigueur non étendu

Crée par Accord du 7-7-1994 en vigueur à l'extension *étendu avec exclusions par arrêté du 4-11-1994 JORF 18-11-1994*.

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

Les dispositions contenues dans les articles 1er à 3 - *notamment celle relative à la date d'application de l'article 3 avec effet rétroactif au 1er juillet 1994* (1) - 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.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 4 novembre 1994, art. 1er).

Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - I

I (1) - Arrêté du 26 décembre 1947 relatif au reclassement du personnel des ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et dessinateurs des réseaux de tramways

Recueil de différents textes non intégrés à la convention

En vigueur non étendu

Art. 10. - Pour les cadres, les majorations des rémunérations pour ancienneté seront dans un même grade de 10 % tous les cinq ans.

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

Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - II

II (1) - Protocole d'accord du 28 décembre 1972 relatif à la mensualisation

Recueil de différents textes non intégrés à la convention

En vigueur non étendu

Préambule

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 oeuvre 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 oeuvre une politique progressive de mensualisation du personnel d'exécution, ayant pour objectif l'harmonisation des statuts des différentes catégories de personnel de la profession.

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

Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - III

III. Protocole d'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance ' Inaptitude à la conduite ' - IPRIC, étendu par arrêté du du 30 mai 1984

III. 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., étendu par arrêté du du 30 mai 1984

Préambule

En vigueur étendu

Préambule

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 tramways, autobus et trolleybus ;

- 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 :

Catégories de personnel concernées

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Risques couverts

Article 2

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance couvre le risque d'inaptitude à la conduite pour raisons médicales ayant entaîné la perte de l'emploi de conduite consécutive :

- pour les catégories de personnel définies à l'article 1er a) au retrait du permis de conduire pour une durée indéterminée ;

- pour les catégories de personnel définies à l'article 1er b) au retrait du certificat spécial de capacité par le service de la médecine du travail dûment habilité ;

- ou, exceptionnellement, 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 spécial de capacité à la conduite.

Sont exclus les risques d'inaptitude à la conduite résultant du fait volontaire ou intentionnel du salarié (éthylisme, mutilation ..).

En tout état de cause, la commission médicale spéciale, agréée par l'institution, est seule habilitée à statuer 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 trois médecins dont deux à désigner par l'institution sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux et l'un choisi parmi les médecins du travail spécialisés en médecine du travail ' Transports '.

En cas de désaccord entre la commission et le salarié, les deux parties désignent un médecin arbitre dont la décision est définitive. A défaut d'accord sur la désignation du médecin arbitre, la partie la plus diligente demandera au président du tribunal d'instance d'y procéder.

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.

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

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 quinze ans dans un des emplois de conduite visés à l'article 1er, acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes ;

- et sont âgés d'au moins cinquante ans.

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 1er de l'article 2 ;

- d'autre part, justifiaient, lors de la survenance de ce motif, d'être âgés d'au moins cinquante ans et avoir acquis dans une ou plusieurs entreprises adhérentes une ancienneté minimale de quinze 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.

Durée du versement des prestations

Article 4

En vigueur étendu

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 1er ;

- soit enfin la cessation de l'un des motifs prévus à l'article 2 et ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite.

Montant des prestations

Article 5

En vigueur étendu

L'indemnité versée au titre du présent régime est calculée comme suit :

- les salariés âgés de cinquante ans à moins de cinquante-cinq ans à la date d'inaptitude reconnue par la commission médicale prévue à l'article 2 percevront 25 % de leur dernière rémunération pendant deux ans et 35 % de leur dernière rémunération ensuite ;

- les salariés âgés de cinquante-cinq ans et plus à la date d'inaptitude à la conduite reconnue par la commission médicale prévue à l'article 2 percevront 25 % de leur dernière rémunération pendant trois ans et 35 % de leur dernière rémunération ensuite.

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 revalorisable dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'institution visée à l'article 8 ci-dessous.

Reclassement dans l'entreprise

Article 6

En vigueur étendu

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.

Financement du régime

Article 7

En vigueur étendu

Les cotisations au régime de prévoyance sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel des entreprises adhérentes, visées par l'article 1er du présent accord, et limitées à un plafond égal à trois fois celui de la sécurité sociale.

Le montant de la cotisation est fixé dans la limite de 0,35 % de l'ensemble des rémunérations tel que défini à l'alinéa ci-dessus. Cette cotisation couvre les frais de gestion du régime.

La cotisation est fixée à titre provisoire à 0,20 % pour la première année de fonctionnement.

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

Mise en place et fonctionnement du régime

Article 8

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance fonctionne dans le cadre d'une institution de prévoyance régie par l'article L. 4 du code de la sécurité sociale.

Avant le 1er 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 1er.

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.

Dispositions diverses

Article 9

En vigueur étendu

L'application du présent protocole ne peut conduire à un cumul de ses dispositions avec toute autre disposition résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'inaptitude pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite des salariés des entreprises de transports routiers de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport visées à l'article 1er.

Les entreprises qui, antérieurement à la date de signature du présent protocole, auraient créé des garanties de même nature par voie d'accord individuel ou collectif devront adhérer obligatoirement au présent régime pour la partie des garanties correspondant aux avantages prévus par le présent protocole, les avantages plus favorables ne pouvant être remis en cause. Les modalités d'application du présent alinéa seront fixées par le règlement intérieur de l'organisme de gestion visé à l'article 8.

Lorsqu'en application des accords individuels ou collectifs visés à l'alinéa précédent une entreprise adhérente au présent régime assure le reclassement du salarié inapte à la conduite dans un emploi assorti d'une rémunération mensuelle brute hors frais professionnels au moins égale à 90 % de la rémunération mensuelle brute hors frais professionnels revalorisée de l'ancien emploi de conduite, l'entreprise présentera aux lieu et place du salarié la demande de prise en charge prévue à

l'article 2 et elle percevra à la place du salarié reclassé le montant de l'indemnité définie à l'article 5.

Date d'application et durée

Article 10

En vigueur étendu

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.

Publicité

Article 11

En vigueur étendu

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.

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 vigueur étendu

En application de l'article 8 du III de l'annexe VII 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

En vigueur étendu

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.

Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - IV

IV - Accord du 28 juin 1993 relatif aux diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points

Préambule

En vigueur étendu

Crée par accord du 28-6-1993 en vigueur le 1-7-1993 étendu par arrêté du 18-11-1993 JORF 26-11-1993.

Préambule

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 a été convenu ce qui suit :

Reconstitution partielle des points

Article 1er

En vigueur étendu

Crée par accord du 28-6-1993 en vigueur le 1-7-1993 étendu par arrêté du 18-11-1993 JORF 26-11-1993.

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 répercuter 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.

Conséquences de la suspension, de l'invalidation ou de l'annulation du permis de conduire sur le contrat de travail

Article 2

En vigueur étendu

Crée par accord du 28-6-1993 en vigueur le 1-7-1993 étendu par arrêté du 18-11-1993 JORF 26-11-1993.

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 CNPE 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 oeuvre 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 (1).

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.

(1) Le point 5 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-24-4 du code du travail (arrêté du 18 novembre 1993, art. 1er).

Financement des mesures et création d'un fonds spécial

Article 3

En vigueur étendu

Crée par accord du 28-6-1993 en vigueur le 1-7-1993 étendu par arrêté du 18-11-1993 JORF 26-11-1993.

Conformément à l'article 5, les partenaires sociaux pourront être amenés à créer ultérieurement dans le cadre de la négociation de la formation professionnelle de branche un fonds spécial professionnel ' Permis sécurité ' dont les modalités de fonctionnement seront à préciser. Dans cette attente, le financement des stages de formation est effectué par les entreprises, sur leur budget de formation, dans les conditions suivantes :

1. La perte partielle de points ou l'invalidation du permis de conduire rend nécessaire le suivi d'une formation professionnelle spécifique pour les salariés exerçant leur activité dans le cadre du transport urbain.

Celle-ci sera prise en charge par les entreprises dans le cadre du plan de formation.

2. La prise en charge des actions de formation sera organisée comme suit :

2.1. Les entreprises financeront les actions de formation spécifiques prévues par la législation en vigueur et visées à l'article 1er du présent protocole dans le but de récupérer les points correspondants.

Ce financement comprendra une allocation de ressources versée pendant le temps de formation et les frais de formation du salarié concerné.

2.2. Elles financeront également les actions de formation prévues par la législation en vigueur et visées à l'article 2 du présent protocole dans le but de retrouver l'usage du permis de conduire.

Les conditions de prise en charge de ces actions de formation sont définies par accord d'entreprise.

3. Ces actions de formation peuvent être dispensées par tout organisme de formation habilité et choisi par l'employeur.

Dispositions diverses

Article 4

En vigueur étendu

Crée par accord du 28-6-1993 en vigueur le 1-7-1993 étendu par arrêté du 18-11-1993 JORF 26-11-1993.

Les partenaires sociaux des transports urbains mettront tout en oeuvre 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.

Application

Article 5

En vigueur étendu

Crée par accord du 28-6-1993 en vigueur le 1-7-1993 étendu par arrêté du 18-11-1993 JORF 26-11-1993.

Le présent accord est applicable au 1er juillet 1993. Il est convenu entre les parties qu'un bilan de l'application du présent accord sera effectué fin 1995.

Publicité et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Crée par accord du 28-6-1993 en vigueur le 1-7-1993 étendu par arrêté du 18-11-1993 JORF 26-11-1993.

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.

Annexe V - Formation professionnelle Accord du 19 novembre 1996

Signataires	
Organisations patronales	Union des transports publics UTP.
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CFE-CGC ; Fédération nationale Force ouvrière des transports CGT-FO ; Fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés FNCR ; Le président de la commission paritaire des transports urbains.

Préambule

En vigueur étendu

Préambule

1. Par protocole d'accord du 25 février 1985 conclu pour une durée de cinq ans, annexé à la convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs (annexe V), l'U.T.P. et les organisations représentatives de salariés avaient défini les orientations et les moyens de la formation professionnelle pour le secteur des transports publics. Depuis lors, les métiers du transport urbain, les finalités de la formation professionnelle ainsi que leur cadre juridique ont profondément évolué, créant les conditions de la conclusion d'un nouvel accord.

2. Les partenaires sociaux, après avoir analysé ensemble le contexte dans lequel évolue la profession, sont tombés d'accord pour reconnaître que les facteurs de changement auxquels sont exposés les entreprises du transport public et qui pèsent, notamment, sur leur politique d'emploi et de formation, se résument dans les constats suivants :

- une évolution rapide de la technologie et des techniques qui a notamment concerné les matériels, les systèmes

d'exploitation et la gestion ;

- une évolution du tissu urbain : apparition de zones denses alternant avec des zones peu denses, maintien de l'accessibilité au centre ville et développement des services de périphérie à périphérie, complexité croissante de l'organisation de l'offre de transport avec l'apparition dans les agglomérations de zones d'activités différenciées : zones d'habitat, zones d'emploi et zones de loisirs, de commerce et de culture ;

- une évolution du contexte économique et social. En l'absence d'une politique clairement affirmée en faveur du développement des transports publics, la voiture particulière ne cesse de gagner des parts de marché, ce qui rend nécessaire une plus grande performance du transport public ; la situation économique difficile s'est traduite par l'existence d'un chômage important et l'apparition de populations en difficulté dont le transport public doit pouvoir assurer les déplacements ; l'accroissement des phénomènes de violence urbaine en général a eu pour conséquence l'aggravation de l'insécurité et du sentiment d'insécurité dans le transport public urbain ;

- une évolution du comportement des habitants des villes qui tendent à optimiser leur choix de modes de déplacement en fonction de nouveaux critères : c'est l'apparition de nouvelles exigences en termes d'information, d'accessibilité aux différents modes de transport et de qualité de service ;

- une évolution des exigences des autorités organisatrices de transport, notamment en matière de diversification de l'offre et des services du transport public et des cahiers des charges en terme de qualité de service.

Par ailleurs, les partenaires sociaux mettent l'accent sur les deux spécificités des entreprises de transports publics urbains. Ce sont des entreprises de main-d'oeuvre et elles le resteront ; les métiers du transport public sont des métiers de proximité qui s'exercent dans une dimension locale. La relation avec les voyageurs et plus généralement les habitants des villes en représente une composante déterminante.

3. Les partenaires sociaux rappellent solennellement que les mutations profondes et durables, auxquelles les entreprises de transports publics sont confrontées ainsi que les attentes des salariés en matière de formation appellent un recours, accru et mieux maîtrisé, à la formation professionnelle initiale et continue. Celle-ci doit, en fait, devenir un outil déterminant de préparation et d'accompagnement des changements, aussi bien pour les entreprises que pour les individus.

Tout en réaffirmant leur attachement au rôle que joue l'éducation nationale en matière de formation professionnelle initiale, les parties signataires s'accordent donc pour reconnaître à la politique de formation de la branche et des entreprises qui la constituent les objectifs suivants :

- renforcer le professionnalisme de tous, à tous les niveaux d'emplois, et ce, dès l'entrée dans la profession, quel qu'ait été le mode de recrutement, tout en favorisant l'accès des personnes non qualifiées ainsi que celui des personnes en difficultés d'insertion ;

- permettre aux entreprises de transports publics urbains de s'adapter aux évolutions des métiers et ainsi de mieux répondre aux exigences des voyageurs ;

- anticiper et favoriser une adaptation permanente de chaque salarié à l'évolution de son métier par l'acquisition de nouvelles connaissances et de nouveaux savoir-faire ;

- donner aux salariés les moyens de leur accomplissement personnel en facilitant leur évolution professionnelle : dans leur emploi ou dans un emploi différent au sein de l'entreprise et, s'ils le souhaitent, en accompagnant la mobilité en dehors de l'entreprise.

- apporter une contribution à la gestion anticipée des emplois et des métiers parce que toute réflexion sur la formation professionnelle conduit naturellement à accompagner les évolutions à venir.

- favoriser l'égalité d'accès à la formation pour favoriser une plus grande mixité des emplois.

4. Les partenaires sociaux reconnaissent que toutes ces raisons appellent la conclusion d'un nouvel accord prenant en compte toutes les dimensions de la formation professionnelle :

- sur l'accès à la profession, les partenaires sociaux entendent que la branche apporte sa contribution aux formations initiales, sous statut scolaire ou universitaire, en facilitant l'accueil des élèves ou étudiants en leur sein. Mais ils entendent surtout renforcer la place de la formation en alternance et celle de l'apprentissage ;

- sur la formation continue, les partenaires sociaux souhaitent poursuivre leurs efforts dans le sens de l'adaptation des plans de formation et, en particulier, entreprendre des plans pluriannuels. Par ailleurs, ils s'accordent pour faire toute sa place au capital de temps de formation, en particulier pour les salariés les moins qualifiés afin de favoriser leur adaptation aux évolutions lourdes des métiers et des technologies, et redéfinir celle du congé individuel de formation ;

- quant à la validation et à la reconnaissance des acquis de la formation, les partenaires sociaux conviennent de l'intérêt de la création d'une filière de qualification, par le diplôme, en liaison avec le ministère de l'éducation nationale, par le titre

homologué, en liaison avec le ministère du travail et par la création de certificats de qualification professionnelle, interne à la profession, par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après dénommée C.P.N.E., seule compétente en la matière. La grille de classification de la branche devra prendre en compte ces évolutions.

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

- enfin, ils décident de confirmer en l'élargissant l'adhésion de la branche à l'OPCA selon des modalités précisées par l'avenant n° 1 à l'accord du 22 décembre 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA transports.

Chapitre Ier : Orientations et actions prioritaires de la branche en matière de formation professionnelle

Les orientations prioritaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires recommandent aux entreprises de développer prioritairement les formations initiales et continues qui concourent :

- à la professionnalisation grâce à la mise à niveau, au maintien et au développement des connaissances de base de toutes les catégories de salariés, y compris les salariés les moins qualifiés ;

- au développement de la capacité d'adaptation des salariés ainsi que de leur mobilité choisie en leur apportant les connaissances et le savoir-faire permettant d'anticiper et d'accompagner l'évolution des métiers avec le souci constant de la sécurité et de la qualité ;

- à l'insertion professionnelle de tous les publics non qualifiés ;

- 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.

Les actions prioritaires

Article 2

En vigueur étendu

Dans le cadre défini à l'article 1er du présent accord, les parties signataires distinguent deux actions prioritaires :

- les actions de formation continue relatives à la protection des personnes et des biens telles qu'elles ont été mentionnées dans l'accord-cadre du 29 juin 1995 sur la sécurité ;

- 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 professionnels telle qu'elle résulte de la loi du 20 juillet 1992, du décret du 26 mars 1993 et des arrêtés des 19 mai et 29 juillet 1993 - cette législation autorise, en effet, la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle, permettant ainsi aux salariés visant ces diplômes de se voir dispensés du passage de certaines épreuves inscrites au référentiel de ces derniers - ou dans le cadre de la reconnaissance de ces mêmes acquis.

Les parties signataires conviennent de renvoyer le financement de ces actions prioritaires à l'annexe financière du présent accord.

Modalités de mise en oeuvre

Article 3

En vigueur étendu

La C.P.N.E. propose annuellement les orientations et, en tant que de besoin, les actions prioritaires à l'intention de la section professionnelle de l'O.P.C.A., et assure le suivi de leurs applications. Ce même document est porté à la connaissance des entreprises pour être pris en compte, le cas échéant, dans leur plan de formation.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, les organisations signataires incitent les entreprises 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.

Afin de faciliter la mise en place de tels programmes dans les entreprises et favoriser ainsi le développement d'une gestion anticipée des emplois et des qualifications, les organisations signataires étudieront la mise en oeuvre d'engagements de développement de la formation.

Chapitre II : Reconnaissance des titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle

Reconnaissance des titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle dans le cadre professionnel

Article 4

En vigueur étendu

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 C.P.N.E. le sont aussi par l'ensemble des entreprises de transports publics urbains.

S'agissant des diplômes, les niveaux de formation sont définis par la circulaire de l'éducation nationale du 11 juillet 1967 reproduite à l'annexe III de la convention collective des réseaux de transports publics urbains.

Chapitre III : Les congés de formation des salariés

Congé de bilan de compétences

Article 5 (1)

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent que soit mis en oeuvre, dans la branche, le congé de bilan de compétences tel qu'il résulte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

En vertu des dispositions de l'article 32-1 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié, à sa demande, de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise. Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation. L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Il est rappelé notamment que l'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à cinq ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise (2).

Elles renvoient, enfin, la question de son financement à l'annexe financière du présent accord.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 900-4-1 du code du travail (
arrêté du 27 mai 1997, art. 1er).
(2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles L. 931-21 (2° alinéa) et L. 931-26 du code du travail (arrêté du 27 mai 1997, art. 1er).

Congé individuel de formation (CIF)

Congé individuel de formation (C.I.F.).

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que le CIF, conformément à l'article L. 931-1 du code du travail et à l'accord national professionnel du 3 juillet 1991, 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 dans laquelle il exerce son activité.

Le financement du CIF sera assuré par les organismes compétents (Fongecif régionaux). La CPNE définira les orientations qu'elle souhaite voir mises en oeuvre dans ce domaine et en tiendra informé l'organisme national compétent (Copacif).

Chapitre III : Les congés de formation des salariés

En vigueur étendu

Les salariés non formés à la qualification requise pour l'emploi au titre duquel ils sont recrutés suivent une formation à leur

entrée dans une entreprise de la branche en respectant le référentiel métier requis, et ce quel qu'ait été le mode de recrutement.

Chapitre IV : Conditions d'accueil et d'insertion professionnelle des salariés dans les entreprises

Section 1 : Accueil et insertion professionnelle des jeunes en apprentissage ou en contrat de qualification

Cadre législatif, réglementaire et conventionnel

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires inscrivent leur action dans ce domaine dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur (livre IX du code du travail et livre Ier relatif à l'apprentissage) et à venir ainsi que de celles de l'accord national interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnels du 3 juillet 1991 et de ses avenants du 8 novembre 1991, du 8 janvier 1992 et du 5 juillet 1994.

Elles recommandent aux entreprises de recourir aux contrats d'orientation et d'adaptation, mais entendent privilégier le recours tant aux contrats d'apprentissage qu'aux contrats de qualification, l'une et l'autre de ces voies d'accès à la formation permettant aux jeunes d'obtenir un diplôme, un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle.

Elles font écho à l'accord national interprofessionnel du 23 juin 1995 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes et confient à la CPNE la mission de prendre l'initiative d'actions expérimentales pour les jeunes en grande difficulté (art. 11 de l'accord du 23 juin 1995).

Contrats d'apprentissage et contrats de qualification

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage comme le contrat de qualification permet d'accéder à tous les niveaux de la nomenclature des diplômes et des titres homologués, de niveaux V à I, afin d'en faire une voie de formation diplômante et qualifiante de la branche.

Ils enregistrent avec satisfaction les premiers résultats obtenus en vue de la création des filières diplômante et qualifiante (C.A.P. d'agent d'accueil et de conduite routière, C.F.P. conducteur routier, option transport urbain, B.T.S. transport-logistique, diplôme de troisième cycle, diplôme universitaire d'environnement urbain, D.E.S.S. transports urbains et régionaux) et entendent poursuivre leurs efforts.

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

Les parties signataires demandent à la C.P.N.E. d'examiner l'opportunité d'une harmonisation, en tant que de besoin, des durées des contrats d'apprentissage et de qualification, pour un même niveau et une même nature de diplôme ou titre préparé (niveau V à I). Dans ce cadre, s'agissant plus particulièrement de la préparation à des diplômes ou titres homologués de niveau V préparés par la voie des contrats d'apprentissage ou de qualification, les parties signataires demandent que la C.P.N.E. veille tout particulièrement à ce que la durée des contrats soit suffisante pour permettre à l'ensemble des jeunes 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 au chapitre Ier ci-dessus et à la mission de service public incombant aux entreprises de transports publics urbains.

Les annexes n°s I et II au présent accord précisent les modalités d'application de cet article.

Maître d'apprentissage et tuteur

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires attachent une importance particulière au développement de la fonction tutorale dans l'entreprise.

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

Les jeunes accueillis dans les entreprises, au titre d'un contrat d'insertion en alternance, notamment sous contrat de qualification, seront pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise suivis par un tuteur.

Le maître d'apprentissage ou le tuteur contribue à ce que les apprentis ou jeunes 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 jeunes placés sous sa responsabilité requiert une disponibilité suffisante pour intervenir, en cas de besoin, auprès d'eux.

Les conditions d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur sont définies par les annexes I et II 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 trois et cinq jours.

Les dépenses liées à cette formation sont imputables, soit sur la part non obligatoirement affectée à l'apprentissage, soit sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, soit par tout autre moyen existant.

Concernant le financement des dispositifs prévus aux articles 7, 8 et 9, les parties signataires renvoient aux annexes I et II au présent accord.

Section 2 : Accueil et insertion professionnelle des salariés ayant été recrutés dans une entreprise de la branche autrement que par contrat d'apprentissage ou de qualification

Article 10

En vigueur étendu

Les salariés ayant été recrutés dans une entreprise de la branche autrement que par contrat d'apprentissage ou contrat de qualification, notamment ceux âgés de plus de vingt-six ans, 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. La C.P.N.E. pourra élaborer des référentiels de formation qui pourront être adaptés par les entreprises à chaque salarié.

Par ailleurs, dans le cadre de la validation et de la reconnaissance des acquis professionnels, les salariés pourront voir sanctionner leur expérience professionnelle par un diplôme, un titr e ou un certificat de qualification professionnelle, les amenant ainsi au même niveau de qualification que les salariés recrutés à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou de qualification.

Chapitre V : Allocation des ressources : financement et temps

Contribution des entreprises

Article 11

En vigueur étendu

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'alternance par les entreprises occupant dix salariés et plus sont versées à l'OPCA selon les modalités précisées dans l'annexe financière au présent accord ;

- pour les entreprises occupant dix salariés et plus, relevant du champ d'application du présent accord, les modalités de financement des actions prioritaires définies à l'article 2 et figurant au plan de formation de l'entreprise seront fixées dans l'annexe financière au présent accord ;

- concernant le capital de temps formation, les entreprises verseront à la section transports publics urbains de l'O.P.C.A. la contribution due à ce titre, dont le montant sera précisé dans l'annexe financière ;

- 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) d'une contribution de 1 % sur les salaires versés aux titulaires de contrat à durée déterminée, destinée à financer les CIF de ces salariés ;

- les entreprises occupant moins de dix salariés situées dans le champ d'application du présent accord s'acquitteront auprès de l'OPCA des obligations financières qui découlent de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;

- une annexe financière, jointe au présent accord, ainsi que l'accord élargissant l'adhésion à l'OPCA précisent en tant que de besoin les modalités d'application des dispositions ci-dessus.

Les parties signataires, considérant, en outre, qu'une formation réussie est celle qui repose sur le partage de responsabilité

entre l'entreprise et les salariés, donnent la possibilité aux entreprises de la branche de recourir, le cas échéant, aux techniques du co-investissement et du dédit formation sans pour autant pouvoir les cumuler sur une même action de formation. Ces techniques sont prévues par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 et la loi, et précisées dans les articles suivants du présent accord.

Co-investissement pour les formations qualifiantes

Article 12

En vigueur étendu

Pour les actions de formation qualifiante prévues par le plan de formation de l'entreprise, destinées à l'encadrement supérieur, donnant accès à un niveau de compétence supérieur à celui possédé par le salarié, d'une durée supérieure à trois cents heures et permettant d'acquérir une qualification professionnelle :

- soit sanctionnée par un titre ou diplôme de l'enseignement technologique, tel que défini par l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique ;

- *soit correspondant aux niveaux d'emploi prévus dans la grille de classification* (1) ;

- soit définie par la commission paritaire nationale sur proposition de la CPNE,

une partie de l'action de formation, hors travaux personnels, correspondant à un maximum de 25 % de la durée de la formation, sera réalisée avec le consentement du salarié hors de son temps de travail, sans donner lieu à rémunération. Dans ce cas, un accord sera conclu entre l'employeur et le salarié avant l'entrée en formation.

Cet accord précisera notamment :

- les conditions dans lesquelles, dans le délai d'un an à l'issue de la formation, à condition qu'il l'ait suivie avec assiduité et ait satisfait aux épreuves prévues à son terme, le salarié accèdera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et bénéficiera de la classification correspondant à l'emploi occupé ;

- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par les salariés à l'issue de la formation sanctionnée comme il est dit ci-dessus ;

- le cas échéant, si nécessaire, les aménagements du temps de travail du salarié compatibles avec la bonne marche de l'entreprise.

De tels accords ne peuvent être conclus pour des actions de formation réalisées ni dans le cadre de l'un des contrats d'insertion en alternance prévus au titre II de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 ou aux articles L. 981-1 et suivants du code du travail ; ni dans le cadre du contrat d'apprentissage prévu au livre Ier du code du travail.

En tout état de cause, la rémunération du salarié ne devra pas être affectée par la mise en place de ce type de formation. Par ailleurs, le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. De même, une mutation du salarié ne peut être motivée par un tel refus.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 27 mai 1997, art. 1er).

Dédit formation

Article 13

En vigueur étendu

1. Dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un pourcentage de leur masse salariale supérieur de 20 % à l'obligation légale ou conventionnelle, des accords conclus entre l'employeur et le salarié peuvent prévoir, qu'en contrepartie d'une formation qualifiante prise en charge par l'employeur, chaque salarié s'engage à rester à son service pendant une durée déterminée et, en cas de rupture du contrat avant le terme fixé, à rembourser les dépenses engagées pour sa formation (1).

Seules peuvent donner lieu à un tel accord, les actions de formation destinées à l'encadrement supérieur prises en charge par l'employeur, d'une durée supérieure à trois cents heures, permettant d'acquérir une qualification professionnelle :

- soit sanctionnées par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique tel que défini à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique ;

- soit correspondant aux niveaux d'emploi prévus dans la grille de classification ;

- soit définie par une liste établie par la commission paritaire nationale sur proposition de la CPNE.

Cet accord doit notamment prévoir :

- les conditions dans lesquelles, dans le délai d'un an à l'issue de la formation, à condition qu'il l'ait suivie avec assiduité et ait satisfait aux épreuves prévues à son terme, le salarié accédera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et bénéficiera de la classification correspondant à l'emploi occupé ;

- la durée de l'engagement qui doit être proportionnée aux sommes engagées en vue de la formation et ne peut, en tout état de cause, excéder deux ans à compter de l'issue de la formation ;

- le montant de l'indemnité due, le cas échéant, qui doit également être proportionnel aux sommes engagées en vue de la formation et dégressivité applicable à ce montant, pro rata temporis, au fur et à mesure de la réalisation de l'engagement.

2. Un tel accord ne peut être conclu :

- pour les actions de formation réalisées ni dans le cadre de l'un des contrats d'insertion en alternance prévus au titre II de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 ou aux articles L. 981-1 et suivants du code du travail, ni dans le cadre du contrat d'apprentissage prévu au livre Ier du code du travail ;

- pour des actions de formation qualifiante réalisées dans le cadre des dispositions du chapitre 3 du titre II de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 au bénéfice d'un salarié dont la rémunération est inférieure à trois fois le SMIC ;

- pour les actions pour lesquelles l'entreprise a bénéficié d'une aide de l'État ou des collectivités publiques.

3. Les sommes, le cas échéant, remboursées en application des dispositions ci-dessus, sont utilisées par l'employeur au financement d'actions de formation dans le cadre du plan de formation.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2-7 du code du travail (arrêté du 27 mai 1997, art. 1er).

Chapitre VI : Modalités de prise en compte de la dimension européenne de la formation

Article 14

En vigueur étendu

Bien que l'activité des entreprises de transports publics 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 publics 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 publics 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 publics 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 d'autres pays européens.

Ces actions pourront, également, concerner la mobilité volontaire de l'encadrement au sein de l'union européenne.

Chapitre VII : Encadrement

Accès à la formation

Article 15

En vigueur étendu

Les parties signataires recommandent aux entreprises adhérentes la mise en oeuvre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié (titre V, art. 50-1 et suivants) pour le personnel d'encadrement (ingénieurs et cadres, agents de maîtrise et techniciens dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient).

Elles rappellent que toute liberté doit lui être laissée de participer à des actions de formation, sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour. Des aménagements de la charge de travail doivent, le cas échéant, être prévus dans ce but.

Elles précisent que les formations suivies doivent en priorité :

- assurer une meilleure préparation de l'encadrement à l'animation et à la conduite des équipes ;

- maintenir et développer son niveau de compétences techniques.

Tutorat et enseignement

Article 16

En vigueur étendu

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 le code du travail (art. L. 931-28) et l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié (titre V).

Chapitre VIII : 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 17

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la définition et à la mise en oeuvre par les entreprises de la politique de formation professionnelle, dans un esprit de concertation, organisé par l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels et par la loi du 28 octobre 1982.

Le présent accord, ainsi que l'accord d'adhésion à l'OPCA, doivent être, également considérés comme des instruments au service des entreprises.

Cependant, une bonne articulation entre les différents 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. Les salariés, membres de cette commission et non du comité d'entreprise, se verront attribuer un crédit d'heures équivalent à quatre demi-journées par mandat.

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

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

Les parties signataires examineront, en outre, les modalités de mise en application du décret n° 96-703 du 7 août 1996 relatif à la gestion paritaire de la formation professionnelle continue.

Les parties signataires conviennent enfin que, lors de la négociation prévue ultérieurement sur le droit syndical, ce chapitre sera réexaminé et que seront précisées les conditions selon lesquelles des garanties de bon déroulement de carrière pourront être apportées aux détenteurs de fonctions syndicales ainsi que les moyens consacrés à leur formation.

Chapitre IX : Dispositions diverses

Entrée en application de l'accord

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en application à compter de la date de signature. Il se substitue à l'annexe V de la convention collective des réseaux de transports publics urbains. Les références à l'annexe V contenues dans cette convention collective doivent dorénavant renvoyer aux chapitres et annexes correspondants du présent accord.

Durée et dénonciation de l'accord

Article 19

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée de cinq ans, peut être dénoncé dans les conditions fixées par l'article L. 132-8 du code du travail.

Publicité et dépôt

Article 20

En vigueur étendu

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.

Annexe V - Formation professionnelle, Annexe I - Apprentissage Accord du 19 novembre 1996

En vigueur étendu

La présente annexe précise les modalités d'application des dispositions du chapitre IV (art. 7, 8 et 9) de l'accord du 19 novembre 1996 sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle. Les parties signataires entendent faire du contrat d'apprentissage un moyen privilégié d'accès à la formation.

Définition et objectif

Article 1er

En vigueur étendu

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 par :

- un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ;

- ou un diplôme de l'enseignement supérieur ;

- ou un titre d'ingénieur ou un titre homologué.

Bénéficiaires

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux textes en vigueur, peuvent être engagés en qualité d'apprentis les jeunes âgés de seize ans à moins de vingt-six ans au début de l'apprentissage.

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

Durée du contrat

Article 3

En vigueur étendu

La C.P.N.E. pourra examiner, au-delà des exceptions prévues par les textes en vigueur, l'opportunité de proposer aux instances compétentes d'abaisser ou non la durée du contrat d'apprentissage, fixée normalement à deux ou trois ans, en fonction de la nature du diplôme ou titre préparé, de la qualification requise et du contenu de la formation dispensée.

Ainsi que le mentionne l'article 8 du chapitre IV de l'accord du présent accord, les parties signataires demandent à la C.P.N.E. d'examiner l'opportunité d'une harmonisation, en tant que de besoin, des durées des contrats d'apprentissage et de qualification, pour un même niveau et une même nature de diplôme ou titre préparé (niveau V à I).

En cas d'échec correspondant à la qualification recherchée, le contrat peut être prolongé avec l'accord de l'apprenti pour une durée à déterminer en fonction du niveau atteint (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 117-9 du code du travail (arrêté du 27 mai 1997, art. 1er).

Durée de la formation

Article 4

En vigueur étendu

L'apprenti bénéficie d'une formation pratique en entreprise et d'une formation complémentaire en centre de formation d'apprentis (C.F.A.).

La durée minimale de la formation en C.F.A. est définie en fonction du diplôme ou titre préparé et conformément aux textes en vigueur. Il est rappelé que pour la préparation d'un C.A.P., cette durée est fixée à quatre cents heures par an en moyenne sur la durée d'application du contrat.

Obligations de l'employeur, de l'apprenti et du CFA

Obligations de l'employeur, de l'apprenti et du C.F.A.

Article 5

En vigueur étendu

Toute entreprise peut engager un apprenti dès lors qu'un employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et, notamment, assure à l'apprenti la formation prévue au contrat. La réglementation concernant l'apprentissage, y compris la législation locale, s'applique à l'entreprise. Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques des personnes qui seront responsables de la formation, doivent être de nature à favoriser celle-ci.

Dans le cadre de l'article 9 du présent accord, l'employeur doit désigner le maître d'apprentissage directement responsable de la formation de l'apprenti. *Il ne peut lui confier la responsabilité de plus de trois apprentis* (1).

Après appel de candidature, le maître d'apprentissage sera choisi par l'entreprise, sur la base du volontariat, parmi les salariés ayant les qualités requises et disposant d'une expérience reconnue acquise au cours de sa carrière professionnelle au niveau de l'emploi que prépare l'apprenti. Il sera désigné de préférence parmi les salariés qui exercent cet emploi.

Les parties signataires considèrent que l'implication des membres de l'encadrement est l'une des conditions du succès de l'insertion professionnelle des jeunes, que ce soit par la voie de l'apprentissage ou de l'alternance, et leur demandent de tout mettre en oeuvre pour favoriser l'accès de leurs collaborateurs au tutorat.

La formation des maîtres d'apprentissage est organisée conformément à l'article 9 du présent accord. Les dépenses exposées à cette fin par les entreprises peuvent 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 réciproques soient mises en place entre l'entreprise, le maître d'apprentissage, le C.F.A. et l'apprenti.

Ainsi, 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 C.F.A. et en entreprise.

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

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves donnant accès au diplôme prévu par le contrat d'apprentissage.

Conformément aux dispositions de l'article L. 116-1 du code du travail, les C.F.A. 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 du jeune, 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.

Pour la préparation directe des épreuves d'examen, l'apprenti a droit à un congé de cinq jours ouvrables pendant lequel il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le C.F.A. dès lors que la convention portant création du centre en prévoit l'organisation. Si tel n'est pas le cas, *et dans la mesure où l'apprenti apporte la preuve qu'il a suivi une préparation à l'examen dans un autre organisme que le C.F.A.* (1), il a également droit à un congé de cinq jours ouvrables.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est accordé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé légal et à la durée de formation en C.F.A. fixée par le contrat (art. L. 117 bis-5 du code du travail).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 27 mai 1997, art. 1er).

Rémunération des apprentis

Article 6

En vigueur étendu

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

ANCIENNETÉ DANS LE CONTRAT	16-20 ANS	21 ANS +
1 an	41 % du M.C.	55 % du M.C.
2 ans	49 % du M.C.	65 % du M.C.
3 ans	65 % du M.C.	80 % du M.C.

Ou du S.M.I.C. s'il est plus favorable.

M.C. : minimum conventionnel.

Ces dispositions peuvent être améliorées par accord d'entreprise.

Priorité d'embauche

Article 7

En vigueur étendu

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 dans l'esprit des 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 douze mois de service dans l'emploi pour lequel ils ont été formés.

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 oeuvre 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'article 7, alinéa 1er, ci-dessus.

Rôle des instances représentatives du personnel

Article 8

En vigueur étendu

Conformément à l'avenant interprofessionnel du 8 janvier 1992, 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 d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé ;

- les conditions de mise en oeuvre 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 C.F.A.

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 apprentis.

Financement

Article 9

En vigueur étendu

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

Annexe V - Formation professionnelle, Annexe II - Contrat de qualification Accord du 19 novembre 1996

En vigueur étendu

La présente annexe précise les modalités d'application des dispositions du chapitre IV (art. 7, 8 et 9) de l'accord du 19 novembre 1996 sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle. Les parties signataires entendent faire du contrat de qualification un moyen privilégié d'accès à la profession.

Définition et objectif

Article 1er

En vigueur étendu

Le contrat de qualification assure à un jeune une formation qui lui permettra d'acquérir une qualification professionnelle :

- sanctionnée par un titre homologué ou un diplôme de l'enseignement technologique ;

- ou définie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle.

Bénéficiaires

Article 2

En vigueur étendu

Le contrat de qualification est destiné à des jeunes âgés de seize à moins de vingt-six ans qui n'ont pu acquérir de qualification au cours de leur scolarité, ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à l'emploi.

Les entreprises recruteront prioritairement des jeunes ayant un niveau inférieur à celui préparé au titre du contrat de qualification.

Durée du contrat

Article 3

En vigueur étendu

La CNPE examinera l'opportunité d'abaisser ou non la durée du contrat de qualification, fixée normalement de six à vingt-quatre mois, en fonction de la nature du diplôme ou titre préparé, de la qualification requise et du contenu de la formation dispensée.

Ainsi que le mentionne l'article 8 du chapitre IV de l'accord du présent accord, les parties signataires demandent à la C.P.N.E. d'examiner l'opportunité d'une harmonisation, en tant que de besoin, des durées des contrats de qualification et d'apprentissage, pour un même niveau et une même nature de diplôme ou titre préparé (niveau V à I).

En cas d'échec correspondant à la qualification recherchée, le contrat peut être renouvelé avec l'accord de l'intéressé pour une durée à déterminer en fonction du niveau atteint.

Durée de la formation

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 981-1 du code du travail, les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant la durée du contrat doivent être au minimum d'une durée égale à 25 % de la durée totale du contrat.

Obligations de l'employeur, du jeune et du centre de formation

Article 5

En vigueur étendu

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat de qualification, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation lui permettant d'acquérir la qualification professionnelle recherchée. Lors de la conclusion du contrat de qualification, l'employeur détermine avec le jeune, 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 de la formation. La réglementation relative au contrat de qualification s'applique à l'entreprise.

Dans le cadre de l'article 9 du présent accord, l'employeur doit désigner le tuteur directement responsable de la formation du jeune. Il ne peut lui confier la responsabilité de plus de trois jeunes.

Après appel de candidature, le tuteur sera choisi par l'entreprise, sur la base du volontariat, parmi les salariés ayant les qualités requises et disposant d'une expérience reconnue acquise au cours de sa carrière professionnelle au niveau de l'emploi que prépare le jeune. Il sera désigné de préférence parmi les salariés qui exercent cet emploi (1).

Les parties signataires considèrent que l'implication des membres de l'encadrement est l'une des conditions du succès de l'insertion professionnelle des jeunes par la voie de l'alternance et leur demandent de tout mettre en oeuvre pour favoriser l'accès de leurs collaborateurs au tutorat.

La formation des tuteurs est organisée conformément à l'article 9 du présent accord. Les dépenses exposées à cette fin par l'employeur sont prises en charge par l'O.P.C.A. selon des modalités prévues à l'annexe financière du présent accord.

Afin d'assurer la plus grande efficacité de la formation dispensée, il est nécessaire qu'au-delà des obligations légales, une consultation et une information réciproques soient mises en place entre l'entreprise, le tuteur, le centre de formation et le jeune.

Ainsi, le jeune 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.

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 du présent texte.

En collaboration avec le tuteur du jeune, 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 jeune et de ses absences en cours.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 20-3 de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, étendu par arrêté du 10 mai 1995 (arrêté du 27 mai 1997, art. 1er).

Rémunération des jeunes en contrat de qualification

Article 6

En vigueur étendu

La rémunération des jeunes en contrat de qualification est fixée ainsi qu'il suit :

ANCIENNETÉ DANS LE CONTRAT	16-20 ANS	21 ANS +
1 an	50 % du M.C.	65 % du M.C.
2 ans	60 % du M.C.	75 % du M.C.

Ou du S.M.I.C. s'il est plus favorable.

M.C. : minimum conventionnel.

Ces dispositions peuvent être améliorées par accord d'entreprise.

Priorité d'embauche

Article 7

En vigueur étendu

A l'issue du contrat de qualification, sous réserve de l'obtention du diplôme ou titre préparé et qu'ils aient satisfait aux conditions de recrutement définies dans l'esprit des 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 de qualification.

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

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

Afin de pouvoir mettre en oeuvre cette priorité d'embauche, les entreprises veilleront à recruter un nombre de jeunes 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 jeunes 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 qualification, sous réserve qu'ils aient satisfait aux conditions prévues à l'article 7, alinéa 1er, ci-dessus.

Rôle des instances représentatives du personnel

Article 8

En vigueur étendu

Conformément à l'avenant interprofessionnel du 8 janvier 1992, 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 jeunes, et notamment sur :

- le nombre des jeunes concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparés ;

- les conditions de mise en oeuvre des contrats de qualification, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des jeunes ;

- 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.

Financement

Article 9

En vigueur étendu

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

Annexe V - Formation professionnelle, Annexe III - Capital de temps de formation Accord du 19 novembre 1996

En vigueur étendu

Vu les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par ses avenants du 8 novembre 1992, du 8 janvier 1992 et du 5 juillet 1994 ;

Vu les dispositions de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle et, notamment, son titre III relatif à la formation professionnelle,

les parties signataires conviennent de créer par la présente annexe le capital de temps de formation dans la branche.

Objet du capital de temps de formation

Article 1er

En vigueur étendu

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre :

- aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue d'élargir ou d'accroître leur qualification ;

- aux entreprises d'associer les salariés, dans le cadre d'un déroulement de carrière, à l'adaptation de leurs qualifications et compétences aux évolutions technologiques et organisationnelles. Pour ce faire, elles définissent des actions de formation éligibles au titre de capital de temps de formation, précisées par le présent accord, destinées aux publics retenus pour chacune des actions élues.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application de l'avenant est celui de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Contribution des entreprises et financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation

Article 3

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 1997, les entreprises de dix salariés et plus sont tenues d'effectuer à l'O.P.C.A. un versement égal à 0,1 % de leur masse salariale de l'année de référence. Cette contribution conventionnelle, affectée au financement du capital de temps de formation, s'impute sur l'obligation légale due au titre du congé individuel de formation (C.I.F.).

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'organisme paritaire collecteur agréé (O.P.C.A.). 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.

Les actions de formation éligibles au titre du capital de temps de formation et les publics prioritaires

Article 4

En vigueur étendu

Sont considérées par priorités comme actions de formation éligibles par les entreprises au titre du capital de temps de formation et pouvant s'inscrire à leur plan de formation, les actions qui permettent aux salariés :

- soit d'accéder, par la validation ou la reconnaissance des acquis professionnels, à des qualifications équivalentes à celles des salariés recrutés par la voie de l'alternance ou de l'apprentissage. Sont prioritaires les salariés qui n'ont aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat de qualification professionnelle ;

- soit de faciliter leur accès à un nouvel emploi dans l'entreprise ;

- soit de favoriser leur adaptation aux évolutions lourdes des métiers et des technologies, liées notamment aux mutations d'activité. Sont prioritaires pour ces deux dernières actions de formation, les salariés n'ayant pu bénéficier, au cours d'une période récente, d'une action de formation, soit au titre du plan de formation de l'entreprise, soit au titre du congé individuel de formation.

Les actions de formation au titre du capital de temps de formation peuvent aussi être organisées dans les conditions fixées à l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

La C.P.N.E. réexamine chaque année les situations et, le cas échéant, propose à la commission paritaire nationale les actions éligibles ainsi que les publics prioritaires.

Conditions d'ouverture du droit à l'utilisation du capital de temps de formation

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 17-6-1998 BOCC 98-32, *étendu avec exclusions par arrêté du 16-4-1999 JORF 28-4-1999*.

1° Conditions à remplir par le salarié.

Pour demander à bénéficier d'une action de formation au titre du CTF, les salariés doivent :

- *être titulaires, au moment de la demande, d'un contrat à durée indéterminée* (1) ;

- justifier, au moment de la demande, d'une ancienneté dans la branche d'au moins 5 ans dont 2 années consécutives en tant que salarié de leur entreprise, quelle que soit la nature du contrat, à l'exception du contrat d'apprentissage et des contrats d'insertion en alternance.

Si le salarié quitte la branche pendant moins d'un an, ou plus d'un an dans le cadre des congés légaux, et, par la suite, est réembauché dans une entreprise de la branche, l'ancienneté qui était la sienne au moment de son départ lui reste acquise ;

- ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital de temps de formation depuis au moins 2 ans.

2° Condition de durée de la formation.

La durée minimale de la formation au titre du capital de temps de formation est de 120 heures. Cependant, tout en maintenant la priorité au financement des formations d'au moins 120 heures et dans la mesure où la gestion des fonds collectés au titre du capital de temps de formation le permet, les formations d'une durée minimale de 80 heures ouvrent également droit au capital de temps de formation.

(1) Tiret exclu de l'extension (arrêté du 16 avril 1999, art. 1er).

Mise en oeuvre du capital temps de formation

Article 6

En vigueur étendu

Le nombre de salariés de la branche qui suivent une formation dans le cadre du capital temps de formation est fonction des fonds disponibles de la section professionnelle de l'O.P.C.A. au titre du capital temps de formation.

1° L'inscription au plan de formation de l'entreprise.

L'entreprise inscrit à son plan de formation de l'année des actions éligibles au titre du capital de temps de formation définies au présent accord. Elle doit déterminer pour chacune de ces actions les publics auxquels elles sont destinées, ainsi que les critères de priorité, pour en bénéficier en prenant en compte les priorités définies au niveau de la branche. Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont préalablement consultés, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

2° Demande du salarié.

Dès lors que l'entreprise inscrit à son plan de formation des actions de formation éligibles au titre du C.T.F. et définit les publics auxquels elles sont destinées, les salariés correspondant à ces publics pourront demander, par écrit, à l'employeur de suivre l'une de ces actions de formation, sous réserve de remplir les conditions fixées par le présent accord. La demande écrite doit être adressée trois mois avant la date envisagée du départ en formation.

Ces demandes ne pourront être adressées qu'à compter du 1er janvier 1998.

3° Réponse de l'entreprise.

Sur la base des demandes présentées par les salariés, l'entreprise donne son accord ou oppose un refus en précisant les raisons.

La satisfaction aux demandes exprimées par les salariés, répondant aux conditions fixées à l'article 5 ci-dessus, peut être différée par l'entreprise dans le cas où le pourcentage de salariés simultanément absents de l'entreprise, au titre du capital de formation, dépasse 2 % des effectifs.

Dans les entreprises ou établissements de moins de cent salariés, l'autorisation d'absence afin de participer à une action de formation au titre du capital de temps de formation peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée de plus de deux salariés au titre du capital de temps de formation.

L'entreprise ne peut refuser plus de deux fois consécutives la demande de départ en formation au titre du capital de temps de formation d'un salarié du fait du dépassement des limites de ces absences simultanées.

4° Transmission à l'O.P.C.A. de la demande de prise en charge.

Dans le cas où la demande du salarié est acceptée, l'entreprise ou l'établissement dépose auprès de l'O.P.C.A. une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation.

La décision est prise par le conseil de la section transports publics de l'O.P.C.A. en fonction des critères et des priorités définis par la branche, et en fonction des fonds disponibles.

L'O.P.C.A. transmet par écrit la réponse à l'entreprise dans les délais les plus courts après la prise de décision de la section professionnelle et, le cas échéant, les raisons de son refus de prise en charge de l'action de formation.

5° L'entreprise fait connaître la réponse de l'O.P.C.A. au salarié, par écrit, un mois avant la date envisagée du départ en formation.

Bilan de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi établira, sur la base des éléments fournis par l'O.P.C.A., un bilan d'application des dispositions du présent accord au cours du premier trimestre de l'an 2000. Elle pourra proposer des modifications du présent accord aux parties signataires.

Annexe V - Formation professionnelle, Annexe IV - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) Accord du 19 novembre 1996

En vigueur étendu

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 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par ses avenants du 8 novembre 1992, du 8 janvier 1992 et du 5 juillet 1994 ;

les parties signataires décident de créer une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (C.P.N.E.) des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, d'en définir la composition, les objectifs et les missions en harmonie avec la situation actuelle :

Objet de la CPNE

Objet de la C.P.N.E.

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Composition, fonctionnement et moyens

Article 2

En vigueur étendu

La CPNE comprend :

- deux délégués par organisation syndicale de salariés ;

- un nombre de représentants de l'UTP égal au nombre de délégués des organisations syndicales de salariés.

La CPNE désigne, pour une période de deux ans, un président et un vice-président, alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Elle 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 la compétence de la commission.

Dans les conditions définies à l'article 12 de la convention collective des réseaux de transports publics urbains, chaque fois que des salariés des entreprises soumises à cette même convention collective 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.

Réunions

Article 3

En vigueur étendu

La CPNE se réunira 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 signataires.

L'UTP assurera le secrétariat de la CPNE.

Rôle en matière d'emploi

Article 4

En vigueur étendu

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 signataires 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 les incidences sur l'emploi de l'évolution des techniques de l'environnement.

Pour ce faire, l'UTP communiquera aux organisations syndicales, quinze 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 des raisons économiques qui n'auront pas trouvé de solutions ainsi que des accords réalisés à leur propos.

Concernant les contrats d'études prévisionnels, 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.

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

Rôle en matière de formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

En étroite liaison avec le conseil paritaire de la section professionnelle transports publics constitué 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 des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les orientations et les 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 l'accord du 19 novembre 1996 sur les objectifs et les priorités de la formation professionnelle dans les transports publics. 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 ;

- 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.

Au titre de ces missions générales, la CPNE a plus particulièrement un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant les domaines suivants :

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

La CPNE examine les modalités de mise en oeuvre 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 complémentaire en concertation avec l'échelon régional.

2. Formation en alternance et apprentissage

La CPNE :

- 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 qualification, de l'apprentissage. Elle proposera dans ce cas la reconnaissance de cette formation dans la grille de classification de la convention collective des réseaux de transports publics urbains ;

- établit, pour les jeunes en contrat d'orientation la liste des organismes de formation pouvant réaliser des actions de préformation générale, de formation professionnelle ou d'orientation professionnelle active et approfondie ;

- examine, en tant que de besoin, conformément aux articles 3 des projets d'annexes relatives à l'apprentissage et au contrat de qualification, l'opportunité de proposer aux instances compétentes d'abaisser ou non la durée du contrat d'apprentissage et celle du contrat de qualification. Par ailleurs, elle examine, conformément à l'article 8 alinéa 3 de l'accord du 19 novembre 1996, l'opportunité d'une harmonisation, en tant de de besoin, des durées des contrats d'apprentissage et de qualification pour un même niveau et une même nature de diplôme ou titre préparé.

3. Formation continue

- la CPNE propose annuellement à la commission paritaire nationale les orientations et les actions prioritaires à l'intention de la section professionnelle de l'OPCA et assure le suivi de leur application ;

- dans le cadre de la validation et de la reconnaissance des acquis de la formation, elle propose la définition de certificats de qualification professionnelle ;

- elle suggère les priorités professionnelles au titre du CIF ;

- elle précise les qualifications accessibles aux salariés qui suivent, à la demande de leur employeur, pour partie hors du temps de travail, une action de formation qualifiante de plus de 300 heures ;

- elle propose enfin, chaque année, les publics susceptibles de bénéficier d'actions de formation dans le cadre du capital temps de formation.

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 oeuvre des aides publiques en direction des entreprises

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

Annexe V - Formation professionnelle - Annexe V Annexe financière Accord du 19 novembre 1996

Financement des actions prioritaires au titre du plan de formation

Article 1er

En vigueur étendu

Les actions prioritaires de formation définies à l'article 2 de l'accord sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle des salariés des réseaux de transport public urbain sont financées, à compter du 1er janvier 1997, par une augmentation de 0,2 % des contributions des entreprises versées au titre du plan de formation.

La contribution obligatoire des entreprises au titre du plan de formation passera ainsi de 0,9 % à 1,1 % de la masse salariale, les 0,2 % supplémentaires étant mutualisés au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel adhère la branche et regroupés dans un compte propre à la section Transports publics urbains.

Financement des actions de formation entreprises au titre du capital temps de formation

Article 2

En vigueur étendu

Les actions de formation engagées au titre du capital temps de formation sont financées à compter du 1er janvier 1997 par une contribution des entreprises égale à 0,1 % de leur masse salariale de l'année de référence.

Cette contribution, mutualisée au sein de l'OPCA auquel adhère la profession 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.

Financement des congés de formation des salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les congés de formation des salariés définis au chapitre 3 de l'accord du 19 novembre 1996 sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle des salariés des entreprises de transports publics urbains sont financés par une contribution des entreprises égale à 0,1 % de leur masse salariale de l'année de référence.

Cette contribution est versée par l'entreprise à l'organisme compétent (Fongecif régional de son ressort).

Les entreprises de transports publics urbains verseront, en outre, à ce même organisme une contribution d'un montant égal à 1 % des salaires versés aux titulaires de contrat à durée déterminée, destinée à financer les CIF de ces salariés.

Financement des contrats d'insertion en alternance

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'accord du 22 décembre 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA, les contrats d'insertion en alternance (contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation) sont financés par une contribution des entreprises égale à 0,4 % de leur masse salariale de l'année de référence. Cette contribution est mutualisée au sein de l'OPCA auquel adhère la profession 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 les 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 CNPE et transmise à la section transports publics urbains de l'OPCA. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail (arrêté du 27 mai 1997, art. 1er).

Autres financements

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin d'étudier toutes les possibilités d'aides, accordées par l'Etat ou l'Union européenne, susceptibles de financer des actions de formation ou des études relatives à la formation.

Annexe V - Formation professionnelle, Annexe financière, Avenant n° 1 du 21 octobre 1997

Signataires	
Organisations patronales	L'Union des transports publics (UTP) ;
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; La Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CFE-CGC ; La fédération nationale Force ouvrière des transports CGT-FO ; La fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés (FNCR) ; La commission paritaire des transports urbains,

Montant des fonds transférés

Article 1er

En vigueur étendu

Les fonds de l'alternance non utilisés sont transférés au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) dans la limite de 35 % du montant de la collecte alternance (0,4 % de la masse salariale) réalisée l'année en cours au titre de l'année précédente.

CFA bénéficiaires

Article 2

En vigueur étendu

Les CFA bénéficiaires des fonds non utilisés de l'alternance collectés l'année en cours au titre de l'année précédente figurent sur la liste jointe en annexe.

Cette liste sera révisée en tant que de besoin en fonction des principes définis à l'article 3 du présent avenant.

Les CFA concernés devront faire parvenir, avant le 31 décembre de chaque année, une demande justifiée auprès de la section professionnelle transports publics urbains de l'OPCA transports. Ils devront, par la suite, transmettre à cette même section le bilan financier correspondant et l'avis de leur propre conseil de perfectionnement paritaire.

Montant de la subvention

Article 3

En vigueur étendu

La subvention accordée à chaque CFA, en vue du financement de ses dépenses de fonctionnement, sera calculée en fonction du nombre des contrats d'apprentissage existant dans les entreprises de la branche des transports publics urbains en cours d'exécution dans le CFA concerné pendant l'année au titre de laquelle la collecte a été effectuée.

Rôle de la section transports publics urbains de l'OPCA transports

Article 4

En vigueur étendu

La section transports publics urbains de l'OPCA transports est chargée de mettre en oeuvre les dispositions précisées ci-dessus. Elle rendra compte de ses travaux à la commission paritaire nationale des transports urbains après en avoir informé la CPNE.

Publicité et dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant 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 respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Liste des CFA agréés : pour bénéficier des fonds non utilisés de l'alternance

En vigueur étendu

CMFA Sainte-Victoire, 7, rue du Château-de-L'Horloge, 13000 Aix-en-Provence.	CAP Carrosserie et peinture.
CFT de la CCI, 25, avenue des Robaresses, 78750 Andrésy.	BEP Maintenance des véhicules industriels. BAC Pro. Maintenance des véhicules industriels. BTS Transport.
CFA des compagnons du devoir, Section d'Angers, 25, boulevard de Copernic, 49100 Angers.	BEP Maintenance des systèmes mécaniques de production.
FORMASUP, 27, rue Royale, 74000 Annecy.	Maîtrise d'ingénierie commerciale.
CFA IFOMAN, Chambre de métiers des Côtes-d'Armor, La Croix-Fresche-Blanc, 22100 Aucaleuc.	CAP Mécanicien en maintenance véhicules industriels.
CFA BTP Florentin Mourret, avenue Eisenhower, 84023 Avignon Cedex 1.	CAP Electricien.
CFA de Beausset, chemin de Carraire, 83300 de Beausset.	CAP Carrosserie. CAP Mécanique.
Section d'apprentissage lycée Saint-Jean, 1, rue de l'Espérance, 25000 Besançon.	BTS Action commerciale.
CFA de la ville de Béthune, lycée professionnel Salvador-Allende, rue de l'Université, 62400 Béthune.	BEP Mécanicien réparateur. BEP Maintenance de véhicules automobiles. Option véhicules industriels.

CFA Ferbos, 30, rue Ferbos, 33820 Bordeaux.	CAP Equipement connectique contrôle. CAP Electrotechnique. BEP Electrotechnique. BAC Pro. électrotechnique.
ISFORA, Institut des métiers, 35, boulevard Albert-Ier, 33820 Bordeaux.	CAP Carrossier. CAP Peintre. BEP Carrossier.
CFA, IFAC, 11, rue Yves-Giloux, 29200 Brest.	BTS Assistant de direction.
Centre public de formation d'apprentis, avenue Pierre-de-Courbertin, 84200 Carpentras.	CAP Electricité auto.
Centre de formation d'apprentis, rue Charles-Isidore-Douin, 28000 Chartres.	CAP Maintenance poids lourds.
CFA Chambre des métiers de l'Indre, 134, avenue Kennedy, 36000 Châteauroux.	CAP Magasinier. BTS Force de vente.
Centre de formation supérieur des apprentis, 16, place Saint-Cyran, 36000 Châteauroux.	BTS Force de vente.
Institut des métiers, rue du Château-des-Vergnes, 63000 Clermont-Ferrand.	BTS Action commerciale.
CFA Université de Haute-Alsace, IUT de Colmar, département TC, place du 2-Février, 68000 Colmar.	DUT Techniques de commercialisation.
CFA d'Aucaleuc, La Croix-Fresche-Blanc, BP 115, 22103 Dinan Cedex	CAP Mécanicien maintenance de véhicules, option B : véhicules industriels. BEP Mécanicien poids lourds, option B.
Centre de formation d'apprentis, BP 73 Le Vigean, 33326 Eysines Cedex	CAP Mécanique, option véhicules industriels. BEP Maintenance véhicules automobiles, mention complémentaire. BP Réparateur véhicules industriels, mise au point électrique et électronique.
Institut des métiers et des techniques " IMT ", 10, rue Aimé-Pupin, 38029 Grenoble Cedex 02.	CAP Peinture en carrosserie.
CFA Giens, 213, chemin Denis-Papin, 83400 Hyères.	CAP Electronique. CAP Mécanique. BEP Electronique. BEP Mécanique.
CIFOP, zone industrielle n° 3, 16340 D'Isle-d'Espagnac.	CAP Mécanicien. BEP Mécanicien.
CFA lycée Jean-Zay, 2, rue de la Tuilerie, 54800 Jarny.	CAP Mécanique maintenance véhicules.
Institut de l'environnement urbain, vecteur, Château d'Ecancourt, 95280 Jouy-le-Moutier.	BEP Maintenance véhicules industriels. CAP d'agent d'accueil et de conduite routière. Diplôme universitaire, option transport.
CFA, 86, rue de Marquillies, 59000 Lille.	CAP Tapissier garnisseur.
Centre de formation ARFA, 19 bis, chemin du Martelet, 69400 Limas.	CAP Electronique.
CFA Livron, chemin de la Sablière, 26250 Livron.	CAP Mécanique véhicules industriels.

Centre interprofessionnel de formation pour l'artisanat et les métiers " CIFAM ". 1, place Jacques-Chesne, 44980 Luce-sur-Loire.	CAP Mécanique auto. BEP Magasinier auto.
Institut des techniques d'ingénieur del'industrie, Espace formation métallurgie, 10, boulevard, Edmond-Michelet, BEP 8051, 69351 Lyon Cedex 08.	Diplôme d'ingénieur.
CCI Formation " La Californie ", 132, rue Henri-Champion, 72100 Le Mans.	BEP Maintenance de véhicules automobiles dominante véhicules industriels.
CFA André Citroën, 5, rue du XIe-Régiment-Aviation, 57157 Marly.	CAP Carrossier. CAP Carrossier.
CFA Cité technique, 368, boulevard Henri-Barnier, 13016 Marseille.	CAP Mécanique, option véhicules industriels.
PROMOTRANS, rue Niepce, 14120 Mondeville.	BAC Pro. mécanique. BTS Transport logistique.
CFA l'Erier, 131, rue de l'Erier, 73290 La Motte-Servolex.	CAP Mécanique, option véhicules industriels.
CRESA, 15, rue des Frères-Lumière, 68059 Mulhouse.	BTS Action commerciale.
IUT, CFA, CAV, 61, rue Albert-Camus, 68093 Mulhouse.	DUT Gestion des entreprises et administrations.
CFA Muret, chemin de la Pyramide, 31600 Muret.	CAP Equipement électronique. CAP Maintenance véhicules.
CFA LORITZ, 53, rue de Bonsecours, 54000 Nancy.	CAP Electricité électronique de l'auto.
IFOCOTEP, 1, rue de la Petite-Reine, 44100 Nantes.	BTS Action commerciale.
Valeurs et performances, 22, rue l'Ouche-Buron, 44000 Nantes.	BTS Maintenance industrielle.
CFSA, AFTEC, 28, rue de Bourgogne, 45000 Orléans.	BTS Action commerciale.
CFA Le Porteau, 62, rue du Porteau, 86031 Poitiers.	CAP Mécanique maintenance. BP Maintenance véhicules industriels, option B.
Maison de la formation, ICFO-CFAI, zone industrielle République, rue Vanchardon, 86000 Poitiers.	BTS Force de vente.
CFA Chambre des métiers de l'Aube, 9, rue Robert-Keller, 10150 Pont-Sainte-Marie.	CAP Mécanique. Maintenance véhicule, option B : véhicules industriels.
CFA Transports logistique, 119, avenue Ty-Bos, 29000 Quimper.	BEP Distribution magasinage.
CFA Chambre des métiers, 107, avenue Marillac, 17240 La Rochelle.	CAP Electricité automobile. CAP Tôlier peinture.

MFR, 38490 Saint-André-le-Gaz.	BAC Pro. mécanique auto.
CFA Chambre des métiers, 1, rue Chantejean, 86280 Saint-Benoît.	CAP Carrossier. CAP Maintenance véhicules industriels.
Centre de formation d'apprentis, 9, allée Bois-de-l'Orme, 93400 Saint-Ouen.	BEP Mécanique véhicules industriels.
CIFAM, place Jacques-Chesne, 44980 Sainte-Luce-sur-Loire.	CAP Mécanique.
CFA de Saintes, zone industrielle de l'Ormeau de Pied, 17100 Saintes.	BAC Bureautique.
CFA de Salon, rue Anthine-Ravoire, 13300 Salon-de-Provence.	BTS Transport.
AFOREST, 1, rue du Colvert, 67300 Schiltigheim.	BAC Pro. Maintenance des systèmes mécaniques automatisés.
CFA du Marais, 1, rue du Dauphiné, 67300 Schiltigheim.	BEP Carrossier. BEP Maintenance de véhicules automobiles.
CFA Ardennes Auto, 11, rue Jean-Jaurès, 08200 Sedan.	CAP Mécanique en maintenance véhicules. CAP Peinture en carrosserie. CAP Tôlier carrossier.
CFA Louis-Giraud-Serres-L'Hermitage, 84200 Serres.	CAP Mécanicien.
Institut de formation par alternance, 4, rue Jean-Mentelin, 67200 Strasbourg.	BTS Assistance de direction.
CFA La Valette, avenue des Frères-Lumière, La Valette, BP 13, 83040 Toulon Cedex 09.	CAP Magasinier. BEP Magasinier. BAC Pro. Comptabilité.
CFA IFTIM, 72, rue Edmond-Rostand, 31200 Toulouse.	BEP Distribution magasinage.
CFA de l'Industrie, 54, rue du Pech, 31100 Toulouse.	CAP Carrosserie. BAC Pro. Equipement et installation électrique. BAC Pro. Maint. des syst. mécan. automatisés. BTS Electronique. BTS Electrotechnique.
CFA Union sociale du Midi, 4, rue du Sachet, 31400 Toulouse.	CAP Installations Télécom.
La Maison des métiers et de l'industrie, BEP 123, boulevard Gambetta, 59332 Tourcoing Cedex.	BTS Mécanique automatismes industriels.
CFAMT, 43, rue du Général-de-Gaulle, BEP 51, 78490 Le Tremblay-sur-Mauldre.	CAP Maintenance véhicules industriels.

Avenant n° 1 du 19 novembre 1996 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports

Signataires	
Organisations patronales	L'union des transports publics (UTP).

Signataires	
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CFE-CGC ; Fédération nationale Force ouvrière des transports CGT-FO ; Fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés (FNCR) ; Président de la commission paritaire des transports urbains.

Avenant à l'accord du 22 décembre 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports

En vigueur non étendu

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 :

Champ de compétences de la section Transports publics urbains

Article 1

En vigueur non étendu

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.

Niveau et emploi des contributions des entreprises

Article 2

En vigueur non étendu

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 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 les 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 du plan de formation, définies à l'article 2 de l'accord du 19

novembre 1996, les entreprises augmentent à compter du 1er janvier 1997 de 0,2 % leur contribution obligatoire au titre du plan de formation qui passe ainsi de 0,9 % de 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 oeuvre 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.

Mutualisation des ressources au niveau de l'OPCA Transports

Article 3

En vigueur non étendu

Au 1er 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.

Date d'effet et demande d'extension

Article 4

En vigueur non étendu

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.

Avenant n° 7 du 21 octobre 1998 relatif à la visite médicale du permis de conduire transport en commun

Signataires	
Organisations patronales	Union des transports publics (UTP).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats des transports CGT ; Fédération nationale Force ouvrière des transports CGT-FO ; Fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés (FNCR).

En vigueur étendu

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 :

Frais de la visite médicale

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Temps passé à la visite médicale

Article 2

En vigueur étendu

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.

Articulation avec les accords d'entreprise

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord ne remet pas en cause les dispositions plus favorables des accords d'entreprise conclus en la matière.

Entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de la date de signature.

Publicité et dépôt

Article 5

En vigueur étendu

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.

Accord-cadre du 22 décembre 1998 relatif à la branche sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Union des transports publics (UTP).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CFE-CGC.

En vigueur étendu

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'oeuvre 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 oeuvre 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 Ier : Création d'emplois par la révision de l'organisation, l'aménagement du travail, la réduction de la durée du travail

Chapitre Ier : Durée du travail

En vigueur étendu

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.

Réduction de la durée du travail

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Négociation d'entreprises

Article 2

En vigueur étendu

Dans un délai de 6 mois à compter de la date d'application du présent accord, les entreprises de la branche dont la durée du travail excède la nouvelle durée du travail conventionnelle prévue à l'article 1er ci-dessus et qui n'ont pas déjà conclu un accord en ce sens devront ouvrir des négociations avec leurs partenaires sociaux dans le cadre des dispositions prévues aux chapitres II et III du titre Ier du présent accord.

Les entreprises dont la durée du travail est égale ou inférieure à la durée prévue à l'article 1er du présent accord pourront ouvrir des négociations dans le cadre des dispositions de la loi du 13 juin 1998 n° 98-461 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Chapitre II : Organisation et aménagement du travail

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 2 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

Organisation du travail en l'absence d'accord d'entreprise

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Cycles d'organisation du travail :

Les cycles d'organisation du travail visés dans le présent article correspondent aux différents niveaux d'activité de l'entreprise (périodes scolaires, vacances, etc.). En conséquence, la répartition de la durée du travail à l'intérieur d'un cycle ne se répète pas à l'identique d'un cycle à l'autre, cela par dérogation aux dispositions du code du travail.

La durée d'un cycle d'organisation du travail ne saurait excéder 12 semaines.

3.2. Calcul de la durée du travail :

La durée moyenne du travail prévue à l'article 1er du présent accord est calculée conformément aux dispositions du code du travail et, en tout état de cause, sur un maximum de 12 semaines préalablement déterminées.

3.3. Procédure de mise en place des cycles d'organisation du travail :

Lorsque le chef d'entreprise ou d'établissement décide de mettre en place un dispositif d'organisation du travail selon les termes des articles 3-1 et 3-2 du présent accord, il devra respecter la procédure suivante :

- la mise en place de l'organisation du travail, au sein d'une entreprise ou d'un établissement, doit avoir fait l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement, dénommé ci-après CE ou, à défaut, des délégués du personnel ;

- l'avis du CE doit être adressé, dans un délai de 15 jours, à l'inspecteur du travail. Lorsqu'il n'existe pas de CE ou de délégués du personnel, l'information préalable de mise en place doit être faite auprès de l'inspecteur du travail ;

- le chef d'entreprise ou d'établissement doit communiquer le nouveau programme d'organisation du travail au CHSCT lorsque celui-ci existe.

3.4. Délai de prévenance :

En cas de changement d'horaires collectifs significatifs affectant l'ensemble d'une catégorie de personnel, l'organisation mise en place selon les dispositions de l'article 3-1 du présent accord pourra être révisée, notamment en fonction des changements intervenant dans la demande de déplacement ou des modifications des contraintes de l'entreprise. L'employeur devra alors faire connaître à l'avance le dispositif mis en place à l'intérieur d'un cycle d'organisation du travail ainsi que la durée et le nombre desdits cycles, en respectant, sauf cas d'urgence, un délai de prévenance de 7 jours, et la procédure prévue à l'article 3-3 du présent accord.

3.5. Lissage du salaire :

De façon à assurer aux salariés un salaire régulier et stable, le dispositif mis en place n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le salaire mensuel convenu appelé ' salaire lissé ', conformément à l'article L. 212-8-5 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 21 juillet 2000 art. 1 : 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.

Organisation du travail dans le cadre des accords d'entreprise

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Principes :

Les entreprises de transport urbain peuvent, dans le cadre de l'article 1er du présent accord et des dispositions du code du travail, mettre en place par accord d'entreprise des modalités d'organisation et d'aménagement du travail librement négociées au niveau local entre les partenaires sociaux, tenant compte des contraintes de service public et des spécificités de chaque entreprise.

L'organisation du travail mise en place par les accords d'entreprise se fonde notamment sur les articles L. 212-1, L. 212-2, L. 212-2-1, L. 212-5, L. 212-8 et suivants du code du travail, sous réserve de respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, sauf dérogations prévues au présent accord.

Les accords d'entreprise en vigueur, non contraires aux dispositions du présent accord, sont validés. Le présent accord ne peut avoir pour effet de remettre en cause les accords d'entreprise plus favorables.

4.2. Lissage du salaire :

De façon à assurer aux salariés un salaire régulier et stable, le dispositif mis en place n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le salaire mensuel convenu appelé ' salaire lissé ', conformément à l'article L. 212-8-5 du code du travail.

Section 2 : Aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

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

Durée hebdomadaire maximale

Article 5 (1)

En vigueur étendu

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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 5 du décret
n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

Durée journalière maximale

Article 6

En vigueur étendu

La durée journalière maximale du travail est celle prévue par le code du travail (1).

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 6 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

Amplitude de la journée de travail

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Définition (1) :

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 (2) 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* (2) ;

- 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* (2). L'accord d'entreprise devra définir les contreparties.

(1) Articleétendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).
(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

Repos journalier

Article 8

En vigueur étendu

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) (2).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).
(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 8 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

Repos périodique

Article 9

En vigueur étendu

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 (1).

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 (2).

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 (3).

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'alinéa 3 de l'article 9 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article 9 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).
(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article 9 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

Coupures

Article 10

En vigueur étendu

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.

Heures supplémentaires

Article 11

En vigueur étendu

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 (1).

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.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

Travail de nuit

Article 12

En vigueur étendu

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

Définition

Article 13

En vigueur étendu

Le travail à temps partiel est un travail pour une durée du travail correspondant à la définition légale en vigueur.

Identité de droits

Article 14

En vigueur étendu

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.

Répartition de l'horaire de travail

Article 15

En vigueur étendu

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 (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 13 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

Coupures

Article 16

En vigueur étendu

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 oeuvre 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.

Heures complémentaires

Article 17

En vigueur étendu

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) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

Lissage du salaire

Article 18

En vigueur étendu

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 '.

Demande de passage à temps partiel ou à temps complet

Article 19

En vigueur étendu

Tout salarié intéressé par un aménagement de son temps de travail en temps partiel peut en formuler la demande. L'employeur doit lui fournir une réponse dans un délai d'un mois.

Les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité pour occuper un emploi à temps partiel ressortissant à leur catégorie professionnelle ou équivalent.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps plein ressortissant à leur catégorie professionnelle ou équivalent.

Lorsque plusieurs salariés demandent simultanément à occuper un même emploi, l'employeur désigne le salarié qui occupera l'emploi, en se fondant sur des critères objectifs. Ces critères prennent tout particulièrement en compte l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, et, le cas échéant, les charges de famille, et en particulier

celles de parents isolés, la situation des salariés qui représentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, et les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Dans le cas d'événements familiaux graves (décès ou chômage du conjoint), les salariés à temps plein ayant choisi un temps partiel bénéficient d'un droit de retour à temps plein dans un emploi équivalent à celui précédemment occupé dans un délai maximal de 4 mois ou selon des modalités fixées par accord d'entreprise.

Lorsqu'en application de l'article L. 212-4-5, 1er alinéa du code du travail, des salariés demandent la mise en place d'horaires à temps partiel, l'entreprise pourra différer ou refuser cette transformation dans les cas suivants :

- cette réorganisation entraîne une création d'emplois supérieure à celle résultant de la réduction à temps partiel des salariés concernés ;

- la réorganisation visée ci-dessus aggrave les conditions de travail des autres salariés restant à temps plein appartenant au roulement ou au tableau de service des intéressés.

En dehors de ces cas, l'entreprise pourra différer la mise en place demandée dans les 3 cas ci-dessous :

- les salariés concernés n'ont pas achevé le roulement de service auquel ils appartiennent ;

- les roulements de service, ou plus généralement l'habillage, ont été modifiés depuis moins de 6 mois ;

- un ou plusieurs roulements de service doivent être réorganisés pour permettre cette mise en place du fait des contraintes de l'organisation du travail pour roulement et des règles en usage à ce propos dans l'entreprise.

Ces 3 motifs ne peuvent repousser de plus d'un an la mise en place demandée.

Sous-section 3 : Contrats à durée déterminée et travail temporaire

Contrats à durée déterminée et travail temporaire

Article 20

En vigueur étendu

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 oeuvre 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

Définition

Article 21

En vigueur étendu

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.

Accords d'entreprise et thèmes de négociation

Article 22

En vigueur étendu

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 (1) :

- 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 oeuvre et de l'utilisation du CET, notamment dans le cadre du départ à la retraite.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

Garanties

Article 23

En vigueur étendu

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.

Bilan

Article 24

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

Personnels effectuant l'horaire conventionnel

Article 25

En vigueur étendu

L'horaire conventionnel défini à l'article 1er, ainsi que l'ensemble des dispositions du présent accord, sont applicables au personnel cadres et assimilés dont les contraintes de la fonction ne nécessitent pas une organisation particulière du travail, et n'empêchent pas de mesurer leur temps de travail. La réduction du temps de travail peut s'effectuer par l'attribution de jours de repos supplémentaires.

Personnel au forfait avec référence horaire

Article 26

En vigueur étendu

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 oeuvre d'événements exceptionnels et promotionnels.

Les responsabilités particulières qui sont liées à ces contraintes nécessitent, pour ces salariés, la réalisation imprévisible, mais systématique, d'un certain nombre d'heures supplémentaires. Il peut donc être nécessaire de fixer contractuellement une rémunération sous forme de forfait précisant le nombre d'heures effectuées au total et le nombre d'heures supplémentaires inclues dans le forfait. Cette modalité ne se présume pas et doit résulter d'un accord de volonté non équivoque entre le salarié et son employeur par l'insertion au contrat de travail, ou à son avenant, d'une disposition expresse sur ce point.

Cet article ne concerne que les personnels cadres et assimilés dont le coefficient, tel que mentionné dans la convention collective de la branche des transports publics urbains, est supérieur ou égal à 340.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de celles prévues au contrat donnent lieu à rémunération supplémentaire, dans les conditions légales.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, le salarié bénéficiera, aux termes de son contrat de travail ou de son avenant, d'au moins 10 jours de repos supplémentaires. D'un commun accord entre le salarié et son employeur, ils seront effectivement pris dans l'année d'acquisition, sans possibilité de report, ou pourront, pour tout ou partie, alimenter un compte épargne-temps (1). 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.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

Forfait tout horaire

Article 27

En vigueur étendu

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 (1). 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.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 précitée (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

Durée maximale du travail

Article 28

En vigueur étendu

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.

Disposition particulière

Article 29

En vigueur étendu

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 oeuvre et l'amélioration des dispositifs existants de cessation anticipée d'activité

En vigueur étendu

Emploi et renouvellement accéléré des effectifs par la mise en oeuvre 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 oeuvre 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 Ier : L'élargissement du dispositif de cessation anticipée d'activité (ARPE) Dispositif pré ARPE

Principales caractéristiques

Article 30

En vigueur étendu

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.

Bénéficiaires du pré-ARPE

Article 31

En vigueur étendu

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.

Allocation de remplacement dans le cadre du pré-ARPE

Article 32

En vigueur étendu

Dès le jour de sa prise en charge par le régime et jusqu'au premier jour du mois civil suivant son 58e anniversaire (date à laquelle l'intéressé doit obligatoirement faire valoir ses droits au bénéfice de l'ARPE), le statut de bénéficiaire du préARPE lui permet :

- de percevoir une allocation de remplacement dont le montant, les modalités de calcul, de revalorisation et de versement sont identiques à celles prévues par l'ARPE ;

- de maintenir ses droits aux différentes prestations sociales au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance maladie (régime général) ;

- de bénéficier de la validation de ses droits au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance vieillesse (régime général) ;

- de bénéficier de la validation de ses droits à la retraite complémentaire, soit sur la base du taux obligatoire, soit sur la base du taux souscrit par l'entreprise auprès de la CARCEPT lorsque ce taux est supérieur au taux obligatoire. Dans ce dernier cas, la prise en charge s'effectue conformément aux conditions qui résultent des accords d'entreprise fixant ce taux supplémentaire pour les salariés en activité.

Le salarié bénéficiera en outre de prestations identiques à celles qui auraient été les siennes s'il avait poursuivi son activité jusqu'à son entrée dans le dispositif ARPE.

Mise en oeuvre et nature de la cessation d'activité

Article 33

En vigueur étendu

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.

Nature de la rupture

Article 34

En vigueur étendu

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.

Indemnité de cessation d'activité

Article 35

En vigueur étendu

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.

Contreparties d'embauches

Article 36

En vigueur étendu

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.

Financement du pré-ARPE

Article 37

En vigueur étendu

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 concerne que les nouveaux bénéficiaires du préARPE.

L'UTP présentera aux organisations syndicales un bilan annuel de l'effet de cette disposition.

Conséquences sur le préARPE de la révision ou de la disparition de l'ARPE

Article 38

En vigueur étendu

En cas de révision de l'ARPE, les dispositions du chapitre Ier 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.

Entrée en application

Article 39

En vigueur étendu

Le préARPE sera mis en oeuvre 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)

Généralisation du dispositif PRP

Article 40

En vigueur étendu

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.

Maintien des droits à retraite complémentaire

Article 41 (1)

En vigueur étendu

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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 20 (point 6 du chapitre Ier) de l'accord du 8 décembre 1961 relatif au régime de retraite complémentaire ARRCO (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

Chapitre III : Dispositions diverses

Droits à retraite complémentaire en cas de non-reconduction de l'ASF

Article 42

En vigueur étendu

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.

Mise en oeuvre dans la branche des accords interprofessionnels

Article 43

En vigueur étendu

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

Observatoire paritaire sur l'aménagement, l'organisation et la durée du travail

Article 44

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent, dans la cadre de la commission paritaire emploi-formation créée par l'accord de branche du 19 novembre 1996 sur la formation professionnelle, de mettre en place un observatoire sur la mise en oeuvre 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

Entrée en application de l'accord

Article 45

En vigueur étendu

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 oeuvre du présent accord de branche et se substituant aux dispositions actuellement en vigueur.

Par exception, l'article 16 du présent accord entrera en vigueur dès la signature de l'accord-cadre, et en tout état de cause le 1er janvier 1999 (1).

Le présent accord se substitue aux différents textes correspondants de la convention collective des réseaux de transports publics urbains.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

Durée et révision de l'accord

Article 46

En vigueur étendu

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.

Publicité et dépôt

Article 47

En vigueur étendu

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.

Avenant du 19 octobre 2005 à l'annexe financière n° VI de l'accord du 31 mars 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Union des transports publics (UTP).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération générale des transports CFTC ; Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des transports publics urbains, réunis en commission paritaire des transports urbains de voyageurs le 19 octobre 2005,

Considérant l'annexe VI, ' Annexe financière ' de l'accord du 31 mars 2005, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans son article 6.1 ;

Considérant leur volonté exprimée dans le préambule de l'accord du 31 mars 2005, de ' favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle aux jeunes, aux demandeurs d'emplois et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formations dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ' ;

Considérant qu'il convient ainsi de renforcer et de développer la formation initiale et continue des salariés de la branche en incitant les entreprises à recourir au contrat de professionnalisation et à la période de professionnalisation ;

Considérant que le développement de la qualification professionnelle des salariés des entreprises de transport urbain dans ce cadre doit se faire en utilisant au mieux les ressources mises à la disposition des entreprises par l'OPCA Transports dans le cadre du 0,5 % ' actions prioritaires de branches ',

Décident :

Modification de l'article 6.1 de l'annexe VI de l'accord du 31 mars 2005

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 6.1 de l'annexe VI est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

6.1. Financement des actions de formation liées au contrat et à la période de professionnalisation

(voir cet article)

Modification de l'article 2 de l'annexe III de l'accord du 31 mars 2005

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2 de l'annexe III est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 2

Bénéficiaires

(voir cet article)

Entrée en vigueur de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

Publicité et dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale 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 19 octobre 2005.

Accord du 15 mars 2006 relatif à la durée du mandat des représentants du personnel

Signataires	
Organisations patronales	Union des transports publics (UTP).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports CFTC ; Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats des transports CGT ; Fédération nationale Force ouvrière des transports CGT-FO ; Fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés (FNCR).

En vigueur étendu

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 :

Durée du mandat des représentants du personnel

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Modification de l'article 51 ' Conseil de discipline ' de la convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs

Article 2

En vigueur étendu

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 :

(Voir cet article).

Bilan d'application

Article 3

En vigueur étendu

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.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

Publicité et dépôt

Article 5

En vigueur étendu

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.

Lettre d'adhésion du 6 juin 2006 de l'UNSA transports urbains et interurbains à la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs Lettre d'adhésion

En vigueur

Grenoble, le 6 juin 2006.

L'UNSA transports urbains et interurbains, 32, avenue de l'Europe, 38030 Grenoble Cedex 2, à M. le directeur de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 17, rue du Commandant-L'Herminier, 38000 Grenoble.

Monsieur,

Notre organisation syndicale (UNSA transports urbains et interurbains) demande à adhérer à la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. Il s'agit précisément de la convention collective nationale du 11 avril 1986 étendue par arrêté du 25 janvier 1993 (idcc : 1424).

Nous adressons une copie de ce courrier par lettre recommandée avec accusé de réception à l'organisation patronale, à l'ensemble des organisations de salariés signataires de cette convention et au secrétariat du ministère du travail en charge de ce dossier.

Dans l'attente, et avec nos remerciements, veuillez agréer, messieurs les directeurs du travail et de la direction départementale du travail de l'Isère, nos très sincères salutations.

Le secrétaire national.

Accord du 18 septembre 2006 portant changement de dénomination d'un emploi

Signataires	
Organisations patronales	Union des transports publics (UTP).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération générale des transports CFTC ; Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats des transports CGT ; Fédération nationale Force ouvrière des transport (CGT-FO) ; Fédération nationale de chauffeurs routiers poids lourds et assimilés (FNCR) ; Le président de la commission paritaire des transports urbains.

En vigueur étendu

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 transports publics urbains 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 transports urbains de voyageurs et nécessitant de cesser d'utiliser dans la branche des transports urbains les termes ' agent commercial de guichet ',

décident :

Modification du chapitre II de l'annexe I de l'annexe III de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs

Article 1er

En vigueur étendu

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 '.

Changement de dénomination dans la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs et ses avenants

Article 2

En vigueur étendu

Dans l'ensemble de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains 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 '.

Changement de dénomination dans les entreprises et établissements soumis à la convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs

Article 3

En vigueur étendu

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 transports publics urbains 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.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

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

Publicité et dépôt

Article 5

En vigueur étendu

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.

Avenant du 17 avril 2007 à l'accord du 31 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	Union des transports publics et ferroviaires (UTP).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération nationale des transports CGT-FO ; Fédération générale des transports CFTC ; Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CFE-CGC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés (FNCR).

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des transports publics urbains, réunis en commission paritaire des transports urbains de voyageurs le 17 avril 2007,

Considérant l'accord-cadre relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les entreprises de transport public urbain du 17 avril 2007, et plus spécifiquement son article 6 ;

Considérant leur volonté exprimée dans l'accord-cadre relatif à la sécurité des personnes et des biens du 17 avril 2007 de confirmer le caractère prioritaire des actions de formation relatives à la sécurité et à la protection des personnes et des biens et ainsi de renforcer et développer la formation des salariés à la gestion des situations conflictuelles ;

Considérant leur volonté exprimée dans le préambule de l'accord du 31 mars 2005 relatif à la formation professionnelle des salariés tout au long de la vie de « favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation » ;

Considérant que le développement de la qualification professionnelle des salariés des entreprises de transport urbain dans ce cadre doit se faire en utilisant au mieux les ressources mises à la disposition des entreprises par l'OPCA Transports dans le cadre du 0,5 % - actions prioritaires de branche ;

Considérant l'annexe VI, annexe financière de l'accord du 31 mars 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et plus particulièrement ses articles 1er, 2, 3, 5 et 6.3,

Décident :

Modification des propos préliminaires et de l'article 1er de l'annexe VI de l'accord du 31 mars 2005

Article 1er

En vigueur étendu

Les propos préliminaires et l'article 1er de l'annexe VI sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

« 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 Ier

Répartition générale de la contribution

A compter du 1er janvier 2008, les employeurs occupant 10 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation tout au long de la vie une contribution égale à 1,6 %, à laquelle s'ajoute un financement spécifique à la profession de 0,3 % 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 2 du présent accord (sécurité et protection

des personnes et des biens puis validation des acquis de l'expérience) en relation avec l'annexe I du présent accord. »

Modification de l'article 5 de l'annexe VI de l'accord du 31 mars 2005

Article 2

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe VI est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 5

Financement des actions de formation spécifiques à la branche

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

- les actions de formation continue relatives à la sécurité et la protection des personnes et des biens ;

- les actions de formation continue permettant aux salariés d'obtenir les diplômes ou titres homologués ou certificats de qualification professionnelle reconnus par la profession, tout particulièrement dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Elles sont financées par une augmentation de 0,3 % des contributions des entreprises versées au titre du plan de formation.

Le 0,3 % supplémentaire est mutualisé au sein de l'OPCA Transports et regroupé dans un compte propre à la section Transports urbains.

Les partenaires sociaux rappellent solennellement l'importance qu'ils attachent à la mise en oeuvre 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. »

Modification des articles 2 et 3 de l'annexe VI de l'accord du 31 mars 2005

Article 3

En vigueur étendu

Les articles 2 et 3 de l'annexe VI sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

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 oeuvre 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 V du présent accord et de l'article 9 de la présente annexe ;

- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis selon les modalités définies à l'article 8 de la présente annexe.

Article 3

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

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

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

- les actions de formation mises en oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail. »

Modification de l'article 6.3 de l'annexe VI de l'accord du 31 mars 2005 tel que modifié par l'avenant du 19 octobre 2005

Article 4

En vigueur étendu

L'article 6. 3 de l'annexe VI est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 6. 3

Financement des 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 oeuvre 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. »

Entrée en vigueur de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2008.

Publicité et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

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.

Accord du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social, à la prévention des conflits et à la continuité du service public

Signataires	
Organisations patronales	Union des transports publics et ferroviaires (UTP).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération générale des transports CFTC ; Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CFE-CGC ; Union nationale des syndicats autonomes transports urbains et interurbains UNSA.

Préambule

En vigueur étendu

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 :

- 1er niveau : la branche professionnelle, au sein des commissions paritaires nationales et commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) ;

- 2e 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 oeuvre 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 les institutions représentatives du personnel comme autant d'acteurs agissent 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 Ier : APPLICATION DE L'ACCORD DE BRANCHE

Le caractère impératif de l'accord de branche

Article 1er

En vigueur étendu

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 caractèreimpératif.

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 Ier : Développer et améliorer le dialogue social dans la branche

Le rôle de la branche

Article 2

En vigueur étendu

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.

Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

Article 3

En vigueur étendu

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.

Finalités de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

Article 3.1

En vigueur étendu

L'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social institué dans la branche des transports urbains de voyageurs a 3 finalités principales :

- dans le cadre de la loi du 4 mai 2004, sa finalité est d'être une instance de suivi des négociations d'entreprise ainsi que de capitalisation et diffusion des bonnes pratiques ;

- dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux entendent ajouter une finalité consistant à suivre le déroulement du dialogue social et de la conflictualité dans la branche ;

- enfin, il aura également pour finalité d'assurer le suivi de la déclinaison des accords collectifs de branche dans les entreprises et établissements.

Champ de compétence de l'observatoire

Article 3.2

En vigueur étendu

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.

Prérogatives de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

Article 3.3

En vigueur étendu

L'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social est une instance de réflexion 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 oeuvre 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 3 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 chargé 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 1 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 2 ans et seront consultables par ses membres.

Liens entre l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social et la commission paritaire nationale (CPN)

Article 3.4

En vigueur étendu

Dans le cadre de ses finalités et prérogatives, l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social fera chaque année un bilan à la CPN :

- des accords d'entreprise et d'établissement conclus pour la mise en oeuvre 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 Ier de la loi du 21 août 2007, de leurs thèmes, des organisations syndicales les ayant déposés, 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.

Composition de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

Article 3.5

En vigueur étendu

L'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social est composé :

- de 2 représentants par organisation syndicale représentative dans la branche ;

- de représentants patronaux dans la limite du nombre de représentants syndicaux.

Fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

Article 3.6

En vigueur étendu

L'observatoire élira en alternance, tous les 2 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 1 fois par an.

La première réunion de l'observatoire se tiendra dans les 4 mois suivant 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 laréunion.

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.

Prévenir les conflits en renforçant les moyens du dialogue social de branche : création d'un fonds de financement du dialogue social de branche

Article 4

En vigueur non étendu

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 1er de l'annexe ' Financement du dialogue social de branche ' du présent accord.

Dans les conditions, limites et plafonds fixés à l'annexe ' Financement du dialogue social de branche ', le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche pourra décider, au regard des excédents constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, de la minoration de la contribution financière appelée auprès des entreprises.

Le complément entre la contribution légale du 0,1 % conventionnel et la contribution minorée des entreprises sera pris sur les réserves de l'association de gestion du fonds du dialogue social. L'assiette de répartition pour les différents budgets sera prise sur le taux de contribution légale du 0,1 % conventionnel.

Cette contribution a pour objet la prise en charge du dialogue social de branche, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 3.2 de l'annexe ' Financement du dialogue social de branche ' du présent accord, à savoir principalement :

- le détachement de salariés en qualité de ' chargé du dialogue social de branche ' ;

- les dépenses spécifiques des ' chargés du dialogue social de branche ' ;

- les moyens matériels des organisations syndicales représentatives de branche : documentations, bureautique, informatique ;

- les frais de participation aux réunions paritaires de branche dans les conditions fixées par l'article 12.2 de la convention collective nationale ' Transports urbains ' ;

- les frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social ;

- les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Conformément à l'article 5 de l'annexe ' Financement du dialogue social de branche ' du présent accord, 80 % du montant total de la contribution des entreprises seront affectés au financement des trois premiers postes de dépenses listés ci- dessus, le solde de 20 % sera affecté au financement des trois autres postes.

Dans les conditions, limites, planchers et plafonds fixés à l'annexe ' Financement du dialogue social de branche ', le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche pourra décider de la modification de cette répartition.

Cette contribution au dialogue social de branche est instituée, gérée, collectée et répartie dans les conditions fixées à l'annexe du présent accord mettant en place une association paritaire de gestion du fonds du dialogue social de branche.

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

Article 5

En vigueur étendu

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 2 représentants pour chaque organisation syndicale représentative dans la branche dans les conditions suivantes :

- la journée de réunion ;

- la durée nécessaire au transport ;

- les frais de transport et de repas 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

Les grands axes de l'amélioration du dialogue social au sein des entreprises

Article 6

En vigueur étendu

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 5 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 5 axes, en respectant strictement les dispositions du présent accord déclaré impératif aux termes de son article 1er, 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 relative au dialogue social et à la continuité du service public dans les transports terrestres de voyageurs.

Améliorer la circulation et le contenu de l'information

Article 7

En vigueur étendu

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 et proposé à la signature de l'ensemble des parties. Ce relevé de conclusions sera porté à la connaissance de l'ensemble du personnel.

Améliorer le fonctionnement des institutions représentatives du personnel

Article 8

En vigueur étendu

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 oeuvre tous les moyens pour que ces institutions exercent pleinement et efficacement leurs prérogatives.

Développer la proximité de l'encadrement

Article 9

En vigueur étendu

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.

Mettre l'accent sur la formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité

Article 10

En vigueur non étendu

Le développement du dialogue social et l'amélioration de sa qualité se font également grâce à la formation professionnelle.

A cette fin, les entreprises proposeront à leur encadrement de proximité et aux représentants du personnel des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dont les délégués syndicaux, de suivre des formations qui porteront sur la négociation, le dialogue social, le droit du travail, ainsi que sur les droits et obligations respectifs, le contexte économique et social, national, sectoriel et local.

Ces formations pourront être organisées par des instituts de formation agréés, y compris des instituts syndicaux.

Les parties signataires du présent accord considèrent que les actions de formation continue décrites ci-dessus sont prioritaires. Elles doivent ainsi faire partie des actions spécifiques retenues par la branche.

A cette fin, le financement légal des congés de formation économique, sociale et syndicale (CFESS) prévu aux articles L. 2135-11 à L. 2135-13 du code du travail est augmenté à hauteur de 0,16 ‰ ajouté conventionnellement. Ce 0,16 ‰ est financé par le 0,3 % déjà versé à l'OPCA transports et services pour les actions prioritaires de la branche au titre de l'article 1.2 de l'accord du 7 juillet 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de l'article 1er de l'annexe VI dudit accord.

Les partenaires sociaux rappellent qu'il existe un financement légal des CFESS, prévu aux articles L. 2135-11 à L. 2135-13 du code du travail. En application de ces articles, le fonds paritaire mentionné à l'article L. 2135-9 du même code contribue à financer l'indemnisation des salariés bénéficiant d'un CFESS.

En application de l'article L. 2135-12 du code du travail, les crédits alloués au titre de cette indemnisation des CFESS bénéficient aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et celles dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui recueillent plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9 du code du travail.

Sur justification écrite, dès lors que la part des crédits alloués à chaque organisation syndicale représentative de la branche en application de l'alinéa précédent ne permet plus de prise en charge, l'organisation syndicale représentative de la branche concernée par cet épuisement de crédits pourra demander que les rémunérations des salariés partant en CFESS soient prises en charge, dans la limite de 0,16 ‰, par le 0,3 % déjà versé à l'OPCA transports et services pour les actions prioritaires de la branche au titre de l'article 1.2 de l'accord du 7 juillet 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de l'article 1er de l'annexe VI dudit accord.

Dans la mesure où il n'existe pas de financement légal, les rémunérations des salariés suivant une formation prévue par le présent article, autre qu'un CFESS, pourront, dans la limite de 0,16 ‰, être prises en charge par le 0,3 % déjà versé à l'OPCA transports et services pour les actions prioritaires de la branche au titre de l'article 1.2 de l'accord du 7 juillet 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de l'article 1er de l'annexe VI dudit accord.

Il est enfin rappelé que le 0,16 ‰ n'est pas mutualisé entre les entreprises de la branche.

Mettre en place une veille sociale

Article 11

En vigueur étendu

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 10 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

En vigueur étendu

Lorsque les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise envisagent de déposer un préavis de grève, il y a lieu de mettre tout en oeuvre 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 5 jours, prévue par l'article L. 521-3 du code du travail, une période de négociation préalable qui se déroulera dans les conditions qui suivent.

La notification des motifs de la demande de négociation préalable

Article 12

En vigueur étendu

Modalités d'envoi de la notification

Article 12.1

En vigueur étendu

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.

Contenu de la notification

Article 12.2

En vigueur étendu

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.

La négociation préalable

Article 13

En vigueur étendu

Organisation des réunions

Article 13.1

En vigueur étendu

Pour donner le temps à tous de préparer la négociation, l'employeur ou son représentant habilité disposera d'un délai de 3 jours ouvrables suivant 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 premièreréunion.

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 8 jours francs à compter de la date de réception de la notification, sans toutefois pouvoir excéder 8 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 2 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.

L'échange d'informations entre négociateurs

Article 13.2

En vigueur étendu

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.

L'issue de la négociation préalable

Article 14

En vigueur étendu

Les conclusions de la négociation préalable

Article 14.1

En vigueur étendu

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 négociation 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.

L'information des salariés

Article 14.2

En vigueur étendu

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 demande de négociation 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.

Les suites de la négociation préalable

Article 15

En vigueur étendu

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 5 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

En vigueur étendu

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 Ier 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 oeuvre 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.

Le maintien du dialogue social en toutes circonstances

Article 16

En vigueur étendu

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 5 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 5 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.

L'information des voyageurs

Article 17

En vigueur étendu

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 oeuvre 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.

La prévisibilité du service

Article 18

En vigueur étendu

Lorsqu'un préavis de grève sera déposé ou qu'une perturbation prévisible surviendra, il conviendra de mettre en oeuvre 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 désagréments possibles le jour de la grève.

L'organisation des différents niveaux de service

Article 18.1

En vigueur étendu

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 oeuvre, et également, si cela s'avère nécessaire, de réviser l'organisation du travail.

Recensement des moyens humains et matériels

Moyens humains : il s'agira de déterminer les métiers et les effectifs afférents, nécessaires à la réalisation des différents niveaux de service, tout en tenant compte de la sécurité des voyageurs et des salariés. Seuls les personnels et effectifs qui concourent à l'offre et à la sécurité du service devront être retenus. Ces différents métiers seront recensés soit dans un accord d'entreprise de prévisibilité, soit, à défaut d'accord applicable au 1er janvier 2008, directement par le chef d'entreprise.

Moyens matériels : de même, l'accord d'entreprise ou le chef d'entreprise déterminera, en fonction de chaque niveau de service, les véhicules et autres matériels nécessaires. Il sera notamment tenu compte des besoins particuliers des personnes à mobilité réduite dans le choix des véhicules utilisés le jour de la perturbation.

Lorsque le recensement sera fait directement par le chef d'entreprise, celui-ci en informera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que les délégués syndicaux.

Cependant un accord collectif de prévisibilité du service conclu postérieurement au 1er janvier 2008 s'appliquerait en lieu et place du plan de prévisibilité défini par l'employeur.

Modalités de révision de l'organisation du travail

La loi ouvre la possibilité de réorganiser le travail afin de l'adapter au niveau de service qui pourra être maintenu.

L'accord d'entreprise ou, à défaut, le chef d'entreprise fixe les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible, l'organisation du travail est révisée et les personnels disponibles peuvent être réaffectés sur des lignes ou services pour lesquels ils ont été formés afin de permettre la mise en oeuvre 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 oeuvre 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.

La détermination effective du niveau de service à maintenir

Article 18.2

En vigueur étendu

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 jourperturbé.

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 oeuvre. Cette déclaration et son contenu doivent donc demeurer strictement confidentiels ;

- après accord des parties, un tiers extérieur pourra être choisi pour garantir la confidentialité des déclarations individuelles ;

- en tout état de cause, le directeur et les personnes habilitées pour recevoir lesdites informations sont tenues pour ce qui concerne les déclarations au secret professionnel et sont passibles des sanctions édictées par l'article 226-13 du code pénal : « La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende. » ;

- à l'inverse, le dernier alinéa de l'article 5 de la loi du 21 août 2007 rappelle que « le salarié qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève » peut être sanctionné sur le plan disciplinaire. Cette sanction disciplinaire ne pourra être supérieure au 1er échelon du 1er degré des sanctions définies à l'article 49 de la CCNTU, sauf abus et/ou répétition ;

- en tout état de cause, l'organisation du recueil des déclarations ne saurait conduire à ce que les salariés aient à se prononcer plus de 48 heures avant le début du mouvement ;

- à 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.

L'adaptation de l'organisation du travail

Article 18.3

En vigueur étendu

Après avoir déterminé les effectifs disponibles, l'employeur peut avoir à réorganiser le travail pendant la durée de la période perturbée. Cette réorganisation se fera dans les conditions fixées à l'article 18.1 du présent accord.

Il devra faire part aux salariés concernés du contenu de la réorganisation et de leur affectation précise aussitôt que possible et au plus tard 24 heures avant le début du mouvement.

Le déroulement de la grève

Article 19

En vigueur étendu

Coopération et coordination de tous

Article 19.1

En vigueur étendu

La mise en oeuvre 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 oeuvre. 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.

Développer les bonnes pratiques dans l'exercice du droit de grève

Article 19.2

En vigueur étendu

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 oeuvre de bonnes pratiques, permettent souvent de faciliter les conditions de transport des voyageurs, notamment en ce qu'elles garantissent une bonne application du niveau de service annoncé.

Afin qu'un juste équilibre soit trouvé entre les droits et obligations de chacun, et eu égard à la complexité de l'organisation du transport ainsi que des engagements pris dans le cadre du plan de transport, les partenaires sociaux demandent donc aux intéressés, autant que faire se peut, de faire usage de bonnes pratiques dans l'exercice du droit de grève.

Par ailleurs, lorsqu'une période de négociation préalable est ouverte, qu'un préavis de grève est déposé ou qu'un mouvement de grève est en cours, les organisations syndicales s'efforceront de ne pas déposer de préavis portant sur un autre sujet tant que les discussions ou négociations autour du premier ne seront pas closes.

Enfin, ainsi que l'a prévu l'article 3 de la loi du 21 août 2007, la procédure visée au titre II du présent accord, c'est-à-dire la période de négociation préalable et celle de préavis doivent être closes pour que la ou les mêmes organisations syndicales puissent déposer un nouveau préavis sur le même sujet.

Consultation

Article 20

En vigueur étendu

Au-delà de 8 jours de grève, une organisation syndicale représentative engagée dans le conflit, l'employeur ou le médiateur éventuellement désigné peuvent décider de 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 oeuvre 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.

Reprendre et poursuivre le dialogue social dans l'entreprise à l'issue du conflit

Article 21

En vigueur étendu

A l'issue du conflit collectif, la direction, les représentants du personnel et l'ensemble des salariés mettront tout en oeuvre 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 oeuvre.

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, cosigné et diffusé aux salariés.

TITRE IV : DISPOSITIONS DIVERSES

Entrée en vigueur

Article 22

En vigueur étendu

Le présent accord et son annexe, indissociables l'un de l'autre, entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2008.

Durée et dénonciation de l'accord

Article 23

En vigueur étendu

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.

Publicité et dépôt

Article 24

En vigueur étendu

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.

Annexe Financement du dialogue social de branche

En vigueur non étendu

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.

Fonds de financement du dialogue social de branche

Article 1er

En vigueur non étendu

Afin de disposer des ressources nécessaires au financement du dialogue social de branche, il est institué une contribution financière spécifique à la charge des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

Cette contribution va permettre d'alimenter un fonds de financement du dialogue social de branche géré par une association créée à cet effet.

Le montant de cette contribution appelée annuellement est fixé à 0,1 % de la masse salariale brute totale des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

La contribution est assise sur la masse salariale brute de l'exercice N - 1.

Le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche mentionnée à l'article 2.1 de la présente annexe pourra décider, au regard des excédents constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, de la minoration de la contribution financière appelée auprès des entreprises. En tout état de cause, la minoration de la contribution par le conseil d'administration de l'association ne pourra être supérieure à 50 %.

Pour l'année 2008, la contribution sera calculée au prorata à compter du premier jour du mois suivant la date officielle de création de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche visée à l'article 2 ci-dessus.

Gestion du fonds du dialogue social de branche

Article 2

En vigueur étendu

Création d'une association de gestion du fonds du dialogue social de branche

Article 2.1

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord conviennent de créer une association paritaire de gestion du fonds du dialogue social de branche dont les statuts sont annexés. Les formalités de constitution de l'association seront engagées dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Objet de l'association

Article 2.2

En vigueur non étendu

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.

Modalités de fonctionnement de l'association

Article 2.3

En vigueur étendu

Modalités de fonctionnement du conseil d'administration de l'association

Article 2.3.1

En vigueur non étendu

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

Le conseil d'administration se réunit au moins deux fois par an et autant de fois qu'il l'estime nécessaire sur convocation du président et du vice-président par lettre simple, au moins 15 jours avant la réunion.

Tout administrateur peut se faire représenter par un autre administrateur du même collège en lui donnant procuration.

En cas de 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 2 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 2 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 que ordre du jour et PV des réunions…

Le secrétariat de l'association est tenu par l'UTP.

Missions du conseil d'administration de l'association

Article 2.3.2

En vigueur non étendu

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, d'y apporter toutes modifications nécessaires ;

- de prendre toutes décisions relatives au fonctionnement de l'association : locaux, matériel, fonctionnement général… ;

- de collecter la contribution financière spécifique des entreprises destinée à alimenter le fonds du dialogue social de branche, mission dont il pourra confier l'exécution à un tiers ;

- de contrôler la collecte de la contribution financière des entreprises effectuée par le tiers mandaté ;

- d'affecter les sommes du fonds du dialogue social de branche conformément aux règles édictées par l'article 3 de l'annexe ou ses éventuels avenants à venir de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ;

- de préciser les conditions, limites et plafond d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche ;

- de fixer le montant maximum du fonds de réserve constitué sur les excédents de contribution constatés en fin d'exercice conformément aux règles édictées par l'article 3 de l'annexe ou ses éventuels avenants à venir de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ;

- de décider d'éventuelles affectations exceptionnelles des sommes du fonds du dialogue social de branche non utilisées après constitution du fonds de réserve ;

- de décider, au regard des excédents constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, de la minoration du taux de la contribution financière appelée auprès des entreprises dans les conditions prévues à l'article 1er de la présente annexe ;

- de placer ou faire placer les sommes du fonds du dialogue social de branche ;

- de compléter et/ou modifier les règles d'affectation et de répartition des sommes du fonds du dialogue social en respectant toutefois les conditions et limites fixées à l'article 4 du présent accord et aux articles 3 et 5 de la présente annexe ;

- de proposer à la commission paritaire nationale toute modification de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs.

Modalités des délibérations

Article 2.3.3

En vigueur non étendu

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.

Règles d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche

Article 3

En vigueur étendu

Principes

Article 3.1

En vigueur non étendu

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.

Postes d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche

Article 3.2

En vigueur non étendu

Les sommes collectées au titre du dialogue social de la branche seront utilisées notamment aux fins et dans les conditions suivantes :

Détachement de salariés en qualité de "chargé du dialogue social de branche"

Indépendamment des dispositions de l'article 13 de la CCNTU qui demeurent, les parties signataires ont décidé de créer par la présente annexe la fonction de « chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs » dont les règles de détachement sont déterminées ci-après. Ces règles ne se cumulent pas avec celles de l'article 13 de la CCNTU.

Une organisation syndicale représentative dans la branche pourra demander le détachement à temps plein ou à temps partiel auprès d'elle d'un ou plusieurs salariés d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs, en qualité de "chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs".

Le nombre maximum de "chargés du dialogue social" dont pourront bénéficier les organisations syndicales représentatives et le volume annuel minimum d'heures de détachement des chargés du dialogue social seront fixés par le conseil d'administration de l'association.

Les chargés du dialogue social de branche auront notamment pour fonctions :

- de participer à la négociation de branche et aux instances paritaires de branche : commissions paritaires nationales, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, commission paritaire de suivi des questions de sécurité, observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, groupes de travail paritaires, dans la limite des sièges disponibles dans les différentes instances.

Les représentants des organisations syndicales en commission paritaire nationale privilégieront une représentation par des « chargés du dialogue social » ;

- d'être membre de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social (ONDS), du conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, ainsi que de la commission paritaire nationale de validation des accords (CPNV), dans la limite des sièges disponibles dans ces instances. Les membres syndicaux de l'ONDS, du conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, et de la CPNV, doivent nécessairement avoir le statut de"chargé du dialogue social";

- plus généralement, d'exercer leurs fonctions dans le cadre du dialogue social de la branche. Les chargés du dialogue social n'ont pas vocation à se substituer aux représentants du personnel des entreprises.

Les chargés du dialogue social qui n'exercent pas exclusivement leur activité au titre du transport public urbain ne pourront bénéficier des financements prévus par la présente annexe qu'au prorata de leur activité pour le transport urbain.

Les chargés du dialogue social bénéficient des dispositions des articles L. 2421-3, L. 2411-5, L. 2421-9 du code du travail dans les mêmes conditions que la protection accordée aux délégués du personnel.

Lorsqu'une convention de détachement est signée entre l'organisation syndicale représentative et l'entreprise de la branche détachant un salarié, une copie sera adressée à l'association de gestion du fonds du dialogue social.

L'organisation syndicale représentative dans la branche pourra obtenir auprès de l'association le remboursement des sommes qu'elle consacre à la rémunération du ou des chargés du dialogue social détachés auprès d'elle, sur présentation des pièces justificatives, notamment la facture qu'établit l'entreprise détachant le salarié à l'organisation syndicale

représentative.

Les moyens alloués ne pourront être utilisés que pour le détachement de salariés d'une entreprise relevant de la convention collective des transports urbains de voyageurs. Par ailleurs, le détachement aura pour seul objet le dialogue social et la négociation de la branche des transports urbains de voyageurs.

Le ou les salariés ainsi détachés conservent leur qualification ainsi que leurs droits à l'ancienneté.

A l'issue de leur détachement, les salariés ainsi détachés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds prévus par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des frais exposés par les chargés du dialogue social de la branche pour les besoins de leur mission (transport, hébergement, repas …).

Concernant les frais d'hébergement, de transport et de repas, les frais admissibles au remboursement de l'association s'entendent exclusivement des frais engagés dans le cadre de déplacements professionnels des chargés du dialogue social pour leur activité au titre du dialogue social de branche du transport urbain.

Sont donc notamment exclus des frais pris en charge par l'association, les frais liés à une mission qui n'est pas exclusivement liée au dialogue social de branche du transport urbain ainsi que les frais correspondants à une résidence habituelle.

Autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement d'autres frais de fonctionnement liés au dialogue social de branche pour leurs chargés du dialogue social.

Ces frais de fonctionnement seront imputables, pour chacune des organisations syndicales représentatives, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu pour l'année considérée. Le conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social peut décider d'augmenter la limite ci-dessus jusqu'à 10 % au plus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.

Le conseil d'administration de l'association pourra décider, en plus du plafonnement ci-dessus, d'un plafonnement en montant financier de ces frais imputables par les organisations syndicales représentatives sur le budget qui leur est dévolu.

Il s'agit notamment de :

- remboursement des dépenses de location de bureaux, notamment dans le cas d'une location par l'organisation syndicale spécifique « transport urbain » à sa confédération, dans la mesure où ces bureaux sont exclusivement affectés aux activités de la branche des transports urbains de voyageurs ;

- remboursement de dépenses liées à l'ameublement et à l'aménagement de ces bureaux ;

- remboursement de frais de secrétariat et de comptabilité.

Le conseil d'administration de l'association déterminera le cas échéant, au-delà des possibilités de remboursement des dépenses ci-dessus, les autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche éligibles au remboursement de l'association.

Moyens matériels : documentations, bureautique, informatique

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des dépenses de documentations, bureautique et informatique de leur représentant membres d'une des institutions paritaires de la branche suivantes : commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, commission sécurité, et observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, commission paritaire nationale de validation des accords.

Frais de participation aux réunions paritaire de branche

Les entreprises de la branche dont un ou des salariés non détachés participeront à une réunion de la commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, commission sécurité seront remboursés sur justificatifs des sommes prises en charge au titre de l'article 12.2° de la CCNTU tel que modifié par l'article 5 du présent accord.

Frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

L'activité de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, nouvelle instance paritaire créée par le présent accord, nécessitera outre les temps de réunion, des temps de préparation, de secrétariat, des préparations et suivi d'enquêtes, des moyens d'information et de communication ou autres études et travaux décidés par les membres de l'observatoire ou la commission paritaire nationale.

A cette fin, lesdits frais de fonctionnement ou dépenses liés au dialogue social et à la négociation collective seront pris en charge par l'association sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association.

A ce titre, l'UTP pourra se faire rembourser forfaitairement, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, les frais correspondants aux rémunérations et charges sociales des salariés assurant le secrétariat, la préparation et le suivi de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social.

Frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche

Les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront pris en charge dans les conditions, limites et plafonds fixés par délibération du conseil d'administration de l'association.

Il s'agit notamment :

- des frais de comptabilité et honoraires d'expertise comptable pour le contrôle des comptes ;

- des frais de secrétariat ;

- des frais de la collecte et de la gestion des fonds du dialogue social de branche ;

- des frais de la structure associative ;

- des remboursements des frais des administrateurs pour les réunions du conseil d'administration de l'association (transport, repas et hébergement) ainsi que des éventuels frais supplémentaires et spécifiques des président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint et de tout autre administrateur à qui une mission spécifique aura été confiée par le conseil d'administration pour les temps de préparation des réunions du conseil d'administration et les divers frais (transport, hébergement, repas, bureautique, informatique, documentation …) ;

- des temps de présence et frais de transport, hébergement et nourriture des administrateurs, justifiés pour les réunions du conseil d'administration de l'association dans les conditions et limites fixées par délibération du conseil d'administration de l'association ;

- des éventuels frais de factures de mise à disposition de personnel à l'association.

Excédents éventuels du fonds du dialogue social de branche

Les excédents constatés à la fin de chaque exercice seront affectés à un fonds de réserve dont le montant maximum sera fixé par le conseil d'administration de l'association sur proposition du trésorier et trésorier adjoint, après avis du comptable.

Si les excédents venaient à dépasser le montant maximum du fonds de réserve, le conseil d'administration de l'association décidera de leur affectation. Il pourra décider du report des sommes excédentaires sur l'exercice suivant et, en plus des affectations mentionnées ci-dessus, d'affecter les sommes excédentaires à tout projet dont l'objet est lié au dialogue social de branche, tel le financement d'études, de recherches, de participation des membres de l'association et de l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social créé par le présent accord à des formations, colloques, ou toute manifestation liée au dialogue social de la branche.

Le conseil d'administration de l'association peut décider d'un report, sur leur budget de l'année suivante, des sommes non dépensées par les organisations syndicales, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu l'année considérée. Pour les sommes non-dépensées correspondant à l'année N-1, le conseil d'administration de l'association pourra décider de ces reports sans être tenu par cette limite.

Une fraction de l'excédent pourra également être destinée à permettre à l'association d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement dans la branche.

Cette affectation de l'excédent de contribution ne pourra être utilisée que pour les besoins du dialogue social de branche.

Les postes d'affectation prévus à la présente annexe pourront être complétés ou modifiés par délibération du conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Collecte de la contribution financière des entreprises

Article 4

En vigueur non étendu

La contribution visée à l'article 1er 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.

Répartition du fonds du dialogue social

Article 5

En vigueur non étendu

Dans le respect de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, de la présente annexe ainsi que des modalités, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, la contribution entre les différents postes d'affectation défini à l'article 3 de la présente annexe sera répartie comme suit :

- 80 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2 de la présente annexe :

-- détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche » ;

-- dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche ;

-- autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche ;

-- moyens matériels : documentations, bureautique, informatique.

Ce budget de 80 % sera réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions suivantes :

- 15 % de ce budget sera réparti à parts égales entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche dans la limite du détachement d'un salarié à mi-temps. La somme ainsi déterminée par organisation syndicale constituera une somme maximale dont pourra bénéficier l'organisation syndicale sur justificatifs ;

- 85 % de ce budget sera ensuite réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche en proportion de leur influence en nombre de délégués du personnel titulaires élus. Conformément à l'article 3-3 du présent accord, l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social déterminera l'influence desdites organisations sur la base du nombre de délégués du personnel titulaires élus par organisation. Toutefois, au regard de la disparition progressive des délégués du personnel au profit du comité social et économique, les partenaires sociaux conviennent que l'influence qui a été déterminée et arrêtée par l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social en novembre 2017 pour la répartition du budget de l'année 2018 permettra également la répartition du budget de l'année 2019 et 2020, selon la clé de répartition suivante :

Organisation syndicale	CGT	SNTU-CFDT	FO	UNSA	CFE-CGC
Influence	33,8 %	29,5 %	16,6 %	14 %	6,1 %

En tout état de cause, le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra décider de minorer la part des 80 % ;

- 20 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour les autres postes d'affectation :

-- le remboursement des frais afférents aux réunions paritaires des salariés non détachés dans les conditions fixées à l'article 12.2° de la CCNTU, modifié par l'article 5 du présent accord ;

-- les frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social ;

-- les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche peut décider de modifier la répartition ci-dessus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.

Dans cette hypothèse, il peut majorer la part de la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2, et minorer en conséquence le montant de la contribution utilisé pour les autres postes d'affectation.

En tout état de cause, le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra en aucun cas décider de porter la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2 à plus de 85 % du montant total de la contribution des entreprises, ni minorer en conséquence la part utilisée pour les autres postes d'affectation en-deçà de 15 % du montant total de la contribution des entreprises.

Il est rappelé que cette modification de la répartition n'est possible que si la cotisation des entreprises est inférieure à 0,08 % de leur masse salariale brute.

Statuts de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche

Article 6

En vigueur non étendu

Les statuts de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront mis en conformité avec la présente annexe lors du conseil d'administration de l'association qui suit sa signature.

Accord du 2 février 2010 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	UTP.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; FGT CFTC ; FNCTT CFE-CGC ; UNSA ; FNT CGT-FO.

En vigueur étendu

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 du 22 décembre 1998 sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail ;

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,

les partenaires sociaux réunis, le 2 février 2010 en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs, décident :

Définition du travail de nuit

Article 1er

En vigueur étendu

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 7 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 ».

Compensations au travail de nuit

Article 2

En vigueur étendu

Une heure de travail de nuit telle que définie à l'article 1er 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.

Travailleurs de nuit

Article 3

En vigueur étendu

Définition du travailleur de nuit

Article 3.1

En vigueur étendu

Conformément à l'article 12 du décret du 14 février 2000, est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article 1er du présent accord ;

- soit accomplit, au cours d'une période de 12 mois, au moins 270 heures de travail durant la période définie à l'article 1er du présent accord.

Durées maximales journalière et hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit

Article 3.2

En vigueur étendu

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 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 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 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.

Amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit

Article 3.3

En vigueur étendu

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 équivalant 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 1er 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 ».

Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

Article 3.4

En vigueur étendu

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 1er 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 1er 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.

Nota : L'article 3.4 de l'accord de branche du 2 février 2010 prévoit des stipulations concernant les contreparties accordées aux travailleurs de nuit tels que définis à l'article 3.1 dudit accord.
S'agissant de ces salariés ainsi qualifiés de travailleurs de nuit et en application des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, tout accord d'entreprise conclu postérieurement au présent accord de branche ne peut comporter de stipulations différentes de celles visées à l'article 3.4 de l'accord de branche du 2 février 2010 sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. (art. 3 de l'accord du 10 décembre 2018 - BOCC 2019-14)

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 4

En vigueur étendu

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.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension.

Durée de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

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.

Publicité et dépôt

Article 7

En vigueur étendu

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.

Avenant du 5 décembre 2011 à l'accord du 3 décembre 2007 relatif au dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	UTP.
Organisations de salariés	FNCTT CFE-CGC ; STAAAP CFTC ; SNTU CFDT.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs le 5 décembre 2011,

Considérant 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 ;

Considérant qu'après quatre années d'application effective du financement du dialogue social de branche prévu par l'accord de branche du 3 décembre 2007, il convient d'en tirer des conséquences afin d'améliorer le fonctionnement du dispositif ;

Considérant la résolution du conseil d'administration de l'AGEFODIA-TU du 13 septembre 2011 proposant à la commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs des évolutions à l'annexe « Financement du dialogue social de branche » ;

Considérant qu'il convient ainsi d'ouvrir à d'autres types de dépenses, exclusivement liées au dialogue social de la branche des transports urbains de voyageurs, les possibilités d'imputation par les organisations syndicales sur le budget qui leur est dévolu ;

Considérant qu'il convient également, afin d'éviter la constitution d'excédents financiers non justifiés par l'AGEFODIA-TU, de pouvoir ajuster les ressources de l'association pour un exercice comptable en fonction des soldes constatés sur l'exercice comptable précédent,

décident :

Modification de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007

Article 1er

En vigueur étendu

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 est annulée et remplacée par l'annexe ci-jointe.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2012.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexe Financement du dialogue social de branche

Annexe

En vigueur étendu

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.

Fonds de financement du dialogue social de branche

Article 1er

En vigueur étendu

Afin de disposer des ressources nécessaires au financement du dialogue social de branche, il est institué une contribution financière spécifique à la charge des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

Cette contribution va permettre d'alimenter un fonds de financement du dialogue social de branche géré par une association créée à cet effet.

Le montant de cette contribution appelée annuellement est fixé à 0,1 % de la masse salariale brute totale des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

La contribution est assise sur la masse salariale brute de l'exercice N - 1.

Le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche mentionnée à l'article 2.1 de la présente annexe pourra décider, au regard des excédents constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, de la minoration de la contribution financière appelée auprès des entreprises. En tout état de cause, la minoration de la contribution par le conseil d'administration de l'association ne pourra être supérieure à 20 %.

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-dessous.

Gestion du fonds du dialogue social de branche

Article 2

En vigueur étendu

Création d'une association de gestion du fonds du dialogue social de branche

Article 2.1

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent de créer une association paritaire de gestion du fonds du dialogue social de branche dont les statuts sont annexés. Les formalités de constitution de l'association seront engagées dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Objet de l'association

Article 2.2

En vigueur étendu

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.

Modalités de fonctionnement de l'association

Article 2.3

En vigueur étendu

Modalités de fonctionnement du conseil d'administration de l'association

Article 2.3.1

En vigueur étendu

L'association est administrée par un conseil d'administration paritaire composé d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés, représentative dans la branche et signataire du présent accord, ou qui y adhéreraient ultérieurement, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'UTP.

Le conseil d'administration se réunit au moins deux fois par an et autant de fois qu'il l'estime nécessaire sur convocation du président et du vice-président par lettre simple, au moins 15 jours avant la réunion.

Tout administrateur peut se faire représenter par un autre administrateur du même collège en lui donnant procuration.

En cas de 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 2 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 2 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 2 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 ou ses éventuels avenants à venir de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ;

- de préciser les conditions, limites et plafond d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche ;

- de fixer le montant maximum du fonds de réserve constitué sur les excédents de contribution constatés en fin d'exercice conformément aux règles édictées par l'article 3 de l'annexe ou ses éventuels avenants à venir de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ;

- de décider d'éventuelles affectations exceptionnelles des sommes du fonds du dialogue social de branche non utilisées après constitution du fonds de réserve ;

- de décider, au regard des excédents constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, de la minoration du taux de la contribution financière appelée auprès des entreprises dans les conditions prévues à l'article 1er de la présente annexe ;

- de placer ou faire placer les sommes du fonds du dialogue social de branche ;

- de compléter et/ou modifier les règles d'affectation et de répartition des sommes du fonds du dialogue social en respectant toutefois les conditions et limites fixées à l'article 4 du présent accord et aux articles 3 et 5 de la présente annexe ;

- de proposer à la commission paritaire nationale toute modification de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs.

Article 2.3.3

Modalités des délibérations

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges, l'un patronal et l'autre des organisations syndicales, est présente ou représentée.

Les décisions du conseil d'administration donnent lieu à un vote par collège. Elles sont adoptées si dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés.

S'il y a désaccord entre les deux collèges, la décision est prise à la majorité des 2/3 par vote individuel des administrateurs présents ou représentés.

Règles d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche

Article 3

En vigueur étendu

Principes

Article 3.1

En vigueur étendu

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.

Postes d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche

Article 3.2

En vigueur étendu

Les sommes collectées au titre du dialogue social de la branche seront utilisées notamment aux fins et dans les conditions suivantes :

Détachement de salariés en qualité de chargé du dialogue social de branche

Indépendamment des dispositions de l'article 13 de la CCNTU qui demeurent, les parties signataires ont décidé de créer par la présente annexe la fonction de chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs dont les règles de détachement sont déterminées ci-après. Ces règles ne se cumulent pas avec celles de l'article 13 de la CCNTU.

Une organisation syndicale représentative dans la branche pourra demander le détachement, à temps plein ou à temps partiel, auprès d'elle d'un ou plusieurs salariés d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs, en qualité de chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs.

Le nombre maximum de chargés du dialogue social dont pourront bénéficier les organisations syndicales représentatives et le volume annuel minimum d'heures de détachement des chargés du dialogue social seront fixés par le conseil d'administration de l'association.

Les chargés du dialogue social de branche auront notamment pour fonctions :

- de participer à la négociation de branche et aux instances paritaires de branche : commissions paritaires nationales,

commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, commission paritaire de suivi des questions de sécurité, observatoire prospectif des métiers 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. Les membres syndicaux de l'observatoire doivent nécessairement avoir le statut de chargé du dialogue social.

- plus généralement, d'exercer leurs fonctions dans le cadre du dialogue social de la branche. Les chargés du dialogue social n'ont pas vocation à se substituer aux représentants du personnel des entreprises.

Les chargés du dialogue social qui n'exercent pas exclusivement leur activité au titre du transport public urbain ne pourront bénéficier des financements prévus par la présente annexe qu'au prorata de leur activité pour le transport urbain.

Les chargés du dialogue social bénéficient des dispositions des articles L. 2421-3, L. 2411-5, L. 2421-9 du code du travail dans les mêmes conditions que la protection accordée aux délégués du personnel.

Lorsqu'une convention de détachement est signée entre l'organisation syndicale représentative et l'entreprise de la branche détachant un salarié, une copie sera adressée à l'association de gestion du fonds du dialogue social.

L'organisation syndicale représentative dans la branche pourra obtenir auprès de l'association le remboursement des sommes qu'elle consacre à la rémunération du ou des chargés du dialogue social détachés auprès d'elle, sur présentation des pièces justificatives, notamment la facture qu'établit l'entreprise détachant le salarié à l'organisation syndicale représentative.

Les moyens alloués ne pourront être utilisés que pour le détachement de salariés d'une entreprise relevant de la convention collective des transports urbains de voyageurs. Par ailleurs, le détachement aura pour seul objet le dialogue social et la négociation de la branche des transports urbains de voyageurs.

Le ou les salariés ainsi détachés conservent leur qualification ainsi que leurs droits à l'ancienneté.

A l'issue de leur détachement, les salariés ainsi détachés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds prévus par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des frais exposés par les chargés du dialogue social de la branche pour les besoins de leur mission (transport, hébergement, repas…).

Concernant les frais d'hébergement, de transport et de repas, les frais admissibles au remboursement de l'association s'entendent exclusivement des frais engagés dans le cadre de déplacements professionnels des chargés du dialogue social pour leur activité au titre du dialogue social de branche du transport urbain.

Sont donc notamment exclus des frais pris en charge par l'association les frais liés à une mission qui n'est pas exclusivement liée au dialogue social de branche du transport urbain ainsi que les frais correspondant à une résidence habituelle.

Autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement d'autres frais de fonctionnement liés au dialogue social de branche pour leurs chargés du dialogue social.

Ces frais de fonctionnement seront imputables, pour chacune des organisations syndicales représentatives, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu pour l'année considérée. Le conseil d'administration de l'association pourra décider, en plus du plafonnement ci-dessus, d'un plafonnement en montant financier de ces frais imputables par les organisations syndicales représentatives sur le budget qui leur est dévolu.

Il s'agit notamment de :

- remboursement des dépenses de location de bureaux, notamment dans le cas d'une location par l'organisation syndicale spécifique « transport urbain » à sa confédération, dans la mesure où ces bureaux sont exclusivement affectés aux activités de la branche des transports urbains de voyageurs ;

- remboursement de dépenses liées à l'ameublement et à l'aménagement de ces bureaux ;

- remboursement de frais de secrétariat et de comptabilité.

Le conseil d'administration de l'association déterminera le cas échéant, au-delà des possibilités de remboursement des dépenses ci-dessus, les autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche éligibles au remboursement de l'association.

Moyens matériels : documentations, bureautique, informatique

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des dépenses de documentations, bureautique et informatique de leur représentant membres d'une des institutions paritaires de la branche suivantes : commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, commission sécurité et observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social.

Frais de participation aux réunions paritaires de branche

Les entreprises de la branche dont un ou des salariés non détachés participeront à une réunion de la commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, commission sécurité, seront remboursés sur justificatifs des sommes prises en charge au titre de l'article 12.2° de la CCNTU tel que modifié par l'article 5 du présent accord.

Frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

L'activité de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, nouvelle instance paritaire créée par le présent accord, nécessitera outre les temps de réunion, des temps de préparation, de secrétariat, des préparations et suivi d'enquêtes, des moyens d'information et de communication ou autres études et travaux décidés par les membres de l'observatoire ou la commission paritaire nationale.

A cette fin, lesdits frais de fonctionnement ou dépenses liés au dialogue social et à la négociation collective seront pris en charge par l'association sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association.

A ce titre, l'UTP pourra se faire rembourser forfaitairement, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, les frais correspondant aux rémunérations et charges sociales des salariés assurant le secrétariat, la préparation et le suivi de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social.

Frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche

Les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront pris en charge dans les conditions, limites et plafonds fixés par délibération du conseil d'administration de l'association.

Il s'agit notamment :

- des frais de comptabilité et honoraires d'expertise comptable pour le contrôle des comptes ;

- des frais de secrétariat ;

- des frais de la collecte et de la gestion des fonds du dialogue social de branche ;

- des frais de la structure associative ;

- des remboursements des frais des administrateurs pour les réunions du conseil d'administration de l'association (transport, repas et hébergement) ainsi que des éventuels frais supplémentaires et spécifiques des président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint et de tout autre administrateur à qui une mission spécifique aura été confiée par le conseil d'administration pour les temps de préparation des réunions du conseil d'administration et les divers frais (transport, hébergement, repas, bureautique, informatique, documentation…) ;

- des temps de présence et frais de transport, hébergement et nourriture des administrateurs, justifiés pour les réunions du conseil d'administration de l'association dans les conditions et limites fixées par délibération du conseil d'administration de l'association ;

- des éventuels frais de factures de mise à disposition de personnel à l'association.

Excédents éventuels du fonds du dialogue social de branche

Les excédents constatés à la fin de chaque exercice seront affectés à un fonds de réserve dont le montant maximum sera fixé par le conseil d'administration de l'association sur proposition du trésorier et trésorier adjoint, après avis du comptable.

Si les excédents venaient à dépasser le montant maximum du fonds de réserve, le conseil d'administration de l'association décidera de leur affectation. Il pourra décider du report des sommes excédentaires sur l'exercice suivant et, en plus des

affectations mentionnées ci-dessus, d'affecter les sommes excédentaires à tout projet dont l'objet est lié au dialogue social de branche, tel le financement d'études, de recherches, de participation des membres de l'association et de l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social créé par le présent accord à des formations, colloques, ou toute manifestation liée au dialogue social de la branche.

Le conseil d'administration de l'association peut décider d'un report, sur leur budget de l'année suivante, des sommes non dépensées par les organisations syndicales, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu l'année considérée. Pour les sommes non dépensées correspondant à l'exercice 2011, le conseil d'administration de l'association pourra décider de ces reports sans être tenu par cette limite.

Une fraction de l'excédent pourra également être destinée à permettre à l'association d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement dans la branche.

Cette affectation de l'excédent de contribution ne pourra être utilisée que pour les besoins du dialogue social de branche.

Les postes d'affectation prévus à la présente annexe pourront être complétés ou modifiés par délibération du conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Collecte de la contribution financière des entreprises

Article 4

En vigueur étendu

La contribution visée à l'article 1er de la présente annexe à la charge des entreprises soumises à la CCNTU pourra être collectée par l'association ou un tiers conformément aux dispositions du présent accord, des statuts de l'association ainsi que des délibérations du conseil d'administration. La désignation d'un tiers collecteur se fera par le conseil d'administration de l'association.

Une convention de recouvrement sera alors signée entre l'association de gestion du fonds du dialogue social et l'organisme choisi.

Le recouvrement est fait pour le compte de l'association.

Ce recouvrement devra être distinct des autres contributions collectées par l'organisme sélectionné.

Cet organisme tiendra une comptabilité distincte de celle tenue pour les autres domaines de l'organisme collecteur.

L'organisme collecteur fournira, annuellement et sur demande à l'association, la liste des entreprises collectées, le montant exacte de la collecte, tous documents, y compris comptables, relatifs à ladite collecte.

Répartition du fonds du dialogue social

Article 5

En vigueur étendu

Dans le respect de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, de la présente annexe ainsi que des modalités, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, la contribution entre les différents postes d'affectation défini à l'article 3 de la présente annexe sera répartie comme suit :

- 80 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3.2 de la présente annexe :

- détachement de salariés en qualité de chargé du dialogue social de branche ;

- dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche ;

- autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche ;

- moyens matériels : documentations, bureautique, informatique.

Ce budget de 80 % sera réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions suivantes :

- 15 % de ce budget sera réparti à parts égales entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche dans la limite du détachement d'un salarié à mi-temps. La somme ainsi déterminée par l'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 :

- le remboursement des frais afférents aux réunions paritaires des salariés non détachés dans les conditions fixées à l'article 12.2° de la CCNTU, modifié par l'article 5 du présent accord ;

- les frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social ;

- les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Statuts de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche

Article 6

En vigueur étendu

Les statuts de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront mis en conformité avec la présente annexe lors du conseil d'administration de l'association qui suit sa signature.

Signataires

En vigueur étendu

Fait à Paris, le 5 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Adhésion par lettre du 30 août 2013 de la FAT UNSA à la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 30 août 2013.

La fédération autonome des transports (FAT UNSA), 56, rue du Faubourg-Montmartre, 75009 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

Les récentes mesures de représentativité des organisations syndicales placent l'UNSA au rang des organisations représentatives sur la branche des transports urbains de voyageurs.

Aussi, dans le but de régulariser sa situation, nous vous informons que l'UNSA confirme, et le cas échéant, renouvelle son adhésion à la convention collective des transports urbains de voyageurs et ses annexes ainsi que son adhésion à tous les accords de branche.

Je vous prie de recevoir, Monsieur, l'expression de mes sincères salutations.

Le secrétaire général.

Accord du 26 mai 2014 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise

Signataires	
Organisations patronales	UTP.

Signataires	
Organisations de salariés	FAT UNSA ; FNCTT CFE-CGC ; Fédération des transports CGT-FO ; SNTU CFDT.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis le 26 mai 2014 en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs :

Considérant les dispositions du code du travail précisant les modalités de négociation et de conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement par les représentants élus au comité d'entreprise ou par les délégués du personnel, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

Considérant qu'il résulte en particulier de l'article L. 2232-21 du code du travail que dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail ;

Considérant que, aux termes des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, une commission paritaire de branche se prononce sur la validité des accords conclus par les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par les délégués du personnel,

décident :

Création et objet de la commission paritaire nationale de validation des accords - transports urbains

Article 1er

En vigueur étendu

Il est institué une commission paritaire nationale de validation des accords - transports urbains (ci-après CPNV-TU), dont le champ de compétence professionnel et géographique est celui de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

La CPNV-TU a pour rôle exclusif de vérifier la validité des accords collectifs conclus, sur le fondement des articles L. 2232-21 et suivants, entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus du personnel.

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, elle vérifie ainsi uniquement que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Composition

Article 2

En vigueur étendu

La CPNV-TU est composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant siégeant en l'absence du titulaire de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, ayant le statut de chargé du dialogue social de la branche transports urbains de voyageurs, tel que prévu par l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ;

- d'un nombre égal de représentants de l'UTP.

Chaque membre présent dispose d'une voix.

En cas d'absence du représentant titulaire, celui-ci est remplacé par le représentant suppléant.

En cas d'absence du représentant titulaire et du suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un autre représentant de la CPNV-TU du même collège.

Fonctionnement

Article 3

En vigueur étendu

Procédure applicable

Article 3.1

En vigueur étendu

En cas de conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement en application de l'article L. 2232-21 du code du travail, la partie signataire la plus diligente transmet à la CPNV-TU :

- un exemplaire de l'accord signé dont elle demande la validation ;

- les pièces attestant de la validité de la procédure :

- les nom, adresse et code NAF de l'entreprise ;

- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par le code du travail ;

- la qualité de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé ;

- la copie du formulaire CERFA des procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel ayant précédé l'accord (résultats du premier tour pour chaque collège et, le cas échéant, procès-verbal de carence aux élections du comité d'entreprise) ;

- une copie des courriers que l'entreprise a adressés, préalablement à la négociation de l'accord, au siège national de chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche pour les informer de sa décision d'engager des négociations.

La CPNV-TU se prononce dans les 4 mois à compter de la réception du dossier complet mentionné ci-dessus. A défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

En l'absence d'opposition motivée d'au moins 50 % des membres présents ou représentés, l'accord est validé. A défaut, il est réputé non écrit.

Le ou les membres s'opposant à l'accord transmis doivent motiver leur décision, en précisant la disposition légale, réglementaire ou conventionnelle qui n'est pas respectée.

A défaut, le vote du membre de la CPNV-TU est considéré comme une abstention.

La décision de la CPNV-TU est envoyée dans un délai de 15 jours ouvrables à compter de la réunion, par lettre recommandée avec avis de réception ou par e-mail, aux parties signataires de l'accord qui a été transmis à la CPNV-TU.

Présidence et secrétariat

Article 3.2

En vigueur étendu

La CPNV-TU élira en alternance, tous les 2 ans, un président et un vice-président, l'un représentant les salariés, l'autre les employeurs. Chaque collège présentera son candidat.

Le secrétariat de la CPNV-TU est assuré par l'UTP.

A ce titre :

- les accords dont la validation est demandée ainsi que les pièces attestant de la validité de la procédure mentionnées ci-dessus doivent être envoyés en courrier recommandé avec avis de réception par la partie la plus diligente au siège de l'UTP, actuellement au 17, rue d'Anjou, 75008 Paris ;

- l'UTP convoque la CPNV-TU dans les 2 mois suivant la réception du dossier complet ;

En cas de dossier incomplet, elle demande les pièces complémentaires aux parties. A défaut d'envoi par les parties dans un délai de 2 mois, elle adresse à celles-ci une décision d'irrecevabilité, qui vaut rejet de la validation ;

Les membres représentés communiquent une copie de leur pouvoir à l'UTP ;

Les réunions de la CPNV-TU se déroulent au siège de l'UTP ;

L'UTP adresse la décision de la CPNV-TU à l'ensemble des signataires de l'accord qui a été transmis pour validation. En l'absence d'adresse connue des représentants élus du personnel ayant signé l'accord, elle transmettra la décision à

l'entreprise, en lui demandant expressément de communiquer celle-ci aux représentants élus du personnel signataires.

Incompatibilité

Article 3.3

En vigueur étendu

Dans l'hypothèse où l'un des membres de la CPNV-TU est salarié d'une entreprise soumettant un accord à validation, celui-ci ne pourra participer à la commission étudiant ledit accord. Dans ce cas, à titre exceptionnel, pour la réunion de la CPNV-TU en cause, un autre représentant pourra être désigné par le collège auquel appartient le représentant empêché.

Prise en charge des dépenses des représentants des organisations syndicales de salariés membres de la CPNV-TU

Article 3.4

En vigueur étendu

Les représentants des organisations syndicales de salariés membres de la CPNV-TU ayant la qualité de chargés du dialogue social de la branche transports urbains de voyageurs, ils bénéficient des règles de prise en charge des dépenses prévues notamment par l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs et par l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de cet accord.

Entrée en vigueur et durée

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Révision et dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions définies aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail ou dénoncé dans les conditions définies à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Publicité et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du tavail 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.

Accord du 12 novembre 2014 relatif à la mise en oeuvre du pacte de responsabilité

Signataires	
Organisations patronales	UTP.
Organisations de salariés	FGT CFTC ; SNTU CFDT ; SNTC CFE-CGC.

En vigueur étendu

Considérant le pacte de responsabilité et de solidarité initié par le gouvernement au début de l'année 2014, dont l'objectif est d'insuffler une dynamique forte et durable de rétablissement de la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi ;

Considérant les engagements pris par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, concrétisés par les relevés de conclusions des réunions paritaires des 28 février et 5 mars 2014 ;

Considérant les difficultés actuelles de la situation du marché du travail au niveau national ;

Considérant la situation du secteur du transport urbain de voyageurs dont les entreprises demeurent créatrices d'emplois malgré les difficultés actuelles d'investissement des autorités organisatrices de transport dans le développement des services urbains de transport de voyageurs ;

Considérant qu'ils ont en la matière une responsabilité particulière, en tant que représentants d'un secteur de service public, à participer solidairement à la mise en œuvre de ce pacte de responsabilité et de solidarité devant conduire à une amélioration nationale de la situation de l'emploi,

les partenaires sociaux de la branche du transport urbain de voyageurs conviennent d'agir ensemble pour mettre en œuvre le pacte de responsabilité en s'engageant sur des objectifs de création d'emplois dans les entreprises de la branche ainsi que sur la poursuite de l'amélioration constante de la qualité des emplois du secteur.

Les partenaires sociaux de la branche du transport urbain de voyageurs conviennent dans ce cadre des dispositions suivantes :

Titre Ier Déclinaison du pacte de responsabilité au sein de la branche des transports urbains

Engagements en termes d'emplois

Article 1er

En vigueur étendu

La branche des transports urbains de voyageurs se donne pour objectif de créer 1 200 nouveaux emplois en contrat à durée indéterminée sur la période 2015-2017, prolongeant ainsi la dynamique de création d'emplois de la branche.

Développement du recours à la formation en alternance

Article 2

En vigueur étendu

Depuis la signature des premiers accords relatifs à la formation professionnelle des salariés dans la branche des transports urbains de voyageurs, les partenaires sociaux affirment avec constance leur volonté de valoriser les contrats de formation en alternance et le contrat d'apprentissage en tant que mode privilégié d'accès à la profession.

Soucieux de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et s'inscrivant dans le plan de relance de l'apprentissage impulsé par le gouvernement, les partenaires sociaux du transport urbain tiennent à souligner de nouveau leur fort attachement au recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation et à favoriser le maintien en CDI des salariés ainsi formés.

La branche des transports urbains de voyageurs se donne ainsi pour objectif de porter le nombre de salariés recrutés en alternance au sein de la branche à 380 par an d'ici à 2017.

Engagements pour la mixité et l'égalité professionnelle hommes-femmes

Article 3

En vigueur étendu

La branche des transports urbains de voyageurs, convaincue de la nécessité de poursuivre un objectif d'égal accès à tous aux métiers du transport urbain, s'engage à poursuivre et à développer la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et se donne pour objectif d'accentuer plus avant la mixité des métiers du transport urbain.

Dans ce cadre, la branche du transport urbain s'engage à poursuivre les efforts en vue de l'augmentation constante de la part des femmes au sein des effectifs de la branche et à réfléchir au développement de l'attractivité des métiers, notamment de la conduite, auprès des femmes.

Emploi des travailleurs en situation de handicap

Article 4

En vigueur étendu

La branche des transports urbains de voyageurs estime, en tant que gestionnaire d'un service public, avoir des

responsabilités particulières en matière d'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap.

Bien que la structure des entreprises de transport urbain implique un taux important d'emplois à conditions d'aptitude particulières, restreignant ainsi les possibilités d'y accéder, la branche s'engage à porter une attention particulière à l'évolution de l'emploi des salariés en situation de handicap.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux de la branche suivront annuellement l'évolution du niveau d'emploi des travailleurs en situation de handicap, à l'occasion de la présentation du bilan social annuel de branche.

Nota : L'article 4 de l'accord de branche du 12 novembre 2014 prévoit des stipulations concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Par application des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, tout accord d'entreprise conclu postérieurement au présent accord de branche ne peut comporter de stipulations différentes de celles visées à l'article 4 de l'accord de branche du 12 novembre 2014, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. (art. 1er de l'accord du 10 décembre 2018 - BOCC 2019-14)

Etude de la mise en place d'un contrat d'études prospectives

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux estiment qu'une vision prospective de l'évolution de l'emploi et des qualifications dans les entreprises de la branche du transport urbain de voyageurs est indispensable, afin de pouvoir orienter leurs actions autour des problématiques identifiées de l'emploi dans le secteur.

En conséquence, les partenaires sociaux s'engagent à étudier la mise en place avec l'Etat d'un contrat d'études prospectives ayant pour objectifs de :

- dresser à court et à moyen terme un diagnostic de l'emploi ;

- développer une meilleure connaissance des métiers, des emplois et des qualifications, de leurs évolutions à partir des données économiques, démographiques, technologiques, organisationnelles et sociales ;

- proposer des scénarios d'évolution à moyen terme ;

- de produire, au vu des résultats obtenus, des préconisations en matière d'actions pour accompagner dans les meilleures conditions possible les évolutions de l'emploi et des compétences dans le champ concerné.

Les partenaires sociaux conviennent ainsi de confier à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du transport urbain (OPMQ), sous la responsabilité de la CPNE, la conclusion éventuelle et le suivi d'un tel dispositif au niveau de la branche.

Enfin, ils estiment que tout ou partie du financement d'un tel contrat d'études prospectives, en ce qu'il s'inscrit pleinement dans le cadre du dialogue social dans la branche, pourrait être demandé à l'AGEFODIA-TU.

Négociation sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés

Article 6

En vigueur étendu

Afin de favoriser le développement et le maintien dans l'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle, les partenaires sociaux de la branche du transport urbain de voyageurs estiment nécessaire d'engager une négociation sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Cette négociation devra ainsi porter sur :

- l'ensemble des moyens nécessaires afin de prévenir, tout au long de la vie professionnelle, les difficultés rencontrées par certains salariés du secteur, notamment par le biais de la formation professionnelle et de la prévention des risques professionnels ;

- l'accompagnement des salariés en fin de carrière ;

- l'accompagnement de l'ensemble des salariés en situation d'inaptitude.

Dans ce cadre, ils s'engagent à ouvrir dans les meilleurs délais les négociations, afin de mettre en place dans la branche les outils nécessaires au renforcement de la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Titre II Dispositions diverses et de suivi

Suivi de l'application du pacte de responsabilité au sein de la branche

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des transports urbains conviennent de confier à la CPNE le suivi de l'application du présent accord.

A l'occasion de la réunion annuelle de présentation du rapport social de branche, la CPNE fera le point de l'application du présent accord, notamment concernant ces objectifs quantitatifs.

Durée de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Publicité et dépôt

Article 9

En vigueur étendu

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.

Accord du 7 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	UTP.
Organisations de salariés	FAT UNSA ; UNCP FO ; FGT CFTC ; SNTU CFDT ; SNTC CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche, en signant différents accords relatifs à la formation professionnelle depuis plus de 30 ans, ont à plusieurs reprises exprimé leur volonté commune de renforcer et de développer la formation professionnelle dans le transport urbain de voyageurs.

Sous l'effet de réformes successives, le cadre juridique de la formation professionnelle a profondément évolué.

Parallèlement, analysant le contexte dans lequel évoluait à l'époque la profession - évolution de la technologie et des techniques, du tissu urbain, du contexte économique et social, du comportement des populations urbaines, des exigences des autorités organisatrices du transport -, les partenaires sociaux de la branche constataient que la formation professionnelle était un outil déterminant de préparation et d'accompagnement des changements tant pour les entreprises que pour les salariés.

C'est pourquoi, depuis 1985, plus de dix accords et avenants ont été conclus en matière de formation professionnelle dans le secteur des transports publics urbains.

Les accords conclus par les partenaires sociaux, complets et ambitieux, vont au-delà des obligations légales. L'accent a notamment été mis sur les points suivants :

- définition de trois actions prioritaires de formation continue spécifiques à la branche :

- la protection des personnes et des biens ;

- les actions de formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité contribuant au développement et à l'amélioration du dialogue social ;

- la validation des acquis de l'expérience.

Un financement spécifique à la branche a été mis en place pour le financement de ces actions :

- définition des orientations et actions apparaissant prioritaires à la branche au titre des différents dispositifs de formation ;

- définition des diplômes et titres particulièrement adaptés à l'activité des réseaux de transport urbain de voyageurs ;

- accès à la formation professionnelle pour l'ensemble des catégories de salariés, y compris l'encadrement. L'accent a été mis sur les périodes de professionnalisation, afin notamment de prévenir l'inaptitude professionnelle et de mettre l'accent sur la mobilité professionnelle ;

- accueil et insertion professionnelle des salariés dans les entreprises :

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

- pour les salariés de plus de 26 ans, le bénéfice d'une formation de mise à niveau ;

- mise en place de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) et de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC).

Le dernier accord sur la formation professionnelle, conclu le 28 janvier 2010, réaffirme et confirme l'ensemble de ces orientations.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, faisant suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, a pour objectif de « faire de la formation professionnelle à la fois un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité de nos entreprises ».

Pour cela, de nouveaux dispositifs, notamment le compte personnel de formation ou le conseil en évolution professionnelle, ont été mis en place, alors que d'autres dispositifs, comme les périodes de professionnalisation, l'entretien professionnel ou le plan de formation, ont été repensés.

Les partenaires sociaux de la branche transport urbain souscrivent à cette nouvelle impulsion, et souhaitent compléter et modifier leur accord « Formation professionnelle », afin de prendre en compte les évolutions législatives intervenues et réaffirmer les objectifs de la branche en la matière :

- renforcer le professionnalisme de tous, à tous les niveaux d'emplois, et ce dès l'entrée dans la profession, quel qu'ait été le mode de recrutement, tout en mettant particulièrement l'accent sur l'accès des personnes non qualifiées et des personnes en difficultés d'insertion ;

- permettre aux entreprises de transport public urbain de s'adapter aux évolutions des métiers et des technologies et ainsi de mieux répondre aux exigences des utilisateurs du service public ;

- anticiper et favoriser une adaptation permanente de chaque salarié à l'évolution de son métier par l'acquisition de nouvelles connaissances et de nouveaux savoir-faire en permettant de prévenir toute inadéquation ou inaptitude professionnelles ;

- donner aux salariés les moyens de leur accomplissement personnel en facilitant leur évolution professionnelle dans leur emploi ou dans un emploi différent au sein de l'entreprise et, s'ils le souhaitent, en accompagnant la mobilité en dehors de l'entreprise. Le nouvel entretien professionnel, le compte personnel de formation sont des outils permettant au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle ;

- apporter une contribution à la gestion anticipée des emplois et des métiers ;

- favoriser et encourager l'égal accès de tous les salariés à la formation professionnelle, quels que soient leurs profils, afin de favoriser la plus grande diversité mais également la mixité dans les effectifs des entreprises à tous les niveaux de qualification.

Par ailleurs, ils rappellent leur volonté commune de voir prises en compte toutes les dimensions de la formation professionnelle :

- sur l'accès à la profession, les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'acquisition de diplômes et de qualifications professionnelles intrinsèquement liés à l'activité, tout particulièrement concernant les métiers de la conduite, pour l'acquisition de la qualification initiale minimum obligatoire instituée par le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007, et ce

dans le cadre des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage.

Ils soulignent que la branche s'est donné des objectifs quantitatifs en termes de recours aux contrats en alternance, qui s'ajoutent aux mesures qualitatives prévues par le présent accord : priorité d'embauche, rémunération conventionnelle plus favorable que les minimums légaux notamment ;

- sur la formation continue, les partenaires sociaux souhaitent poursuivre leurs efforts dans le sens de l'adaptation des plans de formation et, en particulier, entreprendre des plans pluriannuels. Ils mettent l'accent, pour les métiers de la conduite, sur les formations continues obligatoires à suivre tous les 5 ans comme gage de professionnalisme sans cesse accru.

Ils insistent tout particulièrement sur les actions spécifiques de formation de la branche, en matière de sécurité et de protection des personnes et des biens, en matière de dialogue social et de validation des acquis de l'expérience, financées par une contribution conventionnelle additionnelle au plan de formation.

Sur le financement, les partenaires sociaux constatent l'importance des sommes d'ores et déjà consacrées par les entreprises au développement de la formation, allant bien au-delà des obligations légales et conventionnelles, et réaffirment leur volonté d'action en la matière.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent également rappeler que le présent accord s'inscrit dans l'objectif plus général de lutte contre toute forme de discrimination, de promotion de l'égalité de traitement et de promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ils insistent sur le fait que, comme en matière de recrutement, l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs prenant en compte les compétences exercées et la performance individuelle.

Ainsi, conscients de l'importance de la formation professionnelle continue dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, les partenaires sociaux considèrent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle constitue un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans l'évolution professionnelle.

Ils invitent les entreprises à porter une attention particulière à certains publics, notamment les seniors pour l'aménagement de leur fin de carrière et les salariés handicapés, ainsi qu'aux salariés en inaptitude temporaire ou définitive à leur poste de travail.

Ils incitent également les entreprises à poursuivre et à développer la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans l'objectif d'accentuer plus avant la mixité des métiers du transport public urbain.

Ils soulignent l'existence de nombreux outils de formation institués dans la branche, destinés à favoriser le maintien, l'adaptation et l'évolution dans l'emploi, comme les périodes de professionnalisation et, le bilan de compétences, ouverts en priorité aux salariés après 20 ans de vie professionnelle et en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté de 1 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 Ier Orientations et actions prioritaires de la branche en matière de formation professionnelle

En vigueur étendu

Les parties signataires de la branche s'associent aux signataires des accords nationaux interprofessionnels des 14 décembre 2013 et 5 octobre 2009 lorsqu'ils considèrent que :

- le niveau et l'évolution des compétences des salariés sont un levier déterminant de la compétitivité des entreprises et constituent un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des personnes ;

- chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, notamment avec des outils de formation fournis par l'employeur.

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

Orientations et actions prioritaires de la branche

Article 1er

En vigueur étendu

Orientations prioritaires de formation

Article 1.1

En vigueur étendu

Les parties signataires recommandent aux entreprises, à l'aide des différents dispositifs de formation, de concourir prioritairement aux formations initiales et continues qui contribuent :

- à la professionnalisation, grâce aux actions permettant la mise à niveau, le maintien et le développement des connaissances de base de toutes les catégories de salariés, tout particulièrement pour les salariés les moins qualifiés ;

- au développement de la capacité d'adaptation, grâce aux actions tendant à :

- favoriser l'évolution et le parcours professionnel, la reconversion interne ou externe, la mobilité choisie, professionnelle ;

- anticiper et accompagner l'évolution des métiers : nouvelles technologies, développement de la qualité de service ;

- prévenir les inadaptations de compétences chez les catégories de salariés les plus sensibles par l'utilisation, notamment, des périodes de professionnalisation ;

- adapter l'employabilité des salariés en fin de carrière qui ne seraient plus en mesure d'exercer tout ou partie de l'activité liée à leur emploi ;

- à la formation en alternance, qu'il s'agisse du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage, plus particulièrement à l'acquisition d'un des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle visés à l'annexe I du présent accord ;

- à l'anticipation et à la résolution des inadéquations professionnelles liées notamment à l'in- aptitude ;

- 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, à la tenue et au suivi des entretiens individuels.

Actions de formation spécifiques à la branche

Article 1.2

En vigueur étendu

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 à 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 VI du présent accord.

Actions prioritaires au titre de la professionnalisation

Article 1.3

En vigueur étendu

Dans le cadre général défini à l'article 1.1 du présent accord, les parties signataires estiment notamment prioritaires pour la

professionnalisation les actions de formation suivantes :

- dans le cadre du contrat de professionnalisation, les formations diplômantes et qualifiantes, et spécialement les formations visant à acquérir l'un des titres et diplômes visés à l'annexe I du présent accord, ainsi que le passage du permis D et l'acquisition de la qualification initiale minimum obligatoire instituée par le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 ;

- dans le cadre de la période de professionnalisation, les formations liées à l'adaptation aux nouvelles technologies et aux nouveaux contextes, afin notamment de prévenir toute inaptitude professionnelle, les formations de formateurs, les formations visant à acquérir l'un des titres et diplômes visés à l'annexe I du présent accord, les formations aux nouveaux métiers du transport public ainsi que les actions destinées à favoriser la mobilité professionnelle.

Pour les métiers de la conduite, sont ainsi considérés comme prioritaires le passage des habilitations tramway, métro et trolleybus, le passage de la formation continue obligatoire dite « passerelle » ainsi que les actions destinées à favoriser la mobilité et l'évolution professionnelles, notamment vers les emplois liés aux nouveaux métiers du transport public.

Actions prioritaires dans le cadre du compte personnel de formation

Article 1.4

En vigueur étendu

Dans le cadre général défini à l'article 1.1 du présent accord, les parties signataires estiment notamment prioritaires, dans le cadre du compte personnel de formation, les formations figurant sur la liste de formations éligibles établie par la CPNE.

La CPNE pourra procéder à un réexamen semestriel de la liste de formations éligibles qu'elle a établie, au regard de l'évolution des besoins et de la prise en compte, le cas échéant, des nouveaux titres, diplômes et certifications reconnues.

Actions prioritaires dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi

Article 1.5

En vigueur étendu

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 de 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.

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

Article 2

En vigueur étendu

Outre les priorités visées à l'article 1er ci-dessus, la CPNE peut proposer à la commission paritaire nationale les orientations et/ou les actions prioritaires à l'intention de la section professionnelle « transport urbain » de l'OPCA Transports et services. Elle assure le suivi de leur application.

Les travaux de l'observatoire paritaire des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) aideront la CPNE à élaborer ses propositions.

Les nouvelles orientations et/ou actions qui auraient été ajoutées seront portées à la connaissance des entreprises, qui en informeront leurs institutions représentatives du personnel (IRP) élues, pour être prises en compte dans leur plan de formation.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, les organisations signataires attirent tout particulièrement l'attention des entreprises sur :

- l'importance de l'utilisation concertée des actions inscrites dans les plans de formation et leur articulation éventuelle avec le compte personnel de formation, dans l'intérêt conjoint du salarié et de l'entreprise ;

- l'intérêt qu'il y a à élaborer des programmes de formation pluriannuels qui prennent en compte les orientations et actions prioritaires du présent chapitre, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, les technologies, les modes d'organisation du travail.

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

Reconnaissance des titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

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 I du présent accord contient les diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle reconnus prioritaires par la branche.

La CPNE procédera à un examen annuel de cette liste afin d'en proposer les modifications éventuelles à la commission paritaire nationale.

S'agissant des diplômes, les niveaux de formation sont définis par la circulaire de l'Education nationale du 11 juillet 1967 reproduite ci-dessous.

Niveau	Définition
I et II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de licence.
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur (BTS), du diplôme des instituts universitaires de technologie ou de fin du premier cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).
IV	IV a. Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (3 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré). IV b. Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). IV c. Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'études du 1er cycle (BEPC).
V bis	Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum de 1 an au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du titre à finalité professionnelle (TP).
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.

Titre II Formation professionnelle initiale

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

En vigueur étendu

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.

Cadre législatif, réglementaire et conventionnel

Article 4

En vigueur étendu

Depuis 2003, les parties signataires affichent tout leur attachement à voir privilégier par les entreprises de la branche l'utilisation des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation permettant d'obtenir un diplôme, un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle comme moyen d'accès à la profession. (1)
Elles réaffirment leur volonté commune d'utiliser ces outils, gage d'une professionnalisation accrue des salariés du transport public, et reconnaissent les compétences des personnels déjà formés, et notamment ceux provenant d'autres secteurs du transport.
Elles rappellent que le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 a institué l'obligation de détenir, pour les salariés occupant l'emploi de conducteur, une qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs et que les titres professionnels et diplômes liés à l'activité de conduite, obtenus dans le cadre de contrats de professionnalisation et de contrats d'apprentissage, attribuent la qualification initiale minimum obligatoire permettant la conduite d'un véhicule de transport en commun.
Elles soulignent l'importance qu'elles attachent à cette qualification initiale obligatoire et aux titres permettant son acquisition.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail.
(Arrêté du 22 mars 2016 - art. 1)

Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation

Article 5

En vigueur étendu

Depuis 1985, dans une démarche continue, les parties signataires affichent leur volonté de valoriser les formations en alternance et le contrat d'apprentissage en tant que mode privilégié d'accès à tous les niveaux de la nomenclature des diplômes et des titres homologués, de niveaux V à I, et ont souhaité en faire une voie de formation diplômante et qualifiante de la branche.

Elles réaffirment leur volonté en ce sens, notamment dans le cadre de l'obtention des titres et diplômes visés à l'annexe I du présent accord, et souhaitent examiner la possibilité de créer des filières diplômantes et qualifiantes dans la branche, notamment par la création de certificats de qualification professionnelle pour les cas où il n'existe ni titre ni diplôme correspondant.

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 aux actions prioritaires définies à l'article 1er du présent accord et à la mission de service public incombant aux entreprises de transport urbain.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'ils attachent au développement de l'alternance dans les entreprises.

La branche se donne ainsi pour objectif de porter le nombre de salariés recrutés en alternance au sein de la branche à 380 par an sur chacune des trois prochaines années.

En matière d'apprentissage, la branche se fixe pour objectif la conclusion de 100 contrats par an sur chacune des trois prochaines années. Les partenaires sociaux soulignent que le présent accord de branche, en fixant des dispositions plus favorables que la loi, notamment en matière de rémunération des apprentis et de priorité d'embauche, est de nature à permettre la réalisation de cet objectif.

Maître d'apprentissage et tuteur

Article 6

En vigueur étendu

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

Elles souhaitent donc encourager la fonction tutorale des salariés volontaires, en particulier dans les dernières années d'activité, étant rappelé que le départ en retraite des salariés peut constituer une perte d'expertise pour l'entreprise.

Le maître d'apprentissage (personne en charge de la formation de l'apprenti dans le cadre du contrat d'apprentissage) ou le tuteur (personne en charge de la formation du salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation) contribue à ce que les apprentis, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou nouveaux embauchés acquièrent, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée ainsi qu'au titre ou au diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation. Ce suivi régulier des personnes placées sous sa responsabilité requiert des aptitudes en la matière et des disponibilités suffisantes pour intervenir, en cas de besoin, auprès d'eux.

Les « référents » désignés dans le cadre des contrats de génération peuvent exercer les fonctions de maîtres d'apprentissage ou de tuteurs. Dans ce cas, les stipulations prévues par le présent accord pour les maîtres d'apprentissage ou les tuteurs s'appliquent à eux.

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

Afin d'améliorer leur professionnalisation, les maîtres d'apprentissage et tuteurs qui exercent pour la première fois ces fonctions, qui les ont exercées sans avoir bénéficié d'une formation ou qui ne les ont pas exercées depuis 10 ans suivront une formation initiale d'une durée comprise entre 2 jours et 5 jours.

En outre, l'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les modalités d'application et de mise en œuvre des dispositions prévues aux articles 4, 5 et 6 sont fixées aux annexes II, III et VI du présent accord.

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

Article 7

En vigueur étendu

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

Dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, ces salariés pourront voir sanctionner leur expérience professionnelle par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, les amenant ainsi au même niveau de qualification que les salariés recrutés à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, 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 contrat de professionnalisation dont le titre ou le 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 Formation professionnelle continue tout au long de la vie

Chapitre Ier Outils d'aide à l'élaboration du parcours de formation professionnelle tout au long de la vie

Plan de formation

Article 8

En vigueur étendu

Principes du plan de formation

Article 8.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

L'entreprise détermine, sous sa responsabilité, après achèvement de la procédure de consultation visée aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail, le ou les types d'actions retenues et leur calendrier de mise en œuvre.

Contenu du plan de formation

Article 8.2

En vigueur étendu

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.

Actions d'adaptation des salariés au poste de travail et actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Article 8.2.1

En vigueur étendu

Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération conformément à la réglementation en vigueur.

Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences

Article 8.2.2

En vigueur étendu

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Conformément à l'article L. 6321-6 du code du travail, elles peuvent, sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, se dérouler en dehors de leur temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou, pour les personnels de l'entreprise sous contrat de forfait horaire, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées, dans le cadre du plan de formation, en dehors du temps de travail, en application des articles L. 6321-10 et D. 6321-5 du code du travail, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Elle n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement, ni ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire lors de l'évolution professionnelle dans la mesure où le salarié dispose de la qualification requise.

L'accord donné par le salarié emporte son engagement à participer avec assiduité aux actions de formation considérées.

Conformément à l'article L. 6321-8 du code du travail, lorsque le salarié suit une action de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Information des salariés sur le contenu du plan de formation

Article 8.2.3

En vigueur étendu

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.

Entretien professionnel

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord souhaitent mettre l'accent sur tous les outils nécessaires à l'information et à 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 2 ans, avec, tous les 6 ans, un état des lieux effectué sur le parcours professionnel du salarié.

Entretien professionnel mis en œuvre tous les 2 ans

Article 9.1

En vigueur étendu

Les parties signataires de la branche s'associent aux signataires de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 lorsqu'ils considèrent qu'il est de l'intérêt de l'entreprise et des salariés d'apprécier à intervalles de temps régulier et rapproché le niveau et l'évolution des compétences des salariés et de favoriser leur progression professionnelle.

Pour lui permettre d'être acteur de son parcours professionnel, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité professionnelle dans l'entreprise bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Les partenaires sociaux rappellent que le salarié doit être informé dès son embauche qu'il bénéficiera tous les 2 ans de cet entretien professionnel.

Cet entretien est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité dans les cas visés à l'article L. 6315-1, I, du code du travail.

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

Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Il est distinct de l'entretien d'évaluation du travail du salarié.

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

L'entretien doit donner lieu à la rédaction d'un document, dont une copie doit être remise au salarié dans les 15 jours ouvrables suivant l'entretien.

Ce document ne constitue pas un avenant au contrat de travail.

A l'issue de l'entretien professionnel, le salarié est informé qu'il peut, s'il le souhaite, faire état par écrit de ses points de désaccord.

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

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés du calendrier et du taux de réalisation des entretiens professionnels.

Entretien professionnel récapitulatif du parcours du salarié, mis en œuvre tous les 6 ans

Article 9.2

En vigueur étendu

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel mentionné à l'article 9.1 fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Conformément à l'article L. 6315-1, II, du code du travail, cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus à l'article 9.1 du présent accord et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;

- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées au paragraphe précédent, son compte personnel est abondé dans les conditions définies par le code du travail.

Les entreprises d'au moins 50 salariés devront abonder le CPF à hauteur de 100 heures, ou de 130 heures pour les salariés à temps partiel, s'il apparaît, au cours de l'entretien professionnel qui a lieu tous les 6 ans conformément au II de l'article L. 6315-1 du code du travail, que le salarié n'a pas bénéficié :

- des entretiens professionnels prévus au I de l'article L. 6315-1 du code du travail ;

- et d'au moins deux des mesures suivantes :

- le suivi d'une action de formation ;

- l'acquisition d'une évolution salariale et professionnelle ;

- l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou par une VAE.

Cet abondement s'ajoute au plafond de 150 heures.

Pour financer ces heures, l'entreprise devra verser à l'OPCA Transports et services une somme égale à 100 heures (ou 130 heures) multiplié par 30 €.

En cas de contrôle, lorsque l'entreprise n'aura pas opéré ce versement ou aura opéré un versement insuffisant, elle sera mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'OPCA Transports et services. A défaut, l'entreprise versera au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majoré de 100 %.

Bilan de compétences

Article 10

En vigueur étendu

Sous réserve d'une redéfinition des objectifs et modalités de mise en œuvre du bilan de compétences par les partenaires sociaux aux niveaux national et interprofessionnel, les actions de bilan de compétences, visées aux articles L. 6313-1 et L. 6313-10 du code du travail et au titre Ier 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 45e anniversaire, tout salarié bénéficie,

à son initiative, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée selon les modalités précisées à l'annexe VI du présent accord.

Conseil en évolution professionnelle

Article 11

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail et à l'arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail, tout salarié peut bénéficier, à son initiative et tout au long de sa vie professionnelle, d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Ce conseil est gratuit. Il est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du code du travail.

Les salariés sont informés de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle par l'employeur, notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

Chapitre II Outils de la formation professionnelle tout au long de la vie

Validation des acquis de l'expérience

Article 12

En vigueur étendu

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 listés à l'annexe I du présent accord et ainsi favoriser toute évolution professionnelle.

Au-delà, la validation des acquis de l'expérience, notamment professionnelle, doit permettre au salarié concerné d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

- un certificat de qualification professionnelle établi sur proposition de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Tout salarié doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience professionnelle dès lors qu'il justifie, en qualité de salarié, d'une durée minimale d'activité de 3 ans en rapport avec la certification recherchée.

Afin de favoriser l'accès au dispositif de la validation des acquis de l'expérience, tout nouvel embauché se voit informé sur les possibilités d'acquérir un titre ou un diplôme par cette voie. Cette information est également délivrée à l'ensemble des salariés à l'occasion de l'entretien professionnel.

Dans le cadre des dispositions des articles R. 6422-1 à R. 6422-13 du code du travail, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail.

Les dépenses afférentes à la prise en charge par l'OPCA Transports et services de la participation à des jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience pourront être prises en charge par l'OPCA Transports et services selon les modalités définies par son conseil d'administration.

Périodes de professionnalisation

Article 13

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la branche.

Conformément à l'article L. 6324-5 du code du travail, les périodes de professionnalisation consistent en une période d'alternance alliant des séquences de formation professionnelle, réalisées par un ou plusieurs organismes de formation dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en lien avec la ou les qualifications recherchées, débouchant sur une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les actions de formation pouvant être suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation sont celles définies par l'article L. 6324-1 du code du travail, c'est-à-dire :

- des formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail. En application de ce dernier article, ces qualifications doivent être soit enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles, soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle ;

- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;

- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire.

Les qualifications accessibles en priorité au titre de la période de professionnalisation sont les diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle définis à l'annexe I du présent accord.

De même, conformément à l'article 1er 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 tramway, métro et trolleybus, le passage de la formation continue obligatoire dite « passerelle » ainsi que les actions destinées à favoriser la mobilité professionnelle.

Les parties signataires rappellent que les périodes de professionnalisation doivent avoir une durée minimum de principe de 70 heures, à l'exception des actions permettant une VAE, des formations financées dans le cadre de l'abondement au CPF et des formations permettant d'accéder à une certification prévue à l'inventaire.

Compte personnel de formation

Article 14

En vigueur étendu

Formations éligibles au compte personnel de formation

Article 14.1

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que chaque salarié doit être en mesure de développer ses compétences en utilisant son compte personnel de formation (CPF).

Les formations éligibles au CPF sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;

- les formations d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;

- les formations « certifiantes » ou « qualifiantes », telles que définies à l'article L. 6323-6 du code du travail, dans la mesure où ces formations sont inscrites sur une liste, prévue aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail. La CPNE participe à l'élaboration des listes de formations éligibles, dans le cadre prévu par l'article L. 6323-16 du code du travail.

Compte tenu des enjeux auxquels sont confrontées les entreprises, les parties signataires considèrent comme prioritaires au titre du CPF, mais non exclusives, les actions de formation figurant sur la liste de formations éligibles arrêtée par la CPNE, comme prévu à l'article 1.4 du présent accord.

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

Le comité d'entreprise émet un avis sur les conditions de mise en œuvre du compte personnel de formation.

Alimentation du compte personnel de formation

Article 14.2

En vigueur étendu

Un compte personnel de formation est ouvert pour tous les salariés et demandeurs d'emploi âgés d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi.

Il est ouvert dès 15 ans pour les apprentis justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Il est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année, à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet, jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée de travail contractuelle est au moins égale à 24 heures par semaine ou à l'équivalent de cette durée pour les salariés dont la durée du travail est calculée sur une période supérieure à la semaine, l'alimentation du CPF est calculée selon les mêmes modalités que pour un salarié à temps complet.

Pour les salariés à temps partiel travaillant moins que cette durée, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Ces dispositions ne peuvent pas aboutir à un dépassement du plafond de 150 heures.

Les entreprises effectuent annuellement, pour chaque salarié concerné, le calcul du nombre d'heures venant abonder le compte personnel de formation.

La somme due par l'entreprise au titre de ce financement spécifique correspond au nombre d'heures ajouté, multiplié par un montant forfaitaire de 13 €.

Les partenaires sociaux rappellent que, en application des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF du salarié et concourir à la prise en charge des coûts de formation liés à la mise en œuvre du CPF, lorsque la durée de la formation éligible au CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur ce compte.

Dans ce cas, en application de l'article D. 6324-1 du code du travail, la durée minimale de la période de professionnalisation, fixée à 70 heures, ne s'applique pas aux formations financées dans le cadre de l'abondement apporté au CPF lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF.

A titre transitoire, les partenaires sociaux rappellent que les heures du droit individuel à la formation pourront être mobilisées jusqu'au 1er janvier 2021.

Conformément à l'article R. 6323-7 du code du travail, lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son compte personnel de formation, les heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le compte personnel de formation de l'intéressé dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures de formation sont prises en charge par les financements affectés au compte personnel de formation et peuvent être abondées dans les conditions prévues par l'article L. 6323-5 du code du travail.

Mobilisation du compte personnel de formation

Article 14.3

En vigueur étendu

La mise en œuvre du CPF relève de l'initiative du salarié. Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son

titulaire.

Le salarié doit demander l'accord préalable de son employeur sur le contenu et le calendrier de la formation lorsqu'il souhaite suivre sa formation en tout ou partie pendant son temps de travail.

Toutefois, comme prévu par l'article R. 6323-4 du code du travail, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation lorsque la formation permet d'acquérir le socle de compétences et de connaissances, qu'elle est utilisée pour l'accompagnement à la VAE ou qu'elle est financée au titre des 100 heures créditées sur le CPF, liées à l'entretien professionnel.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur au moins 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

En cas d'accord exprès entre le salarié et l'employeur, formalisé par écrit, le délai dans lequel le salarié effectue sa demande et/ou le délai de réponse de l'employeur peuvent être réduits.

Transférabilité des heures inscrites au CPF

Article 14.4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6323-3 du code du travail, les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Congé individuel de formation

Article 15

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que le CIF, conformément à l'article L. 6322-1 du code du travail et à l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, ou mises en œuvre au titre des périodes de professionnalisation.

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

Conformément à l'article L. 6322-2 du code du travail, les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Cependant et conformément à l'article L. 6322-64 du code du travail, dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté de 1 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

Accès de l'encadrement à la formation

Article 16

En vigueur étendu

Conformément à l'article 104 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, le personnel d'encadrement au sens du présent chapitre est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part par les salariés tels que les agents de maîtrise et les techniciens dont la compétence, la qualification et les responsabilités en termes d'encadrement de salariés le justifient.

Les parties signataires rappellent que toute liberté doit être laissée au personnel d'encadrement, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des actions de formation professionnelle sans qu'il en soit dissuadé par une

charge de travail excessive à son retour.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation et prévoir, le cas échéant, l'aménagement des charges de travail.

De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés.

La formation de l'encadrement peut comprendre des enseignements ayant pour objets l'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des connaissances :

- contribuant à leur perfectionnement professionnel ;

- et assurant une meilleure préparation à l'animation et à la conduite des équipes.

Rôle de l'encadrement en matière de formation

Article 17

En vigueur étendu

Le personnel d'encadrement doit jouer un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises :

- l'associent prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles de leurs emplois, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont elles doivent disposer, en lui communiquant les informations disponibles ;

- l'informent sur les dispositifs de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise ;

- assurent sa préparation et sa formation au tutorat, à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en œuvre des actions de formation au bénéfice de ses collaborateurs ;

- aménagent ses priorités d'actions pour tenir compte de ces missions.

Les modalités de mise en œuvre des missions du personnel d'encadrement visées ci-dessus sont examinées tous les 2 ans au cours de l'entretien professionnel.

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

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

Tutorat et enseignement

Article 18

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 200 salariés.

Dans ces entreprises, les salariés qui sont membres de cette commission sans être membres élus du comité d'entreprise se verront attribuer un crédit d'heures équivalant 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 équivalant 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 équivalant à 1 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 à plusieurs congés.

Titre IV Dispositions diverses

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

Article 20

En vigueur étendu

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

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

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

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

Chapitre II Contribution des entreprises

Article 21

En vigueur étendu

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

- les contributions dues au titre de l'article 2 du chapitre Ier de l'annexe financière par les entreprises occupant 10 salariés et plus sont versées à l'OPCA Transports et services selon des modalités précisées dans ladite annexe ;

- pour les entreprises occupant 10 salariés et plus relevant du champ d'application du présent accord, les modalités de financement des actions prioritaires définies à l'article 1.2 et figurant au plan de formation de l'entreprise sont fixées à l'article 1er du chapitre Ier de l'annexe financière du présent accord ;

- les entreprises occupant moins de 10 salariés situées dans le champ d'application du présent accord s'acquitteront auprès de l'OPCA Transports et services des obligations financières qui découlent de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;

- dans les conditions prévues par la loi, l'ensemble des entreprises couvertes par le présent accord, quel que soit leur effectif, devront s'acquitter auprès de l'organisme compétent (OPCA) de la contribution légale sur les salaires versés aux titulaires d'un contrat à durée déterminée, destinée à financer les CIF de ces salariés.

Une annexe financière jointe au présent accord précise en tant que de besoin les modalités d'application des dispositions ci-dessus.

Chapitre III Mise en oeuvre de l'accord de branche

Entrée en application

Article 22

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en application à compter de la date de signature. Il annule et remplace l'accord du 28 janvier 2010 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Force obligatoire de l'accord

Article 23

En vigueur étendu

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'entreprise ou d'établissement, compris dans son champ d'application, relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie ne peuvent déroger à aucune de ses dispositions, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Durée

Article 24

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

Prise en compte des évolutions législatives et réglementaires

Article 25

En vigueur étendu

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 au présent accord tomberont de plein droit. Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations sur les points concernés.

Publicité et dépôt

Article 26

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexe I - Diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle

Liste des diplômes et titres adaptés à l'activité des réseaux de transport urbain de voyageurs

Article 1er

En vigueur étendu

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 transport de voyageurs, niveau V ;

- brevet professionnel agent technique de sécurité dans les transports, niveau V ;

- BEP maintenance de véhicules option véhicules industriels, niveau V ;

- conducteur-accompagnateur de personnes à mobilité réduite, niveau V ;

- baccalauréat professionnel maintenance automobile, option B « véhicules industriels », niveau IV ;

- bac professionnel exploitation des transports, niveau IV ;

- BTS transport et prestations logistiques, niveau III ;

- titre professionnel de technicien supérieur des transports de personnes, niveau III ;

- DUT gestion logistique transport, niveau III ;

- licence professionnelle transport de voyageurs, niveau II ;

- licence professionnelle logistique spécialité management des services de transport de voyageurs, niveau II ;

- licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques spécialité organisation et management des services automobiles, niveau II ;

- licence professionnelle logistique option transport de voyageurs urbain, interurbain, niveau II ;

- licence professionnelle : licence professionnelle sécurité des biens et des personnes option métiers de la sécurité, niveau II ;

- titre professionnel responsable production transport de personnes, niveau II ;

- master système intelligent de transport, niveau I ;

- master exploitation et développement des réseaux de transports publics, niveau I ;

- master recherche transport et mobilité, niveau I ;

- master professionnel transports urbains et régionaux de personnes, niveau I ;

- master professionnel transports, logistique, territoires, environnement, niveau I ;

- master villes et territoires, niveau I ;

- master recherche transports, espace, réseaux, niveau I ;

- diplôme de compétence en langue, pour l'ensemble des langues étrangères prévues à l'article 3 de l'arrêté du 7 mai 2010 relatif au diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle.

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

Article 2

En vigueur étendu

Conformément à l'article 3 du présent accord, la CPNE procédera à un examen annuel de cette liste afin d'en proposer les

compléments et les modifications éventuelles à la commission paritaire nationale.

Annexe II - Apprentissage

En vigueur étendu

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.

Définition et objectif

Article 1er

En vigueur étendu

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* (1) par un diplôme ou par un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

(1) Terme exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 6211-1 du code du travail.
(Arrêté du 22 mars 2016 - art. 1)

Bénéficiaires

Article 2

En vigueur étendu

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.

Durée du contrat

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6222-7 du code du travail, le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage pendant laquelle l'apprenti est régi par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage. A la fin de cette période, la relation contractuelle se poursuit dans le cadre du droit commun du contrat de travail, l'apprenti étant exempté de toute période d'essai.

La durée du contrat d'apprentissage à durée déterminée ou de la période d'apprentissage est égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. En cas d'échec à l'examen, le contrat peut être prolongé avec l'accord de l'apprenti pour une durée à déterminer en fonction du niveau atteint et, en tout état de cause, dans la limite légale de 1 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.

Durée de la formation

Article 4

En vigueur étendu

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 du titre préparés et conformément aux textes en vigueur, sans pouvoir être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

Rôle du centre de formation d'apprentis

Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 6231-1 du code du travail, les CFA dispensent aux jeunes sous contrat d'apprentissage une formation générale. Celle-ci est associée à une formation technologique et pratique qui doit compléter la formation dispensée en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale.

Ils assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage.

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

Les CFA favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers.

Obligations de l'employeur

Article 6

En vigueur étendu

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

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat et garantissant une formation qualifiante, diplômante ou certifiante.

Dans le cadre de l'article 6 du présent accord, l'employeur doit désigner le maître d'apprentissage directement responsable de la formation de l'apprenti.

Le maître d'apprentissage ne peut se voir confier la formation de plus de deux apprentis.

Le maître d'apprentissage peut, en outre, se voir confier la responsabilité de la formation d'un autre apprenti dont la formation est prolongée du fait de son échec à l'examen.

Après appel à candidatures, le maître d'apprentissage sera choisi par l'entreprise, sur la base du volontariat, parmi les salariés ayant les qualités requises disposant d'une expérience reconnue acquise au cours de sa carrière professionnelle dans l'emploi que prépare l'apprenti.

Notamment, il doit remplir la condition relative aux temps minimaux d'exercice de l'activité professionnelle en relation avec la qualification ou le titre préparé nécessaires à l'activité de maître d'apprentissage tels que définis par l'article R. 6223-24 du code du travail.

Il sera désigné de préférence parmi les salariés qui exercent cet emploi. Le nom du maître d'apprentissage sera communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Les parties signataires considèrent que l'implication des membres de l'encadrement est nécessaire à l'insertion professionnelle des jeunes, que ce soit par la voie de l'apprentissage ou de l'alternance, et demandent aux entreprises de tout mettre en œuvre pour favoriser l'accès de leurs collaborateurs au tutorat.

La formation des maîtres d'apprentissage est organisée conformément à l'article L. 6223-8 du code du travail et à l'article 6 du présent accord. Ainsi, l'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les dépenses exposées à cette fin par les entreprises sont prises en charge par l'OPCA Transports et services, dans les conditions précisées à l'annexe financière du présent accord.

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

L'expérience de maître d'apprentissage, dans la mesure où elle est confirmée et validée, constitue, 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.

Obligations de l'apprenti

Article 7

En vigueur étendu

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.

Congé supplémentaire pour préparation à l'examen

Article 8

En vigueur étendu

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 5 jours ouvrables, pendant lequel il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA dès lors que la convention portant création du centre en prévoit l'organisation.

En outre, si l'apprenti prépare l'examen dans un autre CFA, le droit au congé est également ouvert, sous réserve de présenter les justificatifs correspondants à l'employeur.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est accordé dans le mois qui précède les épreuves. Conformément à l'article L. 6222-35 du code du travail, il s'ajoute au congé légal et à la durée de formation en CFA fixée par le contrat.

Rémunération des apprentis

Article 9

En vigueur étendu

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

Ancienneté dans le contrat	16-17 ans	18 ans et plus
1re année	50 % du MC (1)	60 % du MC (1)
2e année	60 % du MC (1)	70 % du MC (1)
3e année	70 % du MC (1)	85 % du MC (1)
(1) Ou du Smic s'il est plus favorable. MC : minimum conventionnel national.		

Le minimum conventionnel national s'entend comme le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

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

Ces dispositions peuvent être améliorées par accord d'entreprise, notamment au regard des classifications et des niveaux

de rémunération dans l'entreprise.

Priorité d'embauche

Article 10

En vigueur étendu

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

Cependant, par dérogation à l'article 16 de la convention collective nationale des transports urbains, les apprentis recrutés à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans l'emploi pour lequel ils ont été formés ne sont pas soumis à une période d'essai.

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

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

Si, pour des raisons liées à l'évolution du contexte économique, des apprentis n'ont pu être recrutés par l'entreprise, ces derniers bénéficient d'une priorité d'embauche dans les 18 mois qui suivent la fin de leur contrat d'apprentissage, sous réserve qu'ils aient satisfait aux conditions prévues à l'alinéa 1 ci-dessus.

Les entreprises informent l'apprenti qui n'a pu être recruté de cette possibilité.

Rôle des instances représentatives du personnel

Article 11

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2323-41 du code du travail, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur les conditions dans lesquelles se déroule, dans l'entreprise, la formation des apprentis, et notamment sur :

- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;

- le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ;

- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;

- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;

- l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;

- les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage ;

- les conditions de formation des maîtres d'apprentissage.

Il est en outre informé sur :

- le nombre d'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.

Financement

Article 12

En vigueur étendu

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

Annexe III - Contrats de professionnalisation

En vigueur étendu

La présente annexe précise les modalités d'application des articles 4, 5 et 6 du présent accord.

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

Définition et objectif

Article 1er

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation assure une formation en alternance qui permet d'acquérir une qualification professionnelle :
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de la CCNTU ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.
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 de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications professionnelles recherchées dans le cadre de la convention collective nationale des transports urbains ; (1)
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

(1) Point étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6325-2 du code du travail.

(Arrêté du 22 mars 2016 - art. 1)

Bénéficiaires

Article 2

En vigueur étendu

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.

Durée du contrat

Article 3

En vigueur étendu

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 au 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 12 mois sans aller au-delà de 24 mois pour les qualifications professionnelles visées à l'annexe I du présent accord, et dans la mesure où les parcours de formation requis pour l'obtention du diplôme ou du titre homologué le nécessitent.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;

- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Ainsi que le mentionne l'article 5 du présent accord, les parties signataires demandent à la CPNE d'examiner si nécessaire les durées des contrats de professionnalisation et d'apprentissage, pour un même niveau et une même nature de diplôme ou de titre préparés (niveaux V à I).

Durée de la formation

Article 4

En vigueur étendu

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 inférieure à 150 heures.

Rôle du centre de formation

Article 5

En vigueur étendu

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.

Obligations de l'employeur

Article 6

En vigueur étendu

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, à fournir un emploi et à assurer une formation permettant d'acquérir la qualification professionnelle recherchée.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié, qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

Ces actions seront prises en charge par l'OPCA Transports et services dans le cadre des dispositions prévues à l'annexe financière du présent accord.

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

Développement du tutorat

Article 7

En vigueur étendu

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.

Ainsi qu'il est mentionné à l'article 139 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, le tutorat a pour objets :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;

- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation ;

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;

- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation.

L'employeur doit désigner le tuteur directement responsable de la formation de l'intéressé. Il ne peut lui confier la responsabilité de plus de trois personnes.

Après appel à candidatures, le tuteur est désigné, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

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

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 et services, selon les modalités prévues à l'annexe financière du présent accord.

Obligations du bénéficiaire du contrat

Article 8

En vigueur étendu

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 prévues par le contrat.

Rémunération

Article 9

En vigueur étendu

La rémunération des titulaires de contrat de professionnalisation est fixée ainsi qu'il suit.

	16 à 17 ans	18 à 25 ans	26 ans et plus
Cas général (titulaire d'un diplôme ou titre de niveau inférieur ou égal au niveau IV)	Pendant les 12 premiers mois du contrat : 55 % du MC (1) A partir du 13e mois du contrat : 65 % du MC (1)	Pendant les 12 premiers mois du contrat : 70 % du MC (1) A partir du 13e mois du contrat : 80 % du MC (1)	MC (1)

Titulaire d'un bac professionnel ou diplôme ou titre de même niveau	Pendant les 12 premiers mois du contrat : 65 % du MC (1) A partir du 13e mois du contrat : 70 % du MC (1)	Pendant les 12 premiers mois du contrat : 80 % du MC (1) A partir du 13e mois du contrat : 85 % du MC (1)	MC (1)
(1) Ou du Smic s'il est plus favorable. MC : minimum conventionnel national.			

Le minimum conventionnel national s'entend du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

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

Priorité d'embauche

Article 10

En vigueur étendu

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

Cependant, par dérogation à l'article 16 de la convention collective nationale des transports urbains et conformément à l'article L. 6222-16 du code du travail, les salariés recrutés à l'issue de leur contrat de professionnalisation n'effectuent pas de période d'essai lorsqu'ils sont recrutés dans l'emploi pour lequel ils ont été formés.

L'ancienneté est calculée à partir de la date du début du contrat de professionnalisation ou du contrat initial en cas de renouvellement.

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

Si, pour des raisons liées à l'évolution du contexte économique, des titulaires de contrat de professionnalisation n'ont pu être recrutés par l'entreprise, ces derniers bénéficient d'une priorité d'embauche dans les 18 mois qui suivent la fin de leur contrat de professionnalisation, sous réserve qu'ils aient satisfait aux conditions prévues au premier alinéa du présent article. Les entreprises informent le titulaire d'un contrat de professionnalisation qui n'a pu être recruté de cette possibilité.

Rôle des instances représentatives du personnel

Article 11

En vigueur étendu

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 contrat de professionnalisation, et notamment sur :

- les effectifs concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparés ;

- les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des intéressés, les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat, et les conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi ;

- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation.

Il est en outre informé :

- des résultats obtenus en fin de contrat ainsi que de leurs conditions d'appréciation et de validation ;

- des perspectives d'emploi des jeunes ;

- de la désignation des tuteurs, des modalités d'accès au tutorat et des conditions de leur formation.

Financement

Article 12

En vigueur étendu

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

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

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent l'importance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, mise en place par l'accord de branche du 19 novembre 1996 sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Objet de la CPNE

Article 1er

En vigueur étendu

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 en formation de l'entreprise à ceux des salariés. Elle fait des propositions en ce sens à la commission paritaire nationale des transports publics urbains et, le cas échéant, dans les seuls cas prévus par la loi, délibère dans son champ de compétence.

Composition, fonctionnement et moyens

Article 2

En vigueur étendu

La CPNE comprend :

- deux délégués par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- un nombre égal de représentants des employeurs et de délégués des organisations syndicales de salariés.

Le président et le vice-président de la CPNE sont désignés pour 2 ans alternativement parmi les membres du collège des salariés et les membres du collège des employeurs.

Lorsque le président est issu du collège des salariés, le vice-président est issu du collège des employeurs et inversement.

Le président et le vice-président sont proposés par le collège dont ils sont issus et désignés par la CPNE.

La CPNE pourra se doter de moyens propres et, notamment, constituer des groupes de travail, permanents ou provisoires, chargés d'étudier un sujet particulier déterminé par la CPNE.

Sous réserve d'en avertir préalablement la CPNE, chacune des délégations pourra demander l'assistance d'un expert, dans le cadre de l'assemblée plénière ou des groupes de travail, sur un sujet relevant de sa compétence.

Dans les conditions définies à l'article 12 de la convention collective des réseaux de transports urbains, chaque fois que des salariés des entreprises soumises à cette convention collective, 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.

Réunions

Article 3

En vigueur étendu

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 15 jours avant la date de la réunion.

Un relevé de conclusions de la réunion de la CPNE sera établi par le secrétariat et validé par la CPNE lors de la réunion suivante. Il est adressé, avec l'ordre du jour, aux membres de la CPNE au moins 15 jours avant la date de la réunion suivante, sous réserve d'un délai minimum de 6 semaines entre deux réunions de la CPNE.

Rôle en matière d'emploi

Article 4

En vigueur étendu

La CPNE a une mission générale d'études, d'informations et de propositions. Dans ce cadre, elle a pour tâches :

- de permettre l'information réciproque des organisations représentatives dans la branche sur la situation de l'emploi ;

- d'étudier la situation de l'emploi et son évolution, notamment celle relative à la mixité des emplois, et à réfléchir au développement de l'attractivité des métiers, notamment de la conduite, auprès des femmes ;

- de recueillir et éventuellement de faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de la situation de l'emploi et de son évolution, et de proposer, au niveau de la branche, des mesures visant à favoriser l'emploi ;

- d'examiner un rapport annuel sur la situation de l'emploi dans la profession ainsi que, dans ce cadre, d'examiner l'évolution professionnelle dans la branche ;

- d'examiner les incidences sur l'emploi de l'évolution des techniques et de l'environnement ;

- d'examiner annuellement le suivi du pacte de responsabilité dans la branche.

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

La CPNE est informée par l'entreprise des problèmes d'emploi pouvant conduire à des licenciements collectifs pour raisons économiques qui n'auront pas trouvé de solutions ainsi que des accords réalisés à leur propos.

La CPNE sera consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession et informée sur les conclusions de ces études. Sous sa responsabilité, elle pourra confier à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences du transport urbain (OPMQC) la conclusion éventuelle et le suivi d'un tel dispositif au niveau de la branche.

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

Rôle en matière de formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

En étroite liaison avec la section professionnelle transports urbains constituée au sein de l'OPCA Transports et services, la CPNE a une attribution générale de promotion de la politique de formation dans la profession. Dans ce cadre, elle a pour missions :
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de suivre annuellement l'application du présent accord ainsi que des accords de branche ayant trait aux orientations et aux moyens en matière de formation professionnelle ;
- de proposer les orientations à donner à la politique de formation de la profession ainsi que les priorités à retenir. Pour mener à bien cette mission, la commission se référera aux domaines définis comme prioritaires par le présent accord. La commission exprimera un avis sur les tendances observées et les évolutions qu'elles traduisent et pourra, si elle l'estime nécessaire, formuler des propositions sur les efforts à mener prioritairement. A cette fin, elle peut se faire aider des travaux de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences visé à l'annexe suivante du présent accord ;
- d'examiner l'évolution et la création des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale ou du ministère du travail ;
- d'élaborer et d'actualiser semestriellement une liste des formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la branche ;
- de suivre l'évolution du dispositif du compte personnel de formation.
Pour exercer l'ensemble de ces missions, la CPNE s'appuiera sur les études, recherches et travaux que l'OPMQC, créé par l'annexe V du présent accord, réalisera ou fera réaliser.
Au titre de ces missions générales, la CPNE a plus particulièrement un rôle de concertation, d'étude, de proposition et, le cas échéant, dans les seuls cas prévus par la loi, de délibération 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 de 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 1er 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. (1)
Cette liste, qui peut donner lieu à financement prioritaire par l'OPCA Transports et services, 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'OPMQC, la CPNE peut émettre un avis de modification de la liste susvisée à destination de la CPN.

3. Formation continue

La CPNE propose annuellement à la commission paritaire nationale les orientations et les actions prioritaires à l'intention de l'OPCA Transports et services et de la section professionnelle transports urbains et assure le suivi de leur application.
Elle peut proposer la définition de certificats de qualification professionnelle.
Elle précise les qualifications accessibles aux salariés qui suivent, à la demande de leur employeur, pour partie hors du temps de travail, une action de formation qualifiante de plus de 300 heures.
Elle fixe une liste de formations éligibles au compte personnel de formation, en application de l'article L. 6323-16 du code du travail.
Elle pourra procéder à un réexamen semestriel de cette liste, établie au regard de l'évolution des besoins et de la prise en compte, le cas échéant, des nouveaux titres, diplômes et certifications reconnues.
Elle pourra proposer l'inscription à l'inventaire de certifications et d'habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle au sein de la branche des transports urbains.

Elle pourra proposer au comité paritaire national de l'emploi et de la formation (COPANEF) que certaines certifications inscrites au sein de la liste de formations éligibles au compte personnel de formation qu'elle a élaborée pour les salariés de la branche soient inscrites au sein de la liste nationale interprofessionnelle des formations éligibles à ce dispositif pour les demandeurs d'emploi.

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

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

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

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

6. Egalité professionnelle

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

(1) Point étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail.
(Arrêté du 22 mars 2016 - art. 1)

Modalités de délibération

Article 6

En vigueur étendu

Dans le cadre de ses attributions nécessitant une délibération en application de la loi, notamment pour l'élaboration de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-16 du code du travail, les délibérations de la CPNE sont adoptées en l'absence d'opposition d'au moins 50 % des membres, présents ou représentés, d'un des deux collèges de la commission.

La CPNE ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges est présente ou représentée.

Annexe V - Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC)

Rôle et mission de l'OPMQC

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de la création d'un observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) à compétence nationale, au sein de la branche.

L'observatoire aura pour missions d'éclairer et d'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 ;

- de suivre et d'anticiper l'évolution des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ainsi que sur l'évolution démographique de la branche ;

- à la lumière de ces deux premières fonctions, et en liaison avec la CPNE, afin d'aider cette dernière dans ses objectifs définis à l'annexe IV du présent accord, d'identifier les besoins en formation et de favoriser la mise en place de parcours de professionnalisation.

La CPNE est ainsi destinataire des travaux de l'observatoire.

La diffusion des travaux et études de l'OPMQC sera décidée au cas par cas par la commission paritaire nationale, sur proposition de la CPNE.

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

Composition et fonctionnement de l'OPMQC

Article 2

En vigueur étendu

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

Il est composé d'un délégué titulaire et d'un suppléant pouvant assister aux réunions, par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, et d'un nombre de représentants des employeurs égal au nombre de délégués des organisations syndicales de salariés.

Il se réunit une fois par an et, en tant que de besoin, à la demande de l'une ou l'autre des organisations signataires.

Il peut décider à l'unanimité de faire participer à ses réunions un ou plusieurs experts extérieurs, notamment des représentants de l'OPCA Transports et services.

L'UTP assure le secrétariat de l'OPMQC et l'animation des réunions.

Moyens de l'OPMQC

Article 3

En vigueur étendu

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

La gestion de ces moyens sera assurée par l'UTP conformément aux dispositions financières de l'article 10 de l'annexe VI du présent accord et dans le cadre des orientations définies par l'OPMQC.

L'UTP présentera à l'OPMQC un bilan financier de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, à la demande de celui-ci.

Annexe VI - Annexe financière

En vigueur étendu

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 Ier Répartition générale de la contribution

En vigueur étendu

Les entreprises occupant 10 salariés et plus doivent verser à l'OPCA Transports et services une contribution égale à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, dénommée « contribution unique formation ».

Toutefois, ce pourcentage est fixé à 0,8 % si un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, prévoit que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du CPF de ses salariés et à son abondement. Pendant la durée de l'accord d'entreprise, l'employeur ne peut pas bénéficier de la prise en charge par l'OPCA Transports et services des formations financées par le CPF de ses salariés.

Il s'ajoute à la contribution versée par l'employeur à l'OPCA Transports et services un financement spécifique à la profession de 0,3 % de la masse salariale brute.

Actions de formation spécifiques à la branche

Article 1er

En vigueur étendu

Un versement correspondant à 0,3 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA Transports et services assure le financement des actions de formation spécifiques définies à l'article 1.2 du présent accord (sécurité et protection des personnes et des biens, formation contribuant au développement et à l'amélioration du dialogue social, telles que définies à l'article 10, chapitre II du titre II de l'accord de branche du 3 décembre 2007 relatif au développement du

dialogue social, à la prévention des conflits et à la continuité du service public dans les transports publics urbains de voyageurs, puis validation des acquis de l'expérience) en relation avec l'annexe I du présent accord.

Financement de la professionnalisation

Article 2

En vigueur étendu

La contribution unique formation est affectée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions liées à la professionnalisation à hauteur de :

- 0,3 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 10 à 299 salariés ;

- 0,4 % dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Ce versement assure le financement des priorités définies par le présent accord, incluant notamment :

- les actions de formation liées aux contrats de professionnalisation ;

- les actions de formation liées aux périodes de professionnalisation ;

- les actions de préparation et d'exercice du tutorat ;

- le financement des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que des rémunérations, charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;

- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences dans les conditions précisées à l'article 3 de l'annexe V du présent accord et de l'article 10 de la présente annexe.

A l'issue de chaque exercice, l'OPCA Transports et services fournira à la section professionnelle transports urbains des bilans comptables et financiers détaillés pour l'ensemble des contributions versées par les entreprises de transport urbain au titre du financement lié à la professionnalisation ainsi que pour chaque dispositif financé par cette contribution.

Plan de formation

Article 3

En vigueur étendu

La contribution unique formation est affectée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions liées au plan de formation à hauteur de :
- 0,2 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- 0,1 % dans les entreprises de 50 à 299 salariés.
Les montants liés au plan de formation sont notamment affectés à la mise en œuvre des actions suivantes, dans les conditions et limites fixées par le conseil d'administration de l'OPCA Transports et services, sur proposition de la section transport urbain :
- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ;
- la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement, ainsi que des rémunérations, charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ; (1)
- 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.

(1) Point étendu sous réserve des dispositions des dispositions de l'article 39 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 étendu relatif à la formation professionnelle. (Arrêté du 22 mars 2016 - art. 1)

Compte personnel de formation

Article 4

En vigueur étendu

Sous réserve du respect de l'article L. 6331-10 du code du travail, la contribution unique formation est affectée au financement des dépenses liées au CPF à hauteur de 0,2 % de la masse salariale brute.

La contribution liée au CPF permet notamment, dans les conditions et limites fixées par le conseil d'administration de l'OPCA Transports et services, sur proposition de la section transport urbain, la mise en œuvre des actions suivantes :

- la prise en charge, dans la limite du nombre d'heures inscrit au CPF, des frais pédagogiques et des frais annexes, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail ;

- la prise en charge de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail, dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50 % du montant total pris en charge par l'OPCA Transports et services pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte.

Les parties signataires conviennent de l'intérêt que les plafonds de prise en charge des frais de formation et des rémunérations soient plus élevés pour les formations figurant sur la liste de formations éligibles au CPF établie par la CPNE.

Congé individuel de formation

Article 5

En vigueur étendu

La contribution unique formation est affectée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre du congé individuel de formation à hauteur de :

- 0,15 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 10 à 49 salariés ;

- 0,2 % dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Les entreprises de transport urbain verseront en outre à l'OPCA Transports et services la contribution légale, actuellement de 1 %, destinée à financer les CIF des salariés en contrat à durée déterminée.

Chapitre II Répartition de la contribution dans les différents dispositifs de formation

Financement des actions de formation spécifiques à la branche

Article 6

En vigueur étendu

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 à la protection des personnes et des biens ; est comprise dans ce cadre une partie de la formation continue obligatoire au sens du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 à hauteur de 1 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.

Le 0,3 % supplémentaire sera mutualisé au sein de l'OPCA Transports et services et regroupé dans un compte propre à la section transport urbain.

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 leur financement.

Toutefois, si, exceptionnellement, en fin d'exercice, il restait un solde non utilisé sur ce 0,3 %, le reliquat serait alors affecté par l'OPCA Transports et services au financement de la professionnalisation définie par l'article 2 de la présente annexe.

Dans le cadre de la présente contribution, sont pris en charge par l'OPCA Transports et services l'ensemble des frais pédagogiques et des rémunérations, charges sociales comprises. Ces conditions de prise en charge ne peuvent être modifiées par le conseil d'administration de l'OPCA Transports et services sur proposition de la section technique professionnelle transports urbains qu'en cas de nécessité économique avérée et étayée par des éléments objectifs et probants.

Financement des contrats et périodes de professionnalisation

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que l'OPCA Transports et services peut prévoir des forfaits de financement plus élevés pour les contrats et périodes de professionnalisation qui visent à acquérir l'un des diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles visés à l'annexe I dudit accord.

Financement des actions de formation liées au contrat et à la période de professionnalisation

Article 7.1

En vigueur étendu

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

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

- 13 € (périodes de professionnalisation) ou 12 € (contrats de professionnalisation) pour les titres et diplômes listés à l'annexe I du présent accord correspondant aux priorités de la branche en matière de formation professionnelle ;

- 11 € pour les autres formations destinées aux conducteurs et à l'encadrement ;

- 9,15 € pour toutes les autres formations.

Concernant les personnes visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la prise en charge par l'OPCA Transports et services intervient sur la base du forfait horaire prévu à l'article D. 6332-87 du code du travail.

Ces forfaits horaires peuvent être révisés par décision du conseil d'administration de l'OPCA Transports et services après avis de la CPNE.

Financement des dépenses liées au tutorat

Article 7.2

En vigueur étendu

L'OPCA Transports et services prend en charge, dans le cadre des dépenses de professionnalisation visées à l'article 2 de la présente annexe, les dépenses de tutorat correspondant aux missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats ou périodes de professionnalisation ;

- organiser avec les salariés concernés et, le cas échéant, leur hiérarchie leur activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

- assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

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

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

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

Article 7.3

En vigueur étendu

Conformément à l'article 2 de la présente annexe, les dépenses liées aux frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi qu'au titre des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation sont prises en charge par l'OPCA Transports et services dans le cadre de la professionnalisation.

Financement du compte personnel de formation

Article 8

En vigueur étendu

Sous réserve de l'article L. 6331-10 du code du travail, dans les conditions et limites prévues à l'article 4 de la présente annexe, l'OPCA Transports et services prend en charge le financement des frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas liés à la réalisation d'actions de formation dans le cadre du CPF, ainsi que les rémunérations des salariés en formation.

Ce financement se fait dans le cadre des contributions versées à l'OPCA Transports et services au titre du CPF.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation, selon les modalités déterminées au 4° de l'article L. 6332-21.

Financement de la formation des maîtres d'apprentissage

Article 9

En vigueur étendu

Les actions de formation des maîtres d'apprentissage, pour leur permettre d'exercer leurs missions et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident, feront l'objet d'une prise en charge (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement) par l'OPCA Transports et services dans le cadre du financement de la professionnalisation.

Financement de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC)

Article 10

En vigueur étendu

Les dépenses réalisées dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences sont prises en charge par l'OPCA Transports et services dans le cadre du financement de la professionnalisation visé à l'article 2 de la présente annexe.

Il s'agit notamment de la prise en charge :

- de l'ensemble des frais liés aux études et recherches, moyens humains et matériels utilisés dans le cadre de l'OPMQC ;

- du remboursement des organisations syndicales et patronales pour leur participation aux réunions dont l'objet sera lié aux travaux de l'OPMQC (CPNE…).

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

La prise en charge des dépenses réalisées dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences est plafonnée conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Financement du bilan de compétences

Article 11

En vigueur étendu

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée, sur demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'OPACIF auquel l'employeur verse sa contribution au titre de ce congé.

Tout salarié qui réalise un bilan de compétences, en tout ou partie en dehors du temps de travail, bénéficie d'une priorité de prise en charge par le FONGECIF (art. 1.1.2 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009), dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'organisme précité.

Autres financements

Article 12

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin d'étudier toutes les possibilités d'aides, accordées par les collectivités territoriales, l'Etat ou l'Union européenne, susceptibles de financer des actions de formation ou des études relatives à la formation.

Chapitre III Modalités de contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

En vigueur étendu

En application de l'article L. 6332-19 du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) reçoit un pourcentage de la contribution unique formation.

Comme prévu aux articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 du code du travail, ce pourcentage est fixé à :

- 0,15 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés ;

- 0,2 % dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Conformément à l'article R. 6332-22-6, les sommes correspondantes sont versées par les OPCA au FPSPP avant le 30 avril de chaque année.

Avenant du 15 mars 2016 à l'accord du 3 décembre 2007 relatif au dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	UTP.
Organisations de salariés	CFDT-SNTU ; FGT CFTC ; SMTC CFE-CGC ; FAT UNSA.

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs le 15 mars 2016 :

Considérant qu'après 8 années d'application effective du financement du dialogue social de branche prévu par l'accord de branche du 3 décembre 2007, il convient d'en tirer des conséquences afin d'améliorer le fonctionnement du dispositif ;

Considérant la résolution du conseil d'administration de l'AGEFODIA-TU du 28 avril 2015 proposant à la commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs des évolutions des articles 4 et 10 de l'accord de branche du 3 décembre 2007, ainsi que de son annexe « Financement du dialogue social de branche » ;

Considérant la loi du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », qui modifie les règles de financement du paritarisme, avec des conséquences sur le dispositif du 0,16 ‰ qui était prévu par l'accord du 3 décembre 2007 ;

Considérant qu'il convient, afin d'éviter la constitution d'excédents financiers non justifiés par l'AGEFODIA-TU, de pouvoir ajuster les ressources de l'association pour un exercice comptable en fonction des soldes constatés sur l'exercice comptable précédent ;

Considérant qu'il convient également de réaffirmer les possibilités de formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité en précisant leur financement,

Modification de l'article 4 de l'accord de branche du 3 décembre 2007

Article 1er

En vigueur non étendu

L'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 » 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 est annulé et remplacé comme suit.

« 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 1er de l'annexe " Financement du dialogue social de branche " du présent accord.

Dans les conditions, limites et plafonds fixés à l'annexe " Financement du dialogue social de branche ", le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche pourra décider, au regard des excédents constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, de la minoration de la contribution financière appelée auprès des entreprises.

Le complément entre la contribution légale du 0,1 % conventionnel et la contribution minorée des entreprises sera pris sur les réserves de l'association de gestion du fonds du dialogue social. L'assiette de répartition pour les différents budgets sera prise sur le taux de contribution légale du 0,1 % conventionnel.

Cette contribution a pour objet la prise en charge du dialogue social de branche, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 3.2 de l'annexe " Financement du dialogue social de branche " du présent accord, à savoir principalement :

- le détachement de salariés en qualité de " chargé du dialogue social de branche " ;

- les dépenses spécifiques des " chargés du dialogue social de branche " ;

- les moyens matériels des organisations syndicales représentatives de branche : documentations, bureautique, informatique ;

- les frais de participation aux réunions paritaires de branche dans les conditions fixées par l'article 12.2 de la convention collective nationale " Transports urbains " ;

- les frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social ;

- les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Conformément à l'article 5 de l'annexe " Financement du dialogue social de branche " du présent accord, 80 % du montant total de la contribution des entreprises seront affectés au financement des trois premiers postes de dépenses listés ci- dessus, le solde de 20 % sera affecté au financement des trois autres postes.

Dans les conditions, limites, planchers et plafonds fixés à l'annexe " Financement du dialogue social de branche ", le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche pourra décider de la modification de cette répartition.

Cette contribution au dialogue social de branche est instituée, gérée, collectée et répartie dans les conditions fixées à l'annexe du présent accord mettant en place une association paritaire de gestion du fonds du dialogue social de branche. »

Modification de l'article 10 de l'accord de branche du 3 décembre 2007

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 10 « Mettre l'accent sur la formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs est annulé et remplacé comme suit :

« Article 10

Mettre l'accent sur la formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité

Le développement du dialogue social et l'amélioration de sa qualité se font également grâce à la formation professionnelle.

A cette fin, les entreprises proposeront à leur encadrement de proximité et aux représentants du personnel des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dont les délégués syndicaux, de suivre des formations

qui porteront sur la négociation, le dialogue social, le droit du travail, ainsi que sur les droits et obligations respectifs, le contexte économique et social, national, sectoriel et local.

Ces formations pourront être organisées par des instituts de formation agréés, y compris des instituts syndicaux.

Les parties signataires du présent accord considèrent que les actions de formation continue décrites ci-dessus sont prioritaires. Elles doivent ainsi faire partie des actions spécifiques retenues par la branche.

A cette fin, le financement légal des congés de formation économique, sociale et syndicale (CFESS) prévu aux articles L. 2135-11 à L. 2135-13 du code du travail est augmenté à hauteur de 0,16 ‰ ajouté conventionnellement. Ce 0,16 ‰ est financé par le 0,3 % déjà versé à l'OPCA transports et services pour les actions prioritaires de la branche au titre de l'article 1.2 de l'accord du 7 juillet 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de l'article 1er de l'annexe VI dudit accord.

Les partenaires sociaux rappellent qu'il existe un financement légal des CFESS, prévu aux articles L. 2135-11 à L. 2135-13 du code du travail. En application de ces articles, le fonds paritaire mentionné à l'article L. 2135-9 du même code contribue à financer l'indemnisation des salariés bénéficiant d'un CFESS.

En application de l'article L. 2135-12 du code du travail, les crédits alloués au titre de cette indemnisation des CFESS bénéficient aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et celles dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui recueillent plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9 du code du travail.

Sur justification écrite, dès lors que la part des crédits alloués à chaque organisation syndicale représentative de la branche en application de l'alinéa précédent ne permet plus de prise en charge, l'organisation syndicale représentative de la branche concernée par cet épuisement de crédits pourra demander que les rémunérations des salariés partant en CFESS soient prises en charge, dans la limite de 0,16 ‰, par le 0,3 % déjà versé à l'OPCA transports et services pour les actions prioritaires de la branche au titre de l'article 1.2 de l'accord du 7 juillet 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de l'article 1er de l'annexe VI dudit accord.

Dans la mesure où il n'existe pas de financement légal, les rémunérations des salariés suivant une formation prévue par le présent article, autre qu'un CFESS, pourront, dans la limite de 0,16 ‰, être prises en charge par le 0,3 % déjà versé à l'OPCA transports et services pour les actions prioritaires de la branche au titre de l'article 1.2 de l'accord du 7 juillet 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de l'article 1er de l'annexe VI dudit accord.

Il est enfin rappelé que le 0,16 ‰ n'est pas mutualisé entre les entreprises de la branche. »

Modification de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007

Article 3

En vigueur non étendu

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 est annulée et remplacée par l'annexe ci-jointe.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur, de manière rétroactive, à compter du 1er janvier 2016.

Publicité et dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

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.

Fonds de financement du dialogue social de branche

Article 1er

En vigueur non étendu

Afin de disposer des ressources nécessaires au financement du dialogue social de branche, il est institué une contribution financière spécifique à la charge des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

Cette contribution va permettre d'alimenter un fonds de financement du dialogue social de branche géré par une association créée à cet effet.

Le montant de cette contribution appelée annuellement est fixé à 0,1 % de la masse salariale brute totale des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

La contribution est assise sur la masse salariale brute de l'exercice N - 1.

Le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche mentionnée à l'article 2.1 de la présente annexe pourra décider, au regard des excédents constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, de la minoration de la contribution financière appelée auprès des entreprises. En tout état de cause, la minoration de la contribution par le conseil d'administration de l'association ne pourra être supérieure à 50 %.

Pour l'année 2008, la contribution sera calculée au prorata à compter du premier jour du mois suivant la date officielle de création de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche visée à l'article 2 ci-dessus.

Gestion du fonds du dialogue social de branche

Article 2

En vigueur non étendu

Création d'une association de gestion du fonds du dialogue social de branche

Article 2.1

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord conviennent de créer une association paritaire de gestion du fonds du dialogue social de branche dont les statuts sont annexés. Les formalités de constitution de l'association seront engagées dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Objet de l'association

Article 2.2

En vigueur non étendu

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.

Modalités de fonctionnement de l'association

Article 2.3

En vigueur non étendu

Modalités de fonctionnement du conseil d'administration de l'association

Article 2.3.1

En vigueur non étendu

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

Le conseil d'administration se réunit au moins deux fois par an et autant de fois qu'il l'estime nécessaire sur convocation du président et du vice-président par lettre simple, au moins 15 jours avant la réunion.

Tout administrateur peut se faire représenter par un autre administrateur du même collège en lui donnant procuration.

En cas de 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 2 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 2 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 que ordre du jour et PV des réunions…

Le secrétariat de l'association est tenu par l'UTP.

Missions du conseil d'administration de l'association

Article 2.3.2

En vigueur non étendu

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, d'y apporter toutes modifications nécessaires ;

- de prendre toutes décisions relatives au fonctionnement de l'association : locaux, matériel, fonctionnement général… ;

- de collecter la contribution financière spécifique des entreprises destinée à alimenter le fonds du dialogue social de branche, mission dont il pourra confier l'exécution à un tiers ;

- de contrôler la collecte de la contribution financière des entreprises effectuée par le tiers mandaté ;

- d'affecter les sommes du fonds du dialogue social de branche conformément aux règles édictées par l'article 3 de l'annexe ou ses éventuels avenants à venir de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ;

- de préciser les conditions, limites et plafond d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche ;

- de fixer le montant maximum du fonds de réserve constitué sur les excédents de contribution constatés en fin d'exercice conformément aux règles édictées par l'article 3 de l'annexe ou ses éventuels avenants à venir de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ;

- de décider d'éventuelles affectations exceptionnelles des sommes du fonds du dialogue social de branche non utilisées après constitution du fonds de réserve ;

- de décider, au regard des excédents constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, de la minoration du taux de la contribution financière appelée auprès des entreprises dans les conditions prévues à l'article 1er de la présente annexe ;

- de placer ou faire placer les sommes du fonds du dialogue social de branche ;

- de compléter et/ou modifier les règles d'affectation et de répartition des sommes du fonds du dialogue social en respectant toutefois les conditions et limites fixées à l'article 4 du présent accord et aux articles 3 et 5 de la présente annexe ;

- de proposer à la commission paritaire nationale toute modification de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs.

Modalités des délibérations

Article 2.3.3

En vigueur non étendu

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.

Règles d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche

Article 3

En vigueur non étendu

Principes

Article 3.1

En vigueur non étendu

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.

Postes d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche

Article 3.2

En vigueur non étendu

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 transports urbains 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 transports urbains de voyageurs ».

Le nombre maximum de « chargés du dialogue social » dont pourront bénéficier les organisations syndicales représentatives et le volume annuel minimum d'heures de détachement des chargés du dialogue social seront fixés par le conseil d'administration de l'association.

Les chargés du dialogue social de branche auront notamment pour fonctions :

- de participer à la négociation de branche et aux instances paritaires de branche : commissions paritaires nationales, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, commission paritaire de suivi des questions de sécurité, observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, groupes de travail paritaires, dans la limite des sièges disponibles dans les différentes instances.

Les représentants des organisations syndicales en commission paritaire nationale privilégieront une représentation par des « chargés du dialogue social » ;

- d'être membre de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social (ONDS), du conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, ainsi que de la commission paritaire nationale de validation des accords (CPNV), dans la limite des sièges disponibles dans ces instances. Les membres syndicaux de l'ONDS, du conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, et de la CPNV, doivent nécessairement avoir le statut de « chargé du dialogue social » ;

- plus généralement, d'exercer leurs fonctions dans le cadre du dialogue social de la branche. Les chargés du dialogue social n'ont pas vocation à se substituer aux représentants du personnel des entreprises.

Les chargés du dialogue social qui n'exercent pas exclusivement leur activité au titre du transport public urbain ne pourront bénéficier des financements prévus par la présente annexe qu'au prorata de leur activité pour le transport urbain.

Les chargés du dialogue social bénéficient des dispositions des articles L. 2421-3, L. 2411-5, L. 2421-9 du code du travail dans les mêmes conditions que la protection accordée aux délégués du personnel.

Lorsqu'une convention de détachement est signée entre l'organisation syndicale représentative et l'entreprise de la branche

détachant un salarié, une copie sera adressée à l'association de gestion du fonds du dialogue social.

L'organisation syndicale représentative dans la branche pourra obtenir auprès de l'association le remboursement des sommes qu'elle consacre à la rémunération du ou des chargés du dialogue social détachés auprès d'elle, sur présentation des pièces justificatives, notamment la facture qu'établit l'entreprise détachant le salarié à l'organisation syndicale représentative.

Les moyens alloués ne pourront être utilisés que pour le détachement de salariés d'une entreprise relevant de la convention collective des transports urbains de voyageurs. Par ailleurs, le détachement aura pour seul objet le dialogue social et la négociation de la branche des transports urbains de voyageurs.

Le ou les salariés ainsi détachés conservent leur qualification ainsi que leurs droits à l'ancienneté.

A l'issue de leur détachement, les salariés ainsi détachés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds prévus par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des frais exposés par les chargés du dialogue social de la branche pour les besoins de leur mission (transport, hébergement, repas…).

Concernant les frais d'hébergement, de transport et de repas, les frais admissibles au remboursement de l'association s'entendent exclusivement des frais engagés dans le cadre de déplacements professionnels des chargés du dialogue social pour leur activité au titre du dialogue social de branche du transport urbain.

Sont donc notamment exclus des frais pris en charge par l'association les frais liés à une mission qui n'est pas exclusivement liée au dialogue social de branche du transport urbain ainsi que les frais correspondant à une résidence habituelle.

Autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement d'autres frais de fonctionnement liés au dialogue social de branche pour leurs chargés du dialogue social.

Ces frais de fonctionnement seront imputables, pour chacune des organisations syndicales représentatives, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu pour l'année considérée. Le conseil d'administration de l'association pourra décider, en plus du plafonnement ci-dessus, d'un plafonnement en montant financier de ces frais imputables par les organisations syndicales représentatives sur le budget qui leur est dévolu.

Il s'agit notamment de :

- remboursement des dépenses de location de bureaux, notamment dans le cas d'une location par l'organisation syndicale spécifique « transport urbain » à sa confédération, dans la mesure où ces bureaux sont exclusivement affectés aux activités de la branche des transports urbains de voyageurs ;

- remboursement de dépenses liées à l'ameublement et à l'aménagement de ces bureaux ;

- remboursement de frais de secrétariat et de comptabilité.

Le conseil d'administration de l'association déterminera le cas échéant, au-delà des possibilités de remboursement des dépenses ci-dessus, les autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche éligibles au remboursement de l'association.

Moyens matériels : documentation, 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 documentation, bureautique et informatique de leurs représentants 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, observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, commission paritaire nationale de validation des accords.

Frais de participation aux réunions paritaire de branche

Les entreprises de la branche dont un ou des salariés non détachés participeront à une réunion de la commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, commission sécurité seront remboursées sur justificatifs des sommes prises en charge au titre de l'article 12.2 de la CCNTU tel que modifié par l'article

5 du présent accord.

Frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

L'activité de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, nouvelle instance paritaire créée par le présent accord, nécessitera outre les temps de réunion, des temps de préparation, de secrétariat, des préparations et suivis d'enquêtes, des moyens d'information et de communication ou autres études et travaux décidés par les membres de l'observatoire ou la commission paritaire nationale.

A cette fin, lesdits frais de fonctionnement ou dépenses liés au dialogue social et à la négociation collective seront pris en charge par l'association sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association.

A ce titre, l'UTP pourra se faire rembourser forfaitairement, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, les frais correspondant aux rémunérations et charges sociales des salariés assurant le secrétariat, la préparation et le suivi de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social.

Frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche

Les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront pris en charge dans les conditions, limites et plafonds fixés par délibération du conseil d'administration de l'association.

Il s'agit notamment :

- des frais de comptabilité et honoraires d'expertise comptable pour le contrôle des comptes ;

- des frais de secrétariat ;

- des frais de la collecte et de la gestion des fonds du dialogue social de branche ;

- des frais de la structure associative ;

- des remboursements des frais des administrateurs pour les réunions du conseil d'administration de l'association (transport, repas et hébergement) ainsi que des éventuels frais supplémentaires et spécifiques des président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint et de tout autre administrateur à qui une mission spécifique aura été confiée par le conseil d'administration pour les temps de préparation des réunions du conseil d'administration et les divers frais (transport, hébergement, repas, bureautique, informatique, documentation…) ;

- des temps de présence et frais de transport, hébergement et nourriture des administrateurs, justifiés pour les réunions du conseil d'administration de l'association dans les conditions et limites fixées par délibération du conseil d'administration de l'association ;

- des éventuels frais de factures de mise à disposition de personnel à l'association.

Excédents éventuels du fonds du dialogue social de branche

Les excédents constatés à la fin de chaque exercice seront affectés à un fonds de réserve dont le montant maximum sera fixé par le conseil d'administration de l'association sur proposition du trésorier et trésorier adjoint, après avis du comptable.

Si les excédents venaient à dépasser le montant maximum du fonds de réserve, le conseil d'administration de l'association décidera de leur affectation. Il pourra décider du report des sommes excédentaires sur l'exercice suivant et, en plus des affectations mentionnées ci-dessus, d'affecter les sommes excédentaires à tout projet dont l'objet est lié au dialogue social de branche, tel le financement d'études, de recherches, de participation des membres de l'association et de l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social créé par le présent accord à des formations, colloques, ou toute manifestation liée au dialogue social de la branche.

Le conseil d'administration de l'association peut décider d'un report, sur leur budget de l'année suivante, des sommes non dépensées par les organisations syndicales, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu l'année considérée. Pour les sommes non dépensées correspondant à l'exercice 2011, le conseil d'administration de l'association pourra décider de ces reports sans être tenu par cette limite.

Une fraction de l'excédent pourra également être destinée à permettre à l'association d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement dans la branche.

Cette affectation de l'excédent de contribution ne pourra être utilisée que pour les besoins du dialogue social de branche.

Les postes d'affectation prévus à la présente annexe pourront être complétés ou modifiés par délibération du conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Collecte de la contribution financière des entreprises

Article 4

En vigueur non étendu

La contribution visée à l'article 1er 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.

Répartition du fonds du dialogue social

Article 5

En vigueur non étendu

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 définie à l'article 3 de la présente annexe sera répartie comme suit :

- 80 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3.2 de la présente annexe :

-- détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche » ;

-- dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche ;

-- autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche ;

-- moyens matériels : documentation, 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 :

-- le remboursement des frais afférents aux réunions paritaires des salariés non détachés dans les conditions fixées à l'article 12.2 de la CCNTU, modifié par l'article 5 du présent accord ;

-- les frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social ;

-- les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche peut décider de modifier la répartition ci-dessus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.

Dans cette hypothèse, il peut majorer la part de la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3.2, et minorer en conséquence le montant de la contribution utilisé pour les autres postes d'affectation.

En tout état de cause, le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra en aucun cas décider de porter la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3.2 à plus de 85 % du montant total de la contribution des entreprises, ni minorer en conséquence la part utilisée pour les autres postes d'affectation en deçà de 15 % du montant total de la contribution des entreprises.

Il est rappelé que cette modification de la répartition n'est possible que si la cotisation des entreprises est inférieure à 0,08 % de leur masse salariale brute.

Statuts de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche

Article 6

En vigueur non étendu

Les statuts de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront mis en conformité avec la présente annexe lors du conseil d'administration de l'association qui suit sa signature.

Accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Organisations patronales	UTP
Organisations de salariés	FAT UNSA CFDT SNTU SNRTC CFE-CGC

Préambule

En vigueur étendu

Les réflexions des partenaires sociaux sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche ont été initiées au regard des différentes réformes des retraites, qui ont entraîné un allongement de la vie au travail.

En effet, l'évolution positive de l'espérance de vie en France depuis plus de 60 ans n'est évidemment pas sans conséquence sur les politiques de l'emploi et sur l'équilibre à long terme des régimes de retraite. Plusieurs réformes législatives, pleinement applicables aux salariés de la branche, sont ainsi intervenues en la matière ces dernières années.

Outre cet élément de contexte national, la progression du taux d'absentéisme de la branche depuis plusieurs années, qui atteint 7,48 % en 2016 contre 5,24 % en 2007, a amené les partenaires sociaux à prendre des mesures en matière de sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi, dès 2007, les partenaires sociaux ont entamé une réflexion sur la pyramide des âges, la gestion des fins de carrière et les inaptitudes. À ce titre, ils ont confié à l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) la mission « de mener un examen approfondi de la pyramide des âges du secteur, de le mettre en perspective avec les évolutions nationales, d'identifier les motifs puis les conséquences de cette évolution, les politiques de recrutement, le profil des recrutés, les modalités de sortie du secteur, les éventuelles difficultés que cette évolution peut générer … ». Après un travail d'analyse et d'étude de 2 ans dans un certain nombre d'entreprises de transport urbain de voyageurs, l'ANACT a rendu ses conclusions, discutées et partagées avec les partenaires sociaux.

Suite à ces travaux et au regard des éléments de contexte, les partenaires sociaux ont voulu mettre en place un accord de branche, dans l'objectif de sécuriser au mieux les parcours professionnels tout au long de la carrière.

Ils rappellent qu'ils ont, de longue date, commencé à répondre à la problématique de sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche tout au long de leur carrière :

- depuis plus de 30 ans, ils ont signé plusieurs accords de branche relatifs à la formation professionnelle et ont constaté qu'elle constituait un outil déterminant de préparation et d'accompagnement des changements, tant pour les entreprises que pour les salariés. Ainsi, l'accord de branche « relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle dans les

transports urbains de voyageurs » du 7 juillet 2015, très complet et ambitieux, au contenu vaste et précis, va au-delà des obligations légales en la matière ;

- depuis plus de 20 ans, ils ont conclu plusieurs accords de branche relatifs à la sécurité des personnes et des biens, considérant que les entreprises de transport urbain et leurs personnels devaient, tout en restant dans le cadre de leur métier de transporteur, poursuivre leur implication dans la lutte contre l'insécurité. Des mesures de prévention et d'accompagnement des salariés agressés sont ainsi mises en œuvre depuis de nombreuses années ;

- avec l'accord de branche du 2 février 2010 « sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs », ils ont souhaité prendre en compte la situation particulière des salariés travaillant de nuit en prévoyant des contreparties financières et en repos spécifiques, et en améliorant leurs conditions de travail.

Aujourd'hui, en mettant en place le présent accord, les partenaires sociaux vont préciser et compléter des dispositions déjà existantes, et aller au-delà en :

- proposant un certain nombre d'outils et de mesures qui pourront être mis en place dans les entreprises de la branche, en fonction de leur contexte ;

- mettant en place un dispositif permettant pour certains salariés volontaires en fin de carrière, notamment les travailleurs de nuit, d'exercer leur activité à temps partiel.

Les partenaires sociaux rappellent que l'ensemble des mesures mises en place dans les entreprises du secteur doivent l'être dans le respect des dispositions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, et à l'absence de toute discrimination au sens des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail.

C'est dans cet esprit et dans le respect de ces principes que les partenaires sociaux de la branche des transports urbains de voyageurs conviennent des dispositions qui suivent.

Première partie Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés du transport urbain tout au long de leur vie professionnelle

En vigueur étendu

Dans un contexte et un secteur en évolution, il est nécessaire d'apporter aux entreprises de transport urbain et à leurs salariés des moyens et outils permettant d'anticiper les évolutions générées par le contexte économique et social.

Ce contexte se caractérise par :

- une évolution démographique nationale ayant conduit aux différentes réformes de la durée d'assurance requise dans les régimes de retraite, conjuguées aux incitations fortes du législateur à la poursuite de leur activité ;

- un vieillissement progressif des effectifs des entreprises, accentué par le faible turn-over qu'elles connaissent. Ainsi, selon le bilan social de branche 2016, la part des salariés âgés de plus de 50 ans représentait 34,5 % des effectifs de la branche, 33,7 % en 2015 et 32,9 % en 2014. En comparaison, ces salariés représentaient 21 % des effectifs en 2001.

Tenant compte de ce contexte, les partenaires sociaux de la branche proposent ci-après des moyens tendant à anticiper les évolutions de carrière tout au long de la vie professionnelle.

Les dispositions qui suivent proposent des mesures pouvant permettre aux salariés, de leur entrée dans l'entreprise à leur départ pour liquider les droits à pension de retraite, d'être véritablement acteurs de leur parcours professionnel, et également à l'entreprise d'assurer l'adaptation de chaque salarié aux évolutions de son emploi.

Pour les salariés en deuxième partie de carrière, les parties signataires ont estimé nécessaire d'envisager les mesures permettant de les accompagner dans leurs dernières années d'activité professionnelle. Elles encouragent ainsi les entreprises de la branche à porter une attention particulière à ces salariés.

Les mesures proposées, lorsqu'elles peuvent être adaptées au contexte particulier de l'entreprise ont pour objectif principal de prévenir les cas d'inaptitude ou de rupture du parcours professionnel et de favoriser ainsi le développement professionnel et le maintien dans l'emploi des salariés du secteur.

Titre Ier Sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle

En vigueur étendu

L'allongement de la durée de vie au travail ainsi que les mesures de prévention pour sécuriser les parcours professionnels concernent l'ensemble des salariés tout au long de leur carrière, de leur entrée dans la vie professionnelle jusqu'à leur fin de carrière.

Les outils et dispositifs développés ci-après sont proposés aux entreprises et salariés du secteur pour les accompagner dans leur démarche de prévention et de sécurisation des parcours professionnels.

La sécurisation des parcours peut ainsi s'opérer selon 4 axes principaux :

- lors de la phase de recrutement ;

- par les outils de pilotage et de diagnostic ;

- par la formation professionnelle tout au long de la vie ;

- par la prévention des facteurs de risques professionnels.

Chapitre Ier Phrase de recrutement

Intégrer le recrutement dans la démarche anticipative de l'évolution des parcours professionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Premier contact entre le salarié et l'entreprise, la phase de recrutement est le premier axe de la gestion anticipative de l'évolution des parcours professionnels en général, et de la prévention des éventuelles inadéquations professionnelles futures des salariés du transport urbain en particulier.

Les entreprises du secteur ont de longue date mis en place des procédures de recrutement adaptées et spécifiques.

Les partenaires sociaux invitent toutefois les entreprises de transport urbain, en fonction de leurs besoins et contexte, à analyser leurs processus de recrutement afin, le cas échéant, de les évaluer et de les adapter au contexte, et à affiner ainsi, au besoin à l'aide de cabinets de recrutement extérieurs, la définition des profils professionnels les plus adaptés aux postes proposés.

Cette réflexion sur les processus de recrutement peut permettre d'anticiper les éventuelles inadéquations susceptibles d'intervenir durant la carrière professionnelle.

Les procédures de recrutement des entreprises peuvent ainsi être adaptées pour permettre un recrutement diversifié en termes de profils, d'âges, et de compétences, gage d'une richesse des ressources humaines dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent en outre que les critères de recrutement doivent être strictement fondés sur la possession des compétences et des capacités professionnelles et psychologiques requises, qui doivent être appréciées objectivement, sans présupposé tenant aux critères énumérés à l'article L. 1132-1 du code du travail, en particulier l'âge du candidat ou son état de santé.

Elles incitent à mettre en place, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées afin que les recrutements soient exempts de toute forme de discrimination, et visent à une diversification des sources de recrutement, aussi bien pour ceux effectués en interne que par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés.

Mettre en œuvre les outils permettant un recrutement pertinent

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises de transport urbain disposent de différents outils de recrutement dont la mise en œuvre doit permettre de s'assurer de l'adéquation du salarié à son poste de travail.

Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation

Article 2.1

En vigueur étendu

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur l'importance de l'utilisation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, titrant ou diplômant, pour favoriser un recrutement qualifié et une insertion professionnelle progressive et réussie.

Les partenaires sociaux affirment ainsi leur attachement à ce mode de recrutement et souhaitent favoriser le maintien en CDI des salariés ainsi formés.

Ils rappellent que les formations en alternance font partie des orientations prioritaires de formation de la branche, notamment lorsqu'elles visent l'acquisition d'un des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle visés à l'annexe I de l'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs ».

Les parties signataires recommandent aux entreprises de veiller tout particulièrement à ce que la durée des contrats soit adaptée, prenant en compte tout autant la formation initiale que le niveau requis pour l'emploi pour permettre à l'ensemble des personnes sans qualification, et ce, quel que soit leur niveau initial, d'accéder à des formations qui leur donnent les meilleures possibilités d'insertion et préservent leurs chances d'une évolution professionnelle ultérieure.

Préparation opérationnelle à l'emploi

Article 2.2

En vigueur étendu

Les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur l'intérêt de recourir au dispositif de la préparation opérationnelle individuelle à l'emploi, prévu à l'article L. 6326-1 du code du travail. Pour mémoire, ce dispositif permet de favoriser les recrutements de demandeurs d'emploi, en leur faisant bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée préalablement auprès du service public de l'emploi.

Elle est particulièrement adaptée dans le cadre d'une reconversion professionnelle en deuxième partie de carrière.

Les partenaires sociaux recommandent de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi dans le cadre des orientations prioritaires de formation de la branche, conformément à l'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs ». En effet, cet accord de branche définit les actions de formation estimées prioritaires pour cette préparation opérationnelle à l'emploi, tant pour l'ensemble des métiers que plus spécifiquement pour les métiers de la conduite.

Les partenaires sociaux rappellent que la préparation opérationnelle à l'emploi peut également être envisagée de manière collective, en permettant à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant notamment à des besoins identifiés par un accord de branche.

Dans la branche des transports urbains, les besoins identifiés en matière de préparation opérationnelle à l'emploi collective, comme pour la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, sont les suivants :

- pour l'ensemble des métiers de l'entreprise, les actions de formation concourant à une remise à niveau des apprentissages de base, des approches comportementales et relationnelles, les actions de formation liées à la santé et à l'hygiène de vie (gestes et postures, gestion du stress et des conflits, prévention des addictions, secourisme etc.), les actions relatives aux règles de vie civile et sociale dans ses applications professionnelles, ainsi que les actions concourant à l'acquisition de titres et de diplômes tels que visés dans l'annexe I de l'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » ;

- plus spécifiquement pour les métiers de la conduite : l'acquisition du permis D, l'acquisition de la qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs, de la formation continue obligatoire et de la formation continue obligatoire dite « passerelle » voyageurs au sens des articles L. 3314-1 et suivants et R. 3314-1 et suivants du code des transports.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective apparaît adaptée dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Emplois d'avenir

Article 2.3

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt du recours aux emplois d'avenir, dont l'objectif, comme prévu à l'article L. 5134-110 du code du travail, est le recrutement de jeunes sans emploi, sans qualification ou peu qualifiés, qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi, dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois.

Dans le secteur des transports urbains, créateur d'emplois depuis plus de 10 ans, le recours aux emplois d'avenir apparaît particulièrement adapté, selon les conditions applicables au secteur non marchand.

Chapitre II Outils de pilotage et de diagnostic

Développer les possibilités de bilans tout au long de la carrière

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord rappellent l'existence, dans la branche des transports urbains, d'outils d'information et d'orientation des salariés, en particulier en vue de l'utilisation des dispositifs de formation professionnelle.

Ces outils, développés ci-après, mis en place dans la branche des transports urbains par l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs », sont destinés à accompagner les salariés de la branche dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur objectif professionnel, à tous les âges de la vie au travail.

Entretien professionnel

Article 3.1

En vigueur étendu

L'entretien professionnel constitue un outil fondamental pour faciliter une gestion anticipative des emplois et des compétences en ce qu'il permet de faire le point, tous les 2 ans, sur l'activité professionnelle du salarié avec sa hiérarchie et de définir des actions de formation, une action de validation des acquis de l'expérience ou un bilan de compétences.

Il permet au salarié d'être acteur de son parcours professionnel en ce qu'il permet d'évoquer les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Il contribue ainsi à définir les actions et modes de formations les plus pertinents compte tenu des aspirations professionnelles du salarié et du poste occupé par ce dernier.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise.

Il est également rappelé que les modalités de mise en œuvre de cet entretien sont définies par l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs ».

Les partenaires sociaux soulignent que dans les situations prévues à l'article L. 2141-5 du code du travail, l'entretien professionnel peut être réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical.

Bilan de compétences

Article 3.2

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que le bilan de compétences, visé à l'article L. 6313-1 du code du travail, a pour objet de permettre au salarié de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

La mise en œuvre des actions de bilan de compétences doit permettre, à partir des compétences acquises du salarié, de ses capacités et souhaits d'évolution, de rechercher, en commun, des réponses appropriées dans les différents dispositifs de formation et de développement des compétences.

Un salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail dans le cadre d'une démarche individuelle.

Soucieux d'anticiper au mieux les actions de formation pouvant être envisagées en seconde partie de carrière, les parties signataires rappellent qu'après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à compter de son 45e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée selon les modalités précisées à l'annexe VI de l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs ».

Passeport orientation et formation

Article 3.3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6323-8 du code du travail, chaque personne titulaire d'un compte personnel de formation a la possibilité de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire.

Cet outil permet au salarié de recenser les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle tout au long de sa vie professionnelle.

Conseil en évolution professionnelle

Article 3.4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail et à l'arrêté du 16 juillet 2014 « fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail », tout salarié peut bénéficier, à son initiative et tout au long de sa vie professionnelle, d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Ce conseil est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du code du travail. Il garantit à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux.

Les salariés sont informés de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle par l'employeur, notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

Chapitre III Rôle préventif de la formation professionnelle

En vigueur étendu

La formation professionnelle, facteur essentiel du développement des compétences des salariés, a un rôle primordial dans le maintien de l'employabilité et la sécurisation des parcours professionnels.

Elle permet à chacun d'être acteur de son évolution professionnelle.

Les parties signataires considèrent également que l'acquisition de compétences et de connaissances nouvelles constitue un moyen de réduire les effets de l'âge sur les capacités professionnelles.

À ce titre, elles rappellent que, depuis de nombreuses années, les entreprises de transport urbain, allant au-delà de leurs obligations conventionnelles et légales, consacrent d'importants moyens à la formation professionnelle des salariés de la branche.

Elles insistent en particulier sur l'existence d'actions de formation spécifiques à la branche des transports urbains et bénéficiant d'un financement à cette fin, notamment les actions de formation continue relatives à la sécurité et la protection des personnes et des biens, définies dans l'accord de branche « relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les entreprises de transport public urbain » du 17 avril 2007.

Les parties signataires souhaitent que l'effort conséquent consenti par les entreprises de transport urbain, en faveur du développement de la formation professionnelle continue, profite à toutes les catégories de salariés de la branche, tout au long de leur carrière professionnelle.

Elles souhaitent, notamment, que les entreprises de la branche s'attachent à favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés en deuxième partie de carrière.

Les parties signataires rappellent l'existence de nombreux outils de formation institués dans la branche et destinés à favoriser le maintien, l'adaptation et l'évolution dans l'emploi, et qui pourront, dans certaines situations, sécuriser les parcours et prévenir les inadaptations :

Plan de formation

Article 4

En vigueur étendu

Conscients de la nécessité permanente d'adapter et de développer les compétences des salariés en fonction des évolutions de leur poste, les parties signataires s'accordent pour faire du plan de formation un moyen essentiel d'accès à la formation des salariés au sein de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, le plan de formation élaboré par l'entreprise distingue deux catégories d'actions, participant à la sécurisation des parcours professionnels :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;

- les actions liées au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret, que l'employeur peut proposer.

Les partenaires sociaux soulignent que les actions de formation peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Il est également rappelé que le plan de formation permet aux entreprises de la branche d'adapter les objectifs de formation prioritaires au sein de la branche, définis par l'article 1er de l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » à leurs spécificités locales.

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

Périodes de professionnalisation

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur la mise en œuvre des périodes de professionnalisation, qui ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la branche.

Elles estiment qu'il s'agit d'un outil indispensable à l'objectif poursuivi par le présent accord, tant pour assurer un développement des compétences des salariés que pour assurer un éventuel reclassement.

Elles rappellent que les formations liées à l'adaptation aux nouvelles technologies et aux nouveaux contextes permettant de prévenir toute inaptitude professionnelle figurent parmi les formations prioritaires de la branche dans le cadre de la période de professionnalisation.

Validation des acquis de l'expérience

Article 6

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficiant d'une expérience professionnelle de plusieurs années, tout particulièrement le salarié en deuxième partie de carrière, peut, s'il le souhaite, valoriser cette expérience en bénéficiant de la validation des acquis de son expérience professionnelle dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, de la durée minimale d'activité prévue par le code du travail, en rapport avec la certification recherchée.

Cela doit être un moyen de sécuriser son parcours professionnel, par l'acquisition d'un diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle reconnu dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Les parties signataires réaffirment leur attachement à ce dispositif et rappellent que tout nouvel embauché est informé sur les possibilités d'acquérir un titre ou un diplôme par cette voie. Cette information est délivrée à l'ensemble des salariés lors de l'entretien professionnel mentionné à l'article 3.1 du présent accord.

Il est également rappelé, conformément à l'article 12 de l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » et aux articles R. 6422-1 à R. 6422-13 du code du travail, que tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail.

Compte personnel de formation

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord reconnaissent le compte personnel de formation (CPF) comme moyen privilégié, pour chaque salarié, de devenir acteur de son évolution professionnelle et du développement de ses compétences.

À ce titre, les parties signataires rappellent que sont notamment éligibles au compte personnel de formation :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations ;

- les formations d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;

- les formations inscrites sur une liste élaborée par la CPNE ;

- les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux rappellent également que le comité d'entreprise, ou le comité social et économique, émet un avis sur les conditions de mise en œuvre du CPF.

Ils soulignent que, pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait conformément aux règles édictées par le code du travail.

Pour le suivi de ces formations, le CPF du salarié peut notamment être abondé par des périodes de professionnalisation, conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail. Ces périodes concourent ainsi à la prise charge des coûts de formation liés à la mise en œuvre du CPF lorsque la durée de la formation éligible au CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur ce compte. Dans ce cas, en application de l'article D. 6324-1 du code du travail, la durée minimale de la période de professionnalisation, fixée à 70 heures, ne s'applique pas aux formations financées dans le cadre de l'abondement apporté au CPF lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF.

L'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » précise les modalités d'alimentation et de fonctionnement du CPF, ainsi que ses liens avec l'entretien professionnel mentionné à l'article 3.1 du présent accord.

Chapitre IV Prévention des facteurs de risques professionnels

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la prévention des facteurs de risques professionnels dans la sécurisation des parcours professionnels.

À ce titre, il leur apparaît important de rappeler la liste des dix facteurs de risques professionnels, précisément fixée par les articles L. 4161-1 et D. 4161-2 du code du travail.

Ainsi, certains facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées. Il s'agit :

- des manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;

- des postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;

- des vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail.

Quatre autres facteurs sont liés à l'environnement physique agressif, à savoir :

- les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées ;

- les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du code du travail ;

- les températures extrêmes ;

- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.

Enfin, des facteurs de risques professionnels sont liés à certains rythmes de travail, à savoir :

- le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail ;

- le travail en équipe successives alternantes ;

- le travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Les facteurs de risques professionnels sont susceptibles de concerner les salariés exposés au-delà de certains seuils, fixés par l'article D. 4161-2 du code du travail.

Conformément aux articles L. 4163-1 et D. 4161-3 du code du travail, ces seuils d'exposition sont appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.

Compte tenu des spécificités de la branche, les partenaires sociaux invitent les entreprises du secteur du transport urbain à porter une attention toute particulière au travail de nuit, facteur de risque le plus à même de concerner certains salariés de ce secteur.

Dans les cas où une entreprise de la branche aurait identifié ce facteur, ou un autre mentionné à l'article D. 4161-2 du code du travail, il est rappelé que deux niveaux de suivi doivent être réalisés :

- un suivi individuel. À ce titre, l'employeur déclare de façon dématérialisée à la caisse de retraite compétente le ou les facteur(s) de risques au(x)quel(s) le salarié a été exposé au-delà des seuils susmentionnés ;

- un suivi collectif. À ce titre, l'employeur détermine la proportion de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, la mentionne en annexe du document unique d'évaluation des risques, et l'actualise chaque fois que nécessaire.

Au-delà des facteurs de risques professionnels, les partenaires sociaux soulignent que, dans les conditions posées par le code du travail, tout employeur est tenu d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, compte tenu de la nature des activités de l'établissement.

Conformément aux articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du code du travail, cette évaluation prend notamment en compte le choix des procédés de fabrication, les équipements de travail mis à disposition des salariés, les substances ou préparations chimiques mises en œuvre, l'aménagement ou le réaménagement des postes de travail ou des installations, la définition des postes de travail et les risques liés aux ambiances thermiques. Les résultats de cette évaluation sont transcrits au sein du document unique d'évaluation des risques.

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux dispositions du code du travail, le document unique d'évaluation des risques, dans lequel est notamment mentionnée la proportion de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, est tenu à la disposition des délégués du personnel et des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou du comité social et économique.

Moyens de protection et de prévention des facteurs de risques professionnels

Article 8

En vigueur étendu

En accord avec les principes généraux de prévention des risques prévus à l'article L. 4121-2 du code du travail, l'employeur dispose de différents moyens pour prévenir les facteurs de risques professionnels.

Ces moyens comprennent notamment :

Règlement intérieur

Article 8.1

En vigueur étendu

En matière de prévention des risques professionnels et conformément à l'article L. 1321-1 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur fixe notamment :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions concernant les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses ;

- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.

Le règlement intérieur, en ce qu'il définit en partie les règles à appliquer en matière de sécurité des salariés, participe donc à la prévention des facteurs de risques professionnels.

Mesures de protection collective et individuelle

Article 8.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que les seuils d'exposition aux facteurs de risques professionnels sont appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.

Les parties signataires soulignent l'importance des mesures de protection collectives, dont la mise en place prime sur les mesures de protection individuelles.

Lorsque les mesures de protection collectives ne permettent pas de neutraliser le risque, l'employeur envisage alors les mesures et équipements de protection individuelle adéquats et conformes aux normes en vigueur.

Conformément à l'article L. 4321-1 du code du travail, ces outils sont équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs.

L'employeur informe et forme ses salariés à l'utilisation de ces différents dispositifs.

Mesures de formation

Article 8.3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 4142-1 du code du travail, l'employeur peut être tenu, en fonction des risques constatés, d'envisager et de mettre en place des actions adaptées et particulières de formation à la sécurité.

Ces formations ont notamment pour but de prévenir les conséquences de l'exposition de certains salariés à un facteur de risque professionnel.

Pour les salariés exposés à un facteur de risque professionnel, les partenaires sociaux rappellent que, conformément au code du travail, les points inscrits au compte professionnel de prévention peuvent permettre à son titulaire de financer une action de formation en vue d'accéder à un emploi moins exposé ou non exposé. La mobilisation de ces points convertis en heures pour le suivi d'une telle action de formation constitue un abondement du CPF.

Titre II Accompagner la fin de carrière

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que si les mesures de prévention et d'anticipation prévues au titre I du présent accord sont susceptibles de s'appliquer à tous les âges de la vie au travail et à toutes les situations de travail, certaines mesures spécifiques peuvent être nécessaires pour accompagner progressivement vers leur fin de carrière certains salariés.

Les parties signataires souhaitent également, à l'inverse, prendre en compte les salariés ayant atteint l'âge auquel ils peuvent prétendre liquider leur pension de retraite et qui souhaitent continuer leur activité professionnelle. Elles considèrent que ces salariés doivent pouvoir bénéficier des dispositifs légaux existant en la matière.

Développer la transmission des savoirs dans l'entreprise

Article 9

En vigueur étendu

Le départ en retraite des salariés peut constituer pour l'entreprise une perte d'expertise. Il peut donc s'avérer utile de permettre à ces salariés de transmettre leur savoir-faire particulier aux jeunes générations, en aménageant leur fonction dans les dernières années de leur activité.

Les parties signataires rappellent que l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 sur l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, érige cette pratique en objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

Les parties signataires souhaitent donc encourager la fonction tutorale des salariés volontaires, en particulier dans les dernières années d'activité, par exemple dans le cadre des emplois d'avenir. Il en est de même en ce qui concerne la fonction de maître d'apprentissage ou de formateur.

Au-delà du tutorat, les parties signataires souhaitent encourager les actions tendant à la transmission des savoirs et des compétences mises en place dans les entreprises.

Mesures de transition entre activité et retraite

Article 10

En vigueur étendu

L'objectif de maintenir dans l'emploi les salariés âgés peut inciter l'entreprise à envisager des aménagements de l'activité de certains d'entre eux afin de permettre de faciliter la transition entre activité et retraite et réduire les risques de survenance d'une inaptitude en fin de carrière pour ces personnels.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord encouragent les entreprises de transport urbain à mettre en œuvre les mesures suivantes :

Temps partiel de fin de carrière. - Toutes catégories de salariés

Article 10.1

En vigueur étendu

Le temps partiel de fin de carrière (temps partiel « fin de carrière ») a pour objet de permettre aux salariés remplissant les conditions exposées au 10.1.1 ci-après de bénéficier d'un temps de travail inférieur à un temps plein préalablement à leur départ en retraite.

Le temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord ne peut être cumulé, dans le même temps, avec tout autre dispositif légal ou conventionnel (branche, groupe, entreprise, établissement…) ayant pour objet d'aménager la durée du travail en fin de carrière. Le dispositif de retraite progressive, tel que prévu par le code de la sécurité sociale, n'est pas visé par ce principe de non-cumul.

Bénéficiaires

Article 10.1.1

En vigueur étendu

Tout salarié totalisant 25 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise, devant valider au plus 14 trimestres et au moins 8 trimestres pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal, peut demander à bénéficier du temps partiel « fin de carrière » dans le cadre de l'engagement et de la procédure ci-après définis.

Pour le salarié dont la carrière ne s'est pas déroulée intégralement au régime de retraite général, la condition tenant à la validation d'au plus 14 trimestres et d'au moins 8 trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal s'apprécie en prenant en compte les trimestres acquis au sein des différents régimes de retraite. Le salarié dans cette situation doit réunir une durée d'assurance et de périodes équivalentes au nombre de trimestres nécessaires, lors de ce départ et en fonction de l'âge, pour pouvoir bénéficier du départ à la retraite au régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, dont, le cas échéant, les régimes spéciaux de retraite.

Ces conditions d'éligibilité au dispositif s'apprécient à la date de la mise en œuvre effective du dispositif.

Le bénéfice du temps partiel « fin de carrière » cesse de plein droit dès lors que le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

Modalités de fonctionnement du dispositif

Article 10.1.2

En vigueur étendu

Le salarié remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif et souhaitant bénéficier du temps partiel « fin de carrière » en informe son employeur dans les délais et selon la procédure définis à l'article 10.1.4. Conformément à ses obligations

mentionnées à l'article 10.1.3, notamment, il liquide ses droits à la retraite dès lors qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Dans le cadre du temps partiel « fin de carrière », le salarié bénéficie d'un temps de travail inférieur à un temps plein. Le temps de travail du salarié est compris entre 50 % et 80 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise. Le temps de travail du salarié bénéficiant du présent dispositif ne peut être inférieur à 50 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

Le dispositif de temps partiel « fin de carrière » ne peut entrer en vigueur qu'en cas d'accord du salarié et de l'employeur quant au temps de travail qui sera effectué par le salarié dans le cadre du temps partiel « fin de carrière ».

La répartition des horaires de travail est définie par l'entreprise, en fonction de ses besoins de fonctionnement, et ne peut aboutir à l'accomplissement d'heures complémentaires par le salarié, sauf accord différent des parties matérialisé dans le contrat de travail ou un avenant.

Le salarié bénéficiaire du dispositif ne peut accomplir d'heures complémentaires au-delà de 1/10 de sa durée contractuelle de travail, et l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à hauteur d'un temps plein.

Les partenaires sociaux soulignent que le recours aux heures complémentaires, pour les salariés bénéficiaires du temps partiel « fin de carrière », au regard de la finalité de ce dispositif, doit être le plus limité possible.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions prévues au 1° de l'article L. 3123-6 du code du travail.
(Arrêté du 20 décembre 2018 - art. 1)

Obligations réciproques des parties

Article 10.1.3

En vigueur étendu

Le salarié bénéficiant du dispositif de temps partiel « fin de carrière » prévu au présent accord s'engage à partir en retraite dès qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein, à la date qui a été prévue avec l'employeur lors de l'entrée du salarié dans le dispositif. Il est rappelé que le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

En contrepartie, les cotisations de retraite sont calculées sur la base du salaire correspondant à une activité à temps plein, selon les règles et modalités de calcul prévues par l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Ainsi, conformément à l'article R. 241-0-2 du code de la sécurité sociale, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est égal au produit de la rémunération mensuelle et du rapport entre, d'une part, la durée du travail à temps plein et, d'autre part, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois. Le nombre d'heures rémunérées correspond à l'ensemble des heures rémunérées au cours du mois, y compris le cas échéant les heures complémentaires.

La rémunération mensuelle prise en compte est la rémunération mensuelle brute constituée des gains et rémunérations assujettis à cotisations de sécurité sociale, versée au salarié au cours du mois civil correspondant.

L'entreprise prend en charge le surplus de cotisations de retraite salariales et patronales. Ces cotisations sont calculées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La rémunération mensuelle brute de base du salarié est calculée sur la base du temps de travail qu'il effectue. Toutefois, lorsque le salarié a déposé sa demande de départ en retraite auprès de la caisse d'assurance retraite compétente, et qu'il justifie auprès de son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, d'avoir effectué cette démarche, sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à son temps de travail à temps partiel est majorée de 10 %, pendant, au maximum, les 4 derniers trimestres précédant la date effective de son départ en retraite, sans que cette majoration ne puisse s'appliquer avant la date de dépôt effectif de sa demande de départ en retraite auprès de la caisse de retraite compétente.

Le salarié bénéficiaire du dispositif de temps partiel « fin de carrière » a droit à des congés payés dont la durée est égale à celle des congés payés d'un salarié à temps plein.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de la rémunération reconstituée correspondant à l'activité exercée avant le bénéfice du temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord.

Dans l'hypothèse où le salarié ne partirait pas à la retraite à la suite de l'obtention de sa retraite à taux plein, et au-delà de la cessation de plein droit du dispositif prévue à l'article 10.1.1, le salarié s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière ».

Le salarié qui dénonce le présent dispositif s'engage à rembourser le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière ».

Sous réserve de l'accord de l'employeur qui apprécie le bien-fondé de la demande, les dispositions des deux paragraphes ci-dessus ne trouvent pas application en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par le salarié.

Procédure

Article 10.1.4

En vigueur étendu

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière » doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins 6 mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.

La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

Elle doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les caisses de retraite.

Dans les 2 mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.

Dans les 2 mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail. Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé.

La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ou le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière », du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière ».

Le passage à temps partiel « fin de carrière » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le code du travail en matière de travail à temps partiel.

L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins 3 mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'1 mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions prévues au 1° de l'article L. 3123-6 du code du travail.
(Arrêté du 20 décembre 2018 - art. 1)

Temps partiel de fin de carrière « travailleurs de nuit »

Article 10.2

En vigueur étendu

Le temps partiel de fin de carrière a pour objet de permettre aux salariés travailleurs de nuit (temps partiel « fin de carrière - travailleurs de nuit ») remplissant les conditions exposées au 10.2.1 ci-après de bénéficier d'un temps de travail inférieur à un temps plein préalablement à leur départ en retraite.

Le temps partiel « fin de carrière - travailleurs de nuit » ne peut être cumulé, dans le même temps, avec tout autre dispositif légal ou conventionnel (branche, groupe, entreprise, établissement…) ayant pour objet d'aménager la durée du travail en fin de carrière. Le dispositif de retraite progressive, tel que prévu par le code de la sécurité sociale, n'est pas visé par ce principe de non-cumul.

Nota : L'article 10.2 de l'accord de branche du 10 novembre 2017 prévoit des stipulations concernant le temps partiel de fin de carrière dont peuvent bénéficier les travailleurs de nuit. Par application des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, tout accord d'entreprise conclu postérieurement au présent accord de branche ne peut comporter de stipulations différentes de celles visées à l'article 10.2 de l'accord de branche du 10 novembre 2017, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. (art. 2 de l'accord

Bénéficiaires

Article 10.2.1

En vigueur étendu

Tout salarié remplissant les conditions cumulatives ci-dessous peut demander à bénéficier du temps partiel « fin de carrière - travailleurs de nuit » :

- avoir 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- et avoir eu, au cours de la période précitée de 20 ans, le statut de travailleur de nuit dans l'entreprise pendant au moins 10 ans, au sens de l'article 3 de l'accord de branche du 2 février 2010 « sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs » ;

- et avoir le statut de travailleur de nuit, au sens de l'article 3 de l'accord de branche du 2 février 2010 « sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs », depuis au moins 5 ans lors de la demande de passage à temps partiel « fin de carrière - travailleurs de nuit » ;

- et devoir valider au plus 14 trimestres et au moins 8 trimestres pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal.

Pour le salarié dont la carrière ne s'est pas déroulée intégralement au régime de retraite général, la condition tenant à la validation d'au plus 14 trimestres et d'au moins 8 trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal s'apprécie en prenant en compte les trimestres acquis au sein des différents régimes de retraite. Le salarié dans cette situation doit réunir une durée d'assurance et de périodes équivalentes au nombre de trimestres nécessaires, lors de ce départ et en fonction de l'âge, pour pouvoir bénéficier du départ à la retraite au régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, dont, le cas échéant, les régimes spéciaux de retraite.

Ces conditions d'éligibilité au dispositif s'apprécient à la date de la mise en œuvre effective du dispositif.

Lorsque le salarié qui bénéficiait du temps partiel « fin de carrière - travailleurs de nuit » remplit les conditions pour percevoir une retraite à taux plein, il cesse de plein droit de bénéficier du présent dispositif. Le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

Modalités de fonctionnement du dispositif

Article 10.2.2

En vigueur étendu

Le salarié remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif et souhaitant bénéficier du temps partiel « fin de carrière - travailleurs de nuit » en informe son employeur dans les délais et selon la procédure définis à l'article 10.2.4. Conformément à ses obligations mentionnées à l'article 10.2.3, notamment, il liquide ses droits à la retraite dès lors qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Dans le cadre du temps partiel « fin de carrière - travailleurs de nuit », le salarié bénéficie d'un temps de travail inférieur à un temps plein. Le temps de travail du salarié est compris entre 50 % et 80 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise. Le temps de travail du salarié bénéficiant du présent dispositif ne peut être inférieur à 50 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

Le dispositif de temps partiel « fin de carrière - travailleurs de nuit » ne peut entrer en vigueur qu'en cas d'accord du salarié et de l'employeur quant au temps de travail qui sera effectué par le salarié dans le cadre du temps partiel « fin de carrière - travailleurs de nuit ».

La répartition des horaires de travail est définie par l'entreprise, en fonction de ses besoins de fonctionnement, et ne peut aboutir à l'accomplissement d'heures complémentaires par le salarié, sauf accord différent des parties matérialisé dans le contrat de travail ou un avenant.

Le salarié bénéficiaire du dispositif ne peut accomplir d'heures complémentaires au-delà de 1/10 de sa durée contractuelle de travail, et l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à hauteur d'un temps plein.

Les partenaires sociaux soulignent que le recours aux heures complémentaires, pour les salariés bénéficiaires du temps partiel « fin de carrière - travailleurs de nuit », au regard de la finalité de ce dispositif doit être le plus limité possible.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions prévues au 1° de l'article L. 3123-6 du code du travail.

(Arrêté du 20 décembre 2018 - art. 1)

Obligations réciproques des parties

Article 10.2.3

En vigueur étendu

Le salarié bénéficiant du dispositif de temps partiel « fin de carrière - travailleurs de nuit » prévu au présent accord s'engage à partir en retraite dès qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein, à la date qui a été prévue avec l'employeur lors de l'entrée du salarié dans le dispositif. Il est rappelé que le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

En contrepartie, la rémunération mensuelle brute de base du salarié correspondant à son temps de travail à temps partiel est majorée de 10 % et les cotisations de retraite sont calculées sur la base du salaire correspondant à une activité à temps plein, selon les règles et modalités de calcul prévues par l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Ainsi, conformément à l'article R. 241-0-2 du code de la sécurité sociale, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est égal au produit de la rémunération mensuelle et du rapport entre, d'une part, la durée du travail à temps plein et, d'autre part, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois. Le nombre d'heures rémunérées correspond à l'ensemble des heures rémunérées au cours du mois, y compris le cas échéant les heures complémentaires.

La rémunération mensuelle prise en compte est la rémunération mensuelle brute constituée des gains et rémunérations assujettis à cotisations de sécurité sociale, versée au salarié au cours du mois civil correspondant.

L'entreprise prend en charge le surplus de cotisations de retraite salariales et patronales. Ces cotisations sont calculées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié bénéficiaire du dispositif de temps partiel « fin de carrière - travailleurs de nuit » a droit à des congés payés dont la durée est égale à celle des congés payés d'un salarié à temps plein.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de la rémunération reconstituée correspondant à l'activité exercée avant le bénéfice du temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord.

Dans l'hypothèse où le salarié ne partirait pas à la retraite à la suite de l'obtention de sa retraite à taux plein, et au-delà de la cessation de plein droit du dispositif prévue à l'article 10.2.1, le salarié s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière - travailleurs de nuit ».

Le salarié qui dénonce le présent dispositif s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière - travailleurs de nuit ».

Sous réserve de l'accord de l'employeur qui apprécie le bien-fondé de la demande, les dispositions des deux paragraphes ci-dessus ne trouvent pas application en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par le salarié.

Procédure

En vigueur étendu

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière - travailleurs de nuit » doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins 6 mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.

La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

Elle doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les caisses de retraite.

Dans les 2 mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.

Dans les 2 mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail. Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé.

La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ou le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière - travailleurs de nuit », du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière - travailleurs de nuit ».

Le passage à temps partiel « fin de carrière - travailleurs de nuit » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le code du travail en matière de travail à temps partiel.

L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins 3 mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'1 mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions prévues au 1° de l'article L. 3123-6 du code du travail.
(Arrêté du 20 décembre 2018 - art. 1)

Articulation des dispositifs de fin de carrière avec le compte professionnel de prévention

Article 10.3

En vigueur étendu

Principes

Article 10.3.1

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que, conformément au code du travail, les salariés ayant acquis des points sur leur compte professionnel de prévention peuvent notamment utiliser ces points pour réduire leur temps de travail dans l'entreprise, ou pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ en retraite avant l'âge légal.

Aussi, elles encouragent les salariés concernés à utiliser les points de leur compte professionnel de prévention pour passer à temps partiel ou pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ en retraite avant l'âge légal, dans les conditions et limites prévues par le code du travail.

À ce titre, le salarié qui met en œuvre, successivement, son compte professionnel de prévention et le temps partiel de fin de carrière prévu aux articles 10.1 et 10.2 du présent accord, pourra bénéficier du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit », et des contreparties qui y sont attachées, pendant 18 trimestres, au lieu de 14, avant son départ en retraite.

Sous cette réserve :

- l'ensemble des stipulations des articles 10.1.1, 10.1.2 et 10.1.3 s'appliquent au salarié qui met en œuvre son compte professionnel de prévention et le temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord ;

- l'ensemble des stipulations des articles 10.2.1, 10.2.2 et 10.2.3 s'appliquent au salarié qui met en œuvre son compte professionnel de prévention et le temps partiel « fin de carrière - travailleurs de nuit » prévu par le présent accord.

Procédure en cas d'utilisation du compte professionnel de prévention pour passer à temps partiel

Article 10.3.2

En vigueur étendu

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte professionnel de prévention pour passer à temps partiel préalablement au temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit » met en œuvre la procédure prévue au présent article.

Le salarié, conformément à l'article L. 4163-10 du code du travail, informe l'employeur qu'il souhaite bénéficier d'une réduction de sa durée du travail dans le cadre du compte professionnel de prévention, et, dans le même temps, informe l'employeur qu'il souhaite bénéficier, à l'issue de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention, du temps partiel de fin de carrière prévu à l'article 10.1 ou 10.2 du présent accord de branche.

Le salarié demande à passer à temps partiel dans le cadre du compte professionnel de prévention conformément à la procédure prévue par le code du travail, notamment aux articles D. 4162-18 et suivants.

Il accompagne sa demande à l'employeur d'une lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, précisant qu'il souhaite également bénéficier, à l'issue du temps partiel mis en œuvre dans le cadre du compte professionnel de prévention, du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit » prévu au présent accord. La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

La demande doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les caisses de retraite.

Lorsque l'employeur, conformément aux dispositions légales, accepte ou refuse la demande du salarié quant à la mise en œuvre du compte professionnel de prévention, il indique également au salarié s'il accepte ou refuse la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit ». En cas d'acceptation de la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit », l'employeur informe le salarié de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail.

La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise.

Le refus de l'entreprise d'accéder à la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit » est établi par écrit et motivé. Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ou le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier successivement du compte professionnel de prévention puis d'un temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit », du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit ».

Le passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le code du travail en matière de travail à temps partiel. L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié en temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit » peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à la mise en œuvre de tout dispositif de réduction du temps de travail, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins 3 mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche.

Il est rappelé qu'il est impossible de cumuler, en même temps, une réduction du temps de travail au titre du compte professionnel de prévention et le temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit ».

(1) Article étendu sous réserve des dispositions prévues au 1° de l'article L. 3123-6 du code du travail.
(Arrêté du 20 décembre 2018 - art. 1)

Procédure en cas d'utilisation du compte professionnel de prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ en retraite avant l'âge légal

En vigueur étendu

Le salarié qui mobilise son compte professionnel de prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse lui permettant un départ en retraite avant l'âge légal, et, préalablement, passe en temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit », met en œuvre la procédure prévue au présent article.

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit », doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins 6 mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.

La lettre doit informer l'employeur que, conformément à l'article L. 4163-13 du code du travail, le salarié a utilisé son compte

professionnel de prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse, et qu'il souhaite donc, à l'issue du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit », partir en retraite, avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun.

La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite. La date de départ en retraite ne peut pas être postérieure à la date à laquelle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite anticipée, avant l'âge légal et l'obtention d'une retraite à taux plein, de par la mise en œuvre du compte professionnel de prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse.

La lettre doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les caisses de retraite.

Dans les 2 mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.

Dans les 2 mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail. Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé.

La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ou le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit » suivi d'une retraite anticipée de par la mise en œuvre du compte professionnel de prévention, du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit » suivi d'une retraite anticipée de par la mise en œuvre du compte professionnel de prévention.

Le passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le code du travail en matière de travail à temps partiel.

L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein, avant l'âge légal du fait de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins 3 mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'1 mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière - travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions prévues au 1° de l'article L. 3123-6 du code du travail.
(Arrêté du 20 décembre 2018 - art. 1)

Préparation à la retraite

Article 11

En vigueur étendu

Tout salarié n'ayant plus que 20 trimestres de cotisations à valider pour l'obtention d'une pension de retraite à taux plein peut, à l'occasion de l'entretien visé à l'article 3-1 du présent accord, demander à faire le point avec son responsable hiérarchique ou le représentant de l'entreprise, sur les modalités de sa fin de carrière.

Ce bilan retraite est réalisé en prenant en compte les éléments d'information sur sa situation personnelle qui lui sont fournis par son régime de sécurité sociale et sa caisse de retraite complémentaire.

À cette occasion, le responsable hiérarchique ou le représentant de l'entreprise doit transmettre au salarié les informations nécessaires pour évaluer, en toute connaissance de cause, les perspectives qui s'offrent à lui pour ses dernières années de carrière professionnelle.

Éventuelle poursuite de l'activité

Article 12

En vigueur étendu

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en œuvre les dispositifs permettant une prolongation d'activité au bénéfice

des salariés volontaires.

Tout salarié doit recevoir une information sur l'existence de ces dispositifs, au cours de l'entretien prévu à l'article 3-1 du présent accord.

Deuxième partie Accompagner les salariés en situation d'inaptitude

En vigueur étendu

La convention collective nationale des transports urbains prévoit des dispositifs d'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail qui tiennent compte de l'éventualité d'arrêts de travail de longue durée au cours de la carrière professionnelle et qui permettent aux salariés concernés de subir de manière limitée l'impact financier lié à leur maladie ou accident.

En outre, elles rappellent que des mesures d'accompagnement précises ont déjà été mises en place dans la branche en cas d'agression des personnels des entreprises de transport urbain, avec la conclusion de l'accord de branche sécurité du 17 avril 2007.

Elles estiment toutefois nécessaire d'aller au-delà des mesures d'accompagnement aujourd'hui existantes.

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur l'importance d'une gestion efficace des procédures de reclassement des salariés déclarés inaptes à leur poste de travail et invitent les entreprises de la branche à renforcer les moyens susceptibles de faciliter ces reclassements.

Lorsque le reclassement est impossible, le salarié doit bénéficier d'un accompagnement dans la sortie de l'emploi.

Les parties signataires considèrent que le régime de prévoyance IPRIAC est un dispositif fondamental et unique pour la prise en compte des conséquences financières d'une perte d'emploi liée à une inaptitude professionnelle pour les conducteurs de la branche transport urbain en fin de carrière.

Titre Ier Favoriser le reclassement des salariés déclarés inaptes

Priorité à l'obligation de reclassement

Article 13

En vigueur étendu

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre le travail qu'il effectuait précédemment, l'employeur doit engager une procédure de reclassement dont le but est de maintenir dans l'emploi le salarié concerné et éviter ainsi le licenciement.

À ce titre, les parties signataires rappellent que la législation du travail fixe précisément, aux articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail, les conditions et les délais dans lesquels l'employeur doit formuler des propositions de reclassement au salarié, en tenant compte de l'avis et des propositions du médecin du travail.

Dans les conditions et limites posées par le code du travail, l'obligation de recherche de reclassement s'applique que l'inaptitude soit partielle, totale, temporaire ou définitive et qu'elle soit due à un accident ou une maladie d'origine professionnelle ou non-professionnelle.

Les partenaires sociaux soulignent que ce n'est que dans les situations visées par le code du travail, qu'une procédure de licenciement peut être envisagée vis-à-vis du salarié inapte, précédée, le cas échéant, et lorsque le code du travail le prévoit, de la consultation des délégués du personnel ou du comité social et économique.

Dans les cas où la déclaration d'inaptitude engage l'employeur à chercher des solutions permettant de pallier cette situation, la reconnaissance du statut de travailleur handicapé peut renforcer l'efficacité de la procédure de reclassement car elle permet au salarié et à l'entreprise de bénéficier d'aides financières et de conseils destinés à faciliter le maintien dans l'emploi. Ainsi, toutes les aides proposées par l'AGEFIPH supposent que la situation de handicap soit reconnue ou en voie de l'être.

Lorsque le licenciement ne peut pas être évité, les partenaires sociaux incitent les entreprises à accompagner autant que possible les salariés dans un processus de reconversion professionnelle, par exemple en informant notamment ces derniers des outils de formation de nature à permettre cette reconversion (bilan de compétence, compte personnel de formation…).

Titre II Prévoyance en cas d'inaptitude professionnelle

En vigueur étendu

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent réaffirmer leur volonté de prendre en compte la situation économique des salariés devenus inaptes, qui ne peuvent bénéficier d'un reclassement et dont l'âge rend plus difficile les possibilités de trouver un autre emploi.

Il est donc nécessaire d'accompagner la sortie de l'emploi de ces salariés et durant la période de transition entre l'emploi et l'âge auquel ils peuvent bénéficier d'une pension de retraite.

En s'engageant, avec les autres professions du transport de marchandises et de voyageurs, dans la conclusion du protocole d'accord du 24 septembre 1980 instituant un régime de prévoyance inaptitude à la conduite, les partenaires sociaux de la branche transport urbain ont mis l'accent sur :

- d'une part, « le réel problème social » que constitue l'inaptitude à la conduite dans les secteurs considérés ;

- d'autre part, sur la nécessité de faire porter les efforts « sur les catégories de personnels pour lesquelles les difficultés de reclassement et de reconversion sont les plus sensibles, en raison notamment de l'âge des intéressés ».

Aujourd'hui, au regard du contexte d'allongement de la vie au travail, qui touche l'ensemble des salariés de la branche, les parties signataires sont conduites à s'interroger sur les conditions de sortie de l'emploi des autres catégories professionnelles, susceptibles également d'être confrontées au risque d'inaptitude professionnelle.

Attachement au régime de prévoyance inaptitude à la conduite (IPRIAC)

Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment leur attachement au régime de prévoyance inaptitude à la conduite (IPRIAC) institué par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 permettant le versement d'un revenu de remplacement en cas d'inaptitude à la conduite et impossibilité de reclassement.

Ce régime, modifié par l'accord-cadre « pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet » du 20 avril 2016 ainsi que par l'avenant n° 7 du même jour « au protocole d'accord du 24 septembre 1980 », vise ainsi à éviter que l'inaptitude à la conduite empêche les salariés de subvenir à leurs besoins ou à ceux de leur famille.

À cette fin et depuis le 1er janvier 2017, le régime IPRIAC se caractérise par l'attribution à chaque salarié entrant dans le champ d'application du régime, d'un compte personnel de points au sein duquel sont regroupés :

- des points d'activité, acquis en fonction de la rémunération du salarié et permettant de déterminer les seuils et niveaux d'accès aux prestations du régime IPRIAC ;

- des points de solidarité acquis lorsque le salarié suit des actions de prévention labélisées par la branche ou en fonction de sa situation personnelle et des événements de vie qu'il rencontre. Ils permettent d'améliorer les prestations de prévoyance.

L'accord-cadre et l'avenant n° 7 susmentionnés du 20 avril 2016 définissent les modalités d'attribution de ces points.

Ce dispositif, qui, depuis le 1er janvier 2017, bénéficie à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du régime, sans condition d'âge, d'ancienneté, ni de temps de conduite, permet d'assurer des garanties importantes au salarié déclaré inapte et ne pouvant bénéficier d'un reclassement, ainsi que le souhaitent les parties signataires.

Inaptitude d'autres catégories professionnelles du transport urbain

Article 15

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à mener une étude qui envisagera les solutions possibles pour la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés inaptes non conducteurs, non invalides. Pour ce faire, ils feront appel à un cabinet d'étude spécialisé, et s'engagent à rouvrir les négociations à l'issue de cette étude.

Troisième partie Dispositions diverses et de suivi

Titre Ier Suivi de l'accord au niveau de la branche

Suivi de l'application de l'accord

Article 16

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des transports urbains conviennent de confier à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du transport urbain (CPNE) le suivi de l'application du présent accord.

À l'occasion d'une de ses réunions, elle fera le point une fois par an de l'application du présent accord dans le cadre de la présentation du bilan social de branche en étudiant notamment :

- des indicateurs sur le vieillissement dans la branche ;

- des indicateurs sur l'absentéisme dans la branche ;

- des indicateurs sur les inaptitudes dans la branche ;

- des indicateurs sur le nombre de bénéficiaires dans la branche d'un temps partiel de fin de carrière, ainsi que sur le nombre de demandes, le nombre et les motifs des refus des passages à temps partiel de fin de carrière. Ces indicateurs différencient les « travailleurs de nuits » et les autres salariés.

Titre II Dispositions diverses

Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Article 17

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Entrée en application de l'accord

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

Durée de l'accord

Article 19

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les 5 ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

Publicité et dépôt

Article 20

En vigueur étendu

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.

Avenant n° 3 du 14 septembre 2018 à l'accord du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social, à la prévention des conflits et à la continuité du service public

Signataires	
Organisations patronales	UTP,

Signataires	
Organisations de salariés	FAT UNSA ; SNTU CFDT ; SNRTC CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Après 10 années d'application effective de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, au regard notamment des évolutions législatives advenues, des évolutions de cet accord s'avèrent indispensables.

En particulier, les ordonnances nos 2017-1385 à 1389 du 22 septembre 2017, l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, ainsi que la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 de ratification des ordonnances, en ce qu'elles ont réformé les institutions représentatives du personnel et modifié l'articulation des accords de branche et d'entreprise, rendent la modification de l'accord du 3 décembre 2017 nécessaire.

En effet, la répartition des fonds du financement du dialogue social était en partie prévue en fonction de l'influence des délégués du personnel en application de l'accord du 3 décembre 2007. La disparition progressive des délégués du personnel, remplacés par les comités sociaux et économiques, rend indispensable de modifier cette clé de répartition.

Aussi, les partenaires sociaux décident des règles suivantes.

Modification de l'article 3.2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 3.2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 est modifié comme suit :

« Article 3.2

Postes d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche

Les sommes collectées au titre du dialogue social de la branche seront utilisées notamment aux fins et dans les conditions suivantes :

Détachement de salariés en qualité de "chargé du dialogue social de branche"

Indépendamment des dispositions de l'article 13 de la CCNTU qui demeurent, les parties signataires ont décidé de créer par la présente annexe la fonction de"chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs"dont les règles de détachement sont déterminées ci-après. Ces règles ne se cumulent pas avec celles de l'article 13 de la CCNTU.

Une organisation syndicale représentative dans la branche pourra demander le détachement à temps plein ou à temps partiel auprès d'elle d'un ou plusieurs salariés d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs, en qualité de "chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs".

Le nombre maximum de"chargés du dialogue social"dont pourront bénéficier les organisations syndicales représentatives et le volume annuel minimum d'heures de détachement des chargés du dialogue social seront fixés par le conseil d'administration de l'association.

Les chargés du dialogue social de branche auront notamment pour fonctions :

- de participer à la négociation de branche et aux instances paritaires de branche : commissions paritaires nationales, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, commission paritaire de suivi des questions de sécurité, observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, groupes de travail paritaires, dans la limite des sièges disponibles dans les différentes instances.

Les représentants des organisations syndicales en commission paritaire nationale privilégieront une représentation par des ' chargés du dialogue social ' ;

- d'être membre de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social (ONDS), du conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, ainsi que de la commission paritaire

nationale de validation des accords (CPNV), dans la limite des sièges disponibles dans ces instances. Les membres syndicaux de l'ONDS, du conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, et de la CPNV, doivent nécessairement avoir le statut de ' chargé du dialogue social ' ;

- plus généralement, d'exercer leurs fonctions dans le cadre du dialogue social de la branche. Les chargés du dialogue social n'ont pas vocation à se substituer aux représentants du personnel des entreprises.

Les chargés du dialogue social qui n'exercent pas exclusivement leur activité au titre du transport public urbain ne pourront bénéficier des financements prévus par la présente annexe qu'au prorata de leur activité pour le transport urbain.

Les chargés du dialogue social bénéficient des dispositions des articles L. 2421-3, L. 2411-5, L. 2421-9 du code du travail dans les mêmes conditions que la protection accordée aux délégués du personnel.

Lorsqu'une convention de détachement est signée entre l'organisation syndicale représentative et l'entreprise de la branche détachant un salarié, une copie sera adressée à l'association de gestion du fonds du dialogue social.

L'organisation syndicale représentative dans la branche pourra obtenir auprès de l'association le remboursement des sommes qu'elle consacre à la rémunération du ou des chargés du dialogue social détachés auprès d'elle, sur présentation des pièces justificatives, notamment la facture qu'établit l'entreprise détachant le salarié à l'organisation syndicale représentative.

Les moyens alloués ne pourront être utilisés que pour le détachement de salariés d'une entreprise relevant de la convention collective des transports urbains de voyageurs. Par ailleurs, le détachement aura pour seul objet le dialogue social et la négociation de la branche des transports urbains de voyageurs.

Le ou les salariés ainsi détachés conservent leur qualification ainsi que leurs droits à l'ancienneté.

À l'issue de leur détachement, les salariés ainsi détachés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds prévus par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des frais exposés par les chargés du dialogue social de la branche pour les besoins de leur mission (transport, hébergement, repas …).

Concernant les frais d'hébergement, de transport et de repas, les frais admissibles au remboursement de l'association s'entendent exclusivement des frais engagés dans le cadre de déplacements professionnels des chargés du dialogue social pour leur activité au titre du dialogue social de branche du transport urbain.

Sont donc notamment exclus des frais pris en charge par l'association, les frais liés à une mission qui n'est pas exclusivement liée au dialogue social de branche du transport urbain ainsi que les frais correspondant à une résidence habituelle.

Autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement d'autres frais de fonctionnement liés au dialogue social de branche pour leurs chargés du dialogue social.

Ces frais de fonctionnement seront imputables, pour chacune des organisations syndicales représentatives, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu pour l'année considérée. Le conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social peut décider d'augmenter la limite ci-dessus jusqu'à 10 % au plus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.

Le conseil d'administration de l'association pourra décider, en plus du plafonnement ci-dessus, d'un plafonnement en montant financier de ces frais imputables par les organisations syndicales représentatives sur le budget qui leur est dévolu.

Il s'agit notamment de :

- remboursement des dépenses de location de bureaux, notamment dans le cas d'une location par l'organisation syndicale spécifique"transport urbain"à sa confédération, dans la mesure où ces bureaux sont exclusivement affectés aux activités de la branche des transports urbains de voyageurs ;

- remboursement de dépenses liées à l'ameublement et à l'aménagement de ces bureaux ;

- remboursement de frais de secrétariat et de comptabilité.

Le conseil d'administration de l'association déterminera le cas échéant, au-delà des possibilités de remboursement des

dépenses ci-dessus, les autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche éligibles au remboursement de l'association.

Moyens matériels : documentations, bureautique, informatique

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des dépenses de documentations, bureautique et informatique de leur représentant membres d'une des institutions paritaires de la branche suivantes : commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, commission sécurité, et observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, commission paritaire nationale de validation des accords.

Frais de participation aux réunions paritaire de branche

Les entreprises de la branche dont un ou des salariés non détachés participeront à une réunion de la commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, commission sécurité seront remboursés sur justificatifs des sommes prises en charge au titre de l'article 12.2 de la CCNTU tel que modifié par l'article 5 du présent accord.

Frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

L'activité de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, nouvelle instance paritaire créée par le présent accord, nécessitera outre les temps de réunion, des temps de préparation, de secrétariat, des préparations et suivi d'enquêtes, des moyens d'information et de communication ou autres études et travaux décidés par les membres de l'observatoire ou la commission paritaire nationale.

À 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.

À ce titre, l'UTP pourra se faire rembourser forfaitairement, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, les frais correspondant aux rémunérations et charges sociales des salariés assurant le secrétariat, la préparation et le suivi de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social.

Frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche

Les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront pris en charge dans les conditions, limites et plafonds fixés par délibération du conseil d'administration de l'association.

Il s'agit notamment :

- des frais de comptabilité et honoraires d'expertise comptable pour le contrôle des comptes ;

- des frais de secrétariat ;

- des frais de la collecte et de la gestion des fonds du dialogue social de branche ;

- des frais de la structure associative ;

- des remboursements des frais des administrateurs pour les réunions du conseil d'administration de l'association (transport, repas et hébergement) ainsi que des éventuels frais supplémentaires et spécifiques des président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint et de tout autre administrateur à qui une mission spécifique aura été confiée par le conseil d'administration pour les temps de préparation des réunions du conseil d'administration et les divers frais (transport, hébergement, repas, bureautique, informatique, documentation …) ;

- des temps de présence et frais de transport, hébergement et nourriture des administrateurs, justifiés pour les réunions du conseil d'administration de l'association dans les conditions et limites fixées par délibération du conseil d'administration de l'association ;

- des éventuels frais de factures de mise à disposition de personnel à l'association.

Excédents éventuels du fonds du dialogue social de branche

Les excédents constatés à la fin de chaque exercice seront affectés à un fonds de réserve dont le montant maximum sera fixé par le conseil d'administration de l'association sur proposition du trésorier et trésorier adjoint, après avis du comptable.

Si les excédents venaient à dépasser le montant maximum du fonds de réserve, le conseil d'administration de l'association décidera de leur affectation. Il pourra décider du report des sommes excédentaires sur l'exercice suivant et, en plus des

affectations mentionnées ci-dessus, d'affecter les sommes excédentaires à tout projet dont l'objet est lié au dialogue social de branche, tel le financement d'études, de recherches, de participation des membres de l'association et de l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social créé par le présent accord à des formations, colloques, ou toute manifestation liée au dialogue social de la branche.

Le conseil d'administration de l'association peut décider d'un report, sur leur budget de l'année suivante, des sommes non dépensées par les organisations syndicales, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu l'année considérée. Pour les sommes non dépensées correspondant à l'exercice 2011, le conseil d'administration de l'association pourra décider de ces reports sans être tenu par cette limite.

Une fraction de l'excédent pourra également être destinée à permettre à l'association d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement dans la branche.

Cette affectation de l'excédent de contribution ne pourra être utilisée que pour les besoins du dialogue social de branche.

Les postes d'affectation prévus à la présente annexe pourront être complétés ou modifiés par délibération du conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche. »

Modification de l'article 5 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 5 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 est modifié comme suit :

« Article 5

Répartition des fonds du dialogue social

Dans le respect de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, de la présente annexe ainsi que des modalités, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, la contribution entre les différents postes d'affectation défini à l'article 3 de la présente annexe sera répartie comme suit :

- 80 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3.2 de la présente annexe :

-- détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche » ;

-- dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche ;

-- autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche ;

-- moyens matériels : documentations, bureautique, informatique.

Ce budget de 80 % sera réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions suivantes :

- 15 % de ce budget sera réparti à parts égales entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche dans la limite du détachement d'un salarié à mi-temps. La somme ainsi déterminée par organisation syndicale constituera une somme maximale dont pourra bénéficier l'organisation syndicale sur justificatifs ;

- 85 % de ce budget sera ensuite réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche en proportion de leur influence en nombre de délégués du personnel titulaires élus. Conformément à l'article 3.3 du présent accord, l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social déterminera l'influence desdites organisations sur la base du nombre de délégués du personnel titulaires élus par organisation. Toutefois, au regard de la disparition progressive des délégués du personnel au profit du comité social et économique, les partenaires sociaux conviennent que l'influence qui a été déterminée et arrêtée par l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social en novembre 2017 pour la répartition du budget de l'année 2018 permettra également la répartition du budget de l'année 2019, selon la clé de répartition suivante :

Organisation syndicale	CGT	SNTU CFDT	FO	UNSA	CFE-CGC

Influence	33,8 %	29,5 %	16,6 %	14 %	6,1 %

En tout état de cause, le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra décider de minorer la part des 80 % ;

- 20 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour les autres postes d'affectation :

-- le remboursement des frais afférents aux réunions paritaires des salariés non détachés dans les conditions fixées à l'article 12.2 de la CCNTU, modifié par l'article 5 du présent accord ;

-- les frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social ;

-- les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche peut décider de modifier la répartition ci-dessus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.

Dans cette hypothèse, il peut majorer la part de la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3.2, et minorer en conséquence le montant de la contribution utilisé pour les autres postes d'affectation.

En tout état de cause, le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra en aucun cas décider de porter la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3.2 à plus de 85 % du montant total de la contribution des entreprises, ni minorer en conséquence la part utilisée pour les autres postes d'affectation en deçà de 15 % du montant total de la contribution des entreprises.

Il est rappelé que cette modification de la répartition n'est possible que si la cotisation des entreprises est inférieure à 0,08 % de leur masse salariale brute. »

Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Entrée en vigueur et durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2019.

Les partenaires sociaux se réuniront avant le terme de l'avenant, en vue de discuter de la règle de répartition des fonds qui sera applicable à compter de 2020.

Nota : Le présent avenant est prorogé jusqu'au 31 décembre 2020. (article 1er de l'avenant n° 4 du 3 décembre 2019)

Publicité et dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

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.

Accord du 28 novembre 2018 relatif à la création de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	UTP,
Organisations de salariés	FAT UNSA ; FNST CGT ; FO UNCP ; CFDT SNTU ; SNRTC CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs réaffirment leur attachement de longue date au dialogue social de la branche.

Ainsi, ils rappellent que la commission paritaire nationale transports urbains instituée dès la création de la branche, a permis la construction d'un dialogue social de qualité, au travers de la négociation de nombreux accords et avenants applicables dans la branche.

De plus, réaffirmant leur confiance mutuelle, les partenaires sociaux ont, par accord du 3 décembre 2007 « sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs », institué l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social (ONDS), afin notamment d'améliorer leur connaissance du dialogue social au niveau de la branche.

Afin de renforcer le dialogue social au sein des branches professionnelles, le législateur a, par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, imposé la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), instance structurante de négociation et de suivi au sein de la branche.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, prenant acte de cette nouvelle obligation, ont choisi par le présent accord de formaliser la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche et se sont entendus sur les dispositions suivantes :

Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs (CCNTU) est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4

Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains exerce les missions suivantes :

Article 4.1

Missions générales

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

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

bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 4.2

Mission de négociation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains a pour missions de :

- négocier sur les thèmes obligatoires prévus par la loi ;

- proposer et négocier tout accord ou avenant relatif à la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Article 4.3

Mission d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains :

- peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

- est chargée d'étudier et résoudre les difficultés nées de l'application de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;

- est chargée de donner son avis en cas de difficulté d'interprétation de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Dans tous les cas de différends collectifs, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains s'engagent à soumettre le litige à l'examen de ladite commission pour lui permettre de donner son avis dans les 15 jours.

Article 4.4

Liens avec l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains délègue à l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social l'établissement du rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ce rapport est transmis et présenté à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains pour validation. à cette occasion, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains peut formuler toute observation ou demande qu'elle juge nécessaire.

Ce rapport annuel comprend :

- un bilan des accords d'entreprise et d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative ou d'une disposition conventionnelle de branche tel que prévu par l'article 3.4 de l'accord de branche du 3 décembre 2007 « sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ». Il est rappelé que ce bilan prend particulièrement en compte les accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail ;

- une prise en compte de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;

- le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Pour l'établissement de ce rapport, les accords collectifs d'entreprise et d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative ou d'une disposition conventionnelle de branche sont transmis à l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, qui accuse réception de ces documents :

- soit par voie postale à l'adresse suivante : ONDS-TU, 17, rue d'Anjou, 75008 Paris ;

- soit par courriel à l'adresse suivante : onds@utp.fr.

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

Lors de la transmission des accords collectifs visés ci-dessus, la partie à l'accord effectuant cette transmission en informe les autres signataires, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Ces documents seront conservés par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains pour une durée de 2 ans et sont consultables par ses membres.

Il est rappelé que le secrétariat est assuré par la ou les organisations patronales représentatives dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Article 4.5

Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains est composée :

- d'une part, de la délégation des représentants des employeurs, désignés par la ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s) dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;

- d'autre part, des délégations des représentants des salariés désignées par les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, dans la limite maximale de quatre représentants par organisation syndicale.

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

Article 4.6

Fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains est réunie au moins trois fois par an en vue notamment de mener les négociations obligatoires prévues par le code du travail.

Elle définit son calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

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

Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Cet accord fixant les règles de fonctionnement et les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, aucune règle relative aux entreprises de moins de 50 salariés n'apparaît pertinente.

Effets de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Les références faites à la commission paritaire nationale transports urbains, présentes au sein de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs et des accords de branche négociés dans son cadre, s'entendront à compter de l'entrée en vigueur du présent accord comme des références à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains.

Entrée en application de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

Durée de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les 5 ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

Publicité et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Accord du 10 décembre 2018 relatif à la primauté des accords de branche

Signataires	
Organisations patronales	UTP,
Organisations de salariés	FAT UNSA ; FNST CGT ; UNCP FO ; SNTU CFDT ; SNRTC CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Aux termes du présent accord, les partenaires sociaux de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs réaffirment que la branche constitue un cadre social structurant permettant de développer un dialogue constructif et de qualité.

À cet effet, ils entendent se saisir de la faculté prévue aux termes des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, selon laquelle la branche peut décider de faire primer ses stipulations sur celles des accords d'entreprise conclus postérieurement au présent accord, concernant les matières suivantes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;

- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Compte tenu de ces quatre matières limitativement énumérées, et en particulier des deux premiers thèmes visés, les partenaires sociaux de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ont identifié les stipulations de deux accords de branche dont ils entendent affirmer la primauté en convenant de ce qui suit :

Primauté des stipulations de l'accord de branche du 12 novembre 2014 relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 4 de l'accord de branche du 12 novembre 2014 prévoit des stipulations concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Par application des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, tout accord d'entreprise conclu postérieurement au présent accord de branche ne peut comporter de stipulations différentes de celles visées à l'article 4 de l'accord de branche du 12 novembre 2014, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins

équivalentes.

Primauté des stipulations de l'accord de branche du 10 novembre 2017 relatives au temps partiel de fin de carrière des travailleurs de nuit

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 10.2 de l'accord de branche du 10 novembre 2017 prévoit des stipulations concernant le temps partiel de fin de carrière dont peuvent bénéficier les travailleurs de nuit. Par application des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, tout accord d'entreprise conclu postérieurement au présent accord de branche ne peut comporter de stipulations différentes de celles visées à l'article 10.2 de l'accord de branche du 10 novembre 2017, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Primauté des stipulations de l'accord de branche du 2 février 2010 relatives au travail de nuit

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 3.4 de l'accord de branche du 2 février 2010 prévoit des stipulations concernant les contreparties accordées aux travailleurs de nuit tels que définis à l'article 3.1 dudit accord.

S'agissant de ces salariés ainsi qualifiés de travailleurs de nuit et en application des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, tout accord d'entreprise conclu postérieurement au présent accord de branche ne peut comporter de stipulations différentes de celles visées à l'article 3.4 de l'accord de branche du 2 février 2010 sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur non étendu

Cet accord ayant pour objet de définir, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, le caractère impératif de certains accords de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, les partenaires sociaux considèrent qu'il ne justifie pas la mise en œuvre de mesures spécifiques intéressant les entreprises de moins de 50 salariés.

Date d'effet et durée de l'accord

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à compter de sa signature pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les 5 ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

Publicité et dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Accord du 4 novembre 2019 relatif à la mise en place de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Signataires	
Organisations patronales	UTP,

Signataires	
Organisations de salariés	FAT UNSA ; FNST CGT ; FO UNCP ; CFDT SNTU ; SNRTC CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche réaffirment leur volonté commune de développer la formation professionnelle dans le transport urbain de voyageurs en instituant le dispositif de la reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »). Ce dispositif vient remplacer les périodes de professionnalisation qui ont été supprimées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Les parties signataires insistent sur la mise en œuvre de ce dispositif qui encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et des salariés confrontés à la nécessité d'acquisition de compétences nouvelles nécessaires. L'évolution de la demande des autorités organisatrices, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production et de consommation à la préservation des ressources naturelles et au réchauffement climatique ainsi qu'aux enjeux de santé publique entraînent une transformation des modes de production et d'acquisition de nouvelles compétences nécessaires au développement personnel et professionnel des salariés ainsi qu'au développement des entreprises. Ce dispositif vise notamment à permettre l'accès ou le maintien dans l'emploi des salariés par l'acquisition de qualifications nouvelles qui tiennent compte de ces transformations.

C'est dans cette perspective que les partenaires sociaux de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs conviennent des dispositions qui suivent :

Les bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent qu'aux termes de l'article L. 6324-1 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés en contrat unique d'insertion à durée indéterminée, et les salariés placés en activité partielle. Elles précisent qu'en application des dispositions des articles L. 6324-2 et D. 6324-1-1 du code du travail, seuls sont concernés les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Les parties signataires invitent à mobiliser le dispositif de la « Pro-A » pour les salariés inaptes, afin de favoriser leur maintien dans l'emploi.

Mobilisation de la « Pro-A »

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que conformément aux articles L. 6324-1 et L. 6324-4 du code du travail, une promotion ou reconversion par alternance est mis en œuvre par des actions de formation, ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels ou technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les parties signataires rappellent également qu'en application des dispositions de l'article L. 6324-6 du code du travail, la mobilisation de la « Pro-A » implique la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié. Cet avenant doit préciser la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Durée du contrat

Article 3

En vigueur étendu

Le dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée définie à l'article D. 6324-1 du code du travail.

Durée de la formation

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même pour une durée définie par voie réglementaire.

Les certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » est arrêtée et révisée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) de branche. La liste initiale est établie dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature de l'accord. Dès lors que la liste initiale et les listes révisées sont établies elles sont notifiées aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du transport urbain (CPPNI).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Financement de la « Pro-A »

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent qu'en application des dispositions de l'article L. 6324-8 du code du travail, lorsque les actions de formation mises en œuvre sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Conformément aux articles D. 6332-89 et D. 6332-90 du code du travail, l'OPCO Mobilités prend en charge de tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement, voire les dépenses liées à la rémunération et les charges légales et conventionnelles du salarié selon des modalités décidées par son conseil d'administration.

Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Entrée en application de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

Durée de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Publicité et dépôt

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Accord du 13 novembre 2019 relatif à la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » et identifiant les métiers concernés

Signataires	
Organisations patronales	UTP,
Organisations de salariés	FAT UNSA ; FNST CGT ; FO UNCP ; CFDT SNTU ; SNRTC CFE-CGC,

Les métiers concernés par le dispositif de la « Pro-A »

Article 1er

En vigueur étendu

Les métiers de la branche impactés par de fortes mutations de l'activité

Article 1.1

En vigueur étendu

En 2018, le cabinet d'études KYU LAB a rendu une étude prospective sur l'évolution des emplois, des métiers et des compétences.

Au travers de cette étude ont été identifiés les métiers confrontés à de fortes mutations dont l'obsolescence des compétences des salariés.

Ces mutations peuvent être liées à la transition écologique, au développement de la multimodalité, à l'évolution des enjeux de sécurité et de sûreté, à la digitalisation du secteur, aux évolutions sociales, à la modification de l'environnement économique et à l'expérimentation du véhicule autonome.

La transition écologique a un impact important sur le secteur. Elle implique une modification et un renouvellement du parc roulant ainsi que le développement de modes de transports électriques comme le tramway.

Les principaux métiers impactés sont :

- les métiers de maintenance parc roulant ;

- les métiers de maintenance infrastructure ;

- les métiers de la gestion du trafic ;

- les métiers d'études et de projets ;

- les métiers de la sûreté.

L'intermodalité soulève plusieurs enjeux : le développement de plates-formes multimodales et de hubs, la mise en place d'une information voyageurs intégrant l'ensemble des moyens de transport, l'organisation d'une billettique globale, la coordination des horaires des modes de transport et l'intégration de nouveaux modes et opérateurs de transport.

Les principaux métiers impactés sont :

- les métiers de la relation voyageurs ;

- les métiers de développement commercial ;

- les métiers de la gestion du trafic ;

- les métiers de maintenance infrastructure ;

- les métiers SI.

L'évolution des enjeux de sécurité et de sûreté touche non seulement l'ensemble des métiers en relation avec les voyageurs mais aussi les métiers liés à la maintenance qui doivent intégrer de nouvelles règles de sécurité et entretenir de nouveaux matériels.

Les principaux métiers impactés sont :

- les métiers de la conduite ;

- les métiers de la vérification ;

- les métiers de la maintenance infrastructure ;

- les métiers de la maintenance parc ;

- les métiers de la relation voyageurs ;

- les métiers de prévention d'actes de malveillance ;

- les métiers SI.

Le recours accru au digital dans le secteur du transport public urbain fait évoluer une importante partie des métiers des opérateurs. La gestion des données et le développement de nouveaux outils digitaux modifient leurs activités requérant de nouvelles compétences.

Les principaux métiers impactés sont :

- les métiers de la relation voyageurs ;

- les métiers de la maintenance infrastructure ;

- les métiers de la gestion du trafic ;

- les métiers de la conduite ;

- les métiers de la vérification ;

- les métiers SI.

L'augmentation de l'offre de services spécifiques pour les personnes à mobilité réduite ainsi que l'extension des périmètres urbains favorisent le développement de la logique de transport à la demande. Cette offre, complémentaire aux services traditionnels, doit permettre d'assurer un service de transport flexible et plus rentable pour le transport ponctuel d'une quantité limitée de voyageurs. Le recours accru à de nouveaux canaux de communication fait évoluer la relation avec les voyageurs vers un modèle plus personnalisé, interactif avec une information en temps réel.

Les principaux métiers impactés sont :

- les métiers de la régulation ;

- les métiers de la conduite ;

- les métiers de la relation voyageurs et de la communication ;

- les métiers de la prévention des actes de malveillance.

Les exigences supplémentaires en termes d'efficacité financière des réseaux des autorités organisatrices de la mobilité (AOM) entraînent au sein des opérateurs une recherche d'optimisation des moyens, de rationalisation de l'offre, de réorganisation du management, ainsi qu'une lutte accrue contre la fraude.

Les principaux métiers impactés sont :

- les métiers de la maintenance et de l'exploitation (sûreté) ;

- les métiers de la vérification ;

- les métiers de la régulation et de la relation voyageurs.

L'automatisation des véhicules affecte de manière différenciée les métiers en fonction du type de véhicule étudié. L'automatisation des métros est une problématique actuelle alors que les navettes autonomes, encore en phase d'expérimentation, présentent un aspect plus prospectif, dont les impacts sur les métiers dépendent des modèles économiques mis en place.

Les principaux métiers impactés sont :

- les métiers de la conduite ;

- les métiers de la maintenance parc ;

- les métiers de gestion du trafic ;

- les métiers de maintenance infrastructure ;

- les métiers SI.

Les métiers visés

Article 1.2

En vigueur étendu

Les parties signataires ont identifié les métiers de la branche suivants :

1. Les métiers de l'exploitation :

- conducteur de tramway ;

- conducteur de métro ;

- conducteur de bus ;

- conducteur polyvalent ;

- agent de médiation ;

- agent contrôleur ;

- agent intervention contrôle ;

- régulateur de trafic ;

- agent de planning ;

- agent de méthode ;

- responsable de production.

2. Les métiers de la maintenance et de l'infrastructure :

- agent de maintenance infrastructure ;

- technicien de maintenance infrastructure ;

- agent de maintenance équipement industriel ;

- technicien de maintenance équipement industriel ;

- mécanicien de maintenance véhicule industriel/roulant ;

- technicien de maintenance véhicule industriel/roulant.

3. Les métiers de la logistique :

- gestionnaire approvisionnement ;

- gestionnaire de stock ;

- magasinier.

4. Les métiers de la vente et du marketing :

- agent d'information et vente.

5. Les métiers de la sûreté :

- agent de sûreté ;

- agent de sécurisation des réseaux.

6. Les métiers de la DATA :

- gestionnaire de données ;

- analyste de données.

Les certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » est définie comme suit :

Pour les métiers de l'exploitation :

- titre professionnel de conducteur de transport en commun sur route - RNCP 31085 ;

- titre professionnel agent de médiation, d'information et de services - RNCP 232 ;

- *titre professionnel technicien supérieur en transport de personnes - RNCP 4033* (1) ;

- titre professionnel conducteur-e accompagnateur-e de personnes à mobilité réduite - RNCP 17163 ;

- CAP agent d'accueil et de conduite routière transport de voyageurs (CAP) - 50031114 - RNCP 2714 ;

- MC accueil dans les transports - RNCP 953 ;

- bac professionnel exploitation des transports - RNCP 1117 ;

- *licence professionnelle transport de voyageurs - RNCP 3885* (1).

Pour les métiers de la maintenance :

- titre professionnel mécanicien réparateur de véhicules industriels - RNCP 207 ;

- CAP maintenance des véhicules option b véhicules de transport routier - 50025219 RNCP 19118 ;

- CAP peinture en carrosserie - 50025433 RNCP 4933 ;

- CAP réparation des carrosseries - 50025434 RNCP 4935 ;

- CAP maintenance de bâtiments de collectivités - 50023002 RNCP 601 ;

- CAP préparation et réalisation d'ouvrages électriques - 50025523 RNCP 30328 ;

- bac professionnel métiers de l'électricité et de ses environnements connectés - RNCP 25353 ;

- bac professionnel maintenance des matériels option b matériels de travaux publics et de manutention - 40025212 RNCP 29700 ;

- bac professionnel maintenance des véhicules option b véhicules de transport routier - 40025215 RNCP 19117 ;

- BTS maintenance des véhicules option b véhicules de transport routier - 32025216 RNCP 510 ;

- bac professionnel réparation des carrosseries - 40025408 RNCP 5859 ;

- BTS maintenance des systèmes option système de production - RNCP 20684,

- BTS électrotechnique - RNCP 4497 ;

- BTS maintenance des systèmes option b systèmes énergétiques et fluidiques - 32025008 RNCP 20684 ;

- BTS systèmes numériques option électronique et communication - RNCP 20690 ;

- DUT génie industriel et maintenance - 35020006 RNCP 2926 ;

- DUT génie mécanique et productique - 35025101 RNCP 2508 ;

- licence professionnelle technologique système pluri-techniques (Poitiers) - 25025201 RNCP 30092 ;

- licence professionnelle maintenance et technologie : systèmes pluri-techniques (Lille 1) - 25025002 RNCP 30092 ;

- licence professionnelle maintenance des systèmes industriels - RNCP 30088 ;

- licence professionnelle maintenance et technologie : systèmes pluri techniques (Marne-la-Vallée) - 2502000e RNCP 30092 ;

- licence professionnelle métiers de l'électronique : fabrication de cartes et sous-ensembles électroniques (Tours) - 25025523 RNCP 30118 ;

- licence professionnelle métiers de l'électronique : communication, systèmes embarqués - RNCP 29962.

Pour les métiers de la logistique :

- titre professionnel technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique - 36T3110A RNCP 1901 ;

- bac professionnel logistique (bac professionnel) - 40031106 RNCP 1120 ;

- DUT gestion logistique et transport - 35031102 RNCP 2462 ;

- licence professionnelle management des processus logistiques - RNCP 29992 ;

- licence professionnelle logistique option transport de voyageurs urbain - interurbain - RNCP 3885 ;

- BTS transport et prestations logistiques - RNCP 12798.

Pour les métiers de la vente :

- titre professionnel vendeur conseil en magasin - RNCP 13620 ;

- bac professionnel commerce - RNCP 759 ;

- BTS management des unités commerciales - RNCP 462 ;

- BTS négociation et digitalisation de la relation client - RNCP 34030 ;

- DUT techniques de commercialisation (DUT) - 35031201 RNCP 2927 ;

- titre manager de la stratégie de la performance commerciale - RNCP 31037 ;

- titre manager du développement commercial - RNCP 11541 ;

- titre manager du développement commercial et international - RNCP 16258.

Pour les métiers de la sûreté :

- licence professionnelle sécurité des biens et des personnes option métiers de la sécurité - RNCP 30162 ;

- brevet professionnel agent technique de sécurité dans les transports - RNCP 964.

Pour les métiers de la DATA :

- DUT statistique et informatique décisionnelle (DUT) - 35011402 RNCP 20650 ;

- licence professionnelle métiers de l'informatique : systèmes d'information et gestion de données (Bretagne sud) - RNCP 29973.

(1) Les termes « - Titre professionnel technicien supérieur en transport de personnes-RNCP 4033 » et « - Licence professionnelle transport de voyageurs-RNCP 3885 » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Clause de revoyure

Article 3

En vigueur étendu

La CPNE peut procéder à un réexamen de la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » qu'elle définit au regard des métiers impactés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Avenant n° 4 du 3 décembre 2019 à 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

Signataires	
Organisations patronales	UTP,
Organisations de salariés	FAT UNSA ; CFDT SNTU ; SNRTC CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Après plus de dix années d'application effective de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, au regard notamment des évolutions législatives advenues, des évolutions de cet accord s'avèrent indispensables.

En particulier, les ordonnances n° 2017-1385 à 1389 du 22 septembre 2017, l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, ainsi que la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 de ratification des ordonnances, en ce qu'elles ont réformé les institutions représentatives du personnel et modifié l'articulation des accords de branche et d'entreprise, rendent la modification de l'accord du 3 décembre 2017 nécessaire.

En effet, la répartition des fonds du financement du dialogue social était en partie prévue en fonction de l'influence des délégués du personnel en application de l'accord du 3 décembre 2007. La disparition progressive des délégués du personnel, remplacés par les comités sociaux et économiques, rendent indispensable de modifier cette clé de répartition.

Aussi, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'Interprétation Transports urbains décident des règles suivantes.

Prorogation de l'avenant n° 3 du 14 septembre 2018 à l'accord de branche du 3 décembre 2007

Article 1er

En vigueur non étendu

L'avenant n° 3 du 14 septembre 2018 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 a modifié les articles 3-2 et 5 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2019.

Au regard des données relatives aux comités sociaux et économique collectées par l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social (ONDS) transports urbains de voyageurs, les partenaires sociaux estiment que ces éléments sont insuffisants à ce jour pour définir de nouvelles règles de répartition des fonds du financement du dialogue social.

Ainsi, les partenaires sociaux décident de proroger l'avenant n° 3 du 14 septembre 2018 à l'accord de branche du 3 décembre 2007.

Modification de l'article 3-2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007

Article 1-1

En vigueur non étendu

L'article 3-2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » est modifié comme suit :

« Article 3-2

Postes d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche

Les sommes collectées au titre du dialogue social de la branche seront utilisées notamment aux fins et dans les conditions suivantes :

Détachement de salariés en qualité de "chargé du dialogue social de branche"

Indépendamment des dispositions de l'article 13 de la CCNTU qui demeurent, les parties signataires ont décidé de créer par la présente annexe la fonction de « chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs » dont les règles de détachement sont déterminées ci-après. Ces règles ne se cumulent pas avec celles de l'article 13 de la CCNTU.

Une organisation syndicale représentative dans la branche pourra demander le détachement à temps plein ou à temps partiel auprès d'elle d'un ou plusieurs salariés d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs, en qualité de "chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs".

Le nombre maximum de "chargés du dialogue social" dont pourront bénéficier les organisations syndicales représentatives et le volume annuel minimum d'heures de détachement des chargés du dialogue social seront fixés par le conseil d'administration de l'association.

Les chargés du dialogue social de branche auront notamment pour fonctions :

- de participer à la négociation de branche et aux instances paritaires de branche : commissions paritaires nationales, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, commission paritaire de suivi des questions de sécurité, observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, groupes de travail paritaires, dans la limite des sièges disponibles dans les différentes instances.

Les représentants des organisations syndicales en commission paritaire nationale privilégieront une représentation par des « chargés du dialogue social » ;

- d'être membre de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social (ONDS), du conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, ainsi que de la commission paritaire nationale de validation des accords (CPNV), dans la limite des sièges disponibles dans ces instances. Les membres syndicaux de l'ONDS, du conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, et de la CPNV, doivent nécessairement avoir le statut de"chargé du dialogue social";

- plus généralement, d'exercer leurs fonctions dans le cadre du dialogue social de la branche. Les chargés du dialogue social n'ont pas vocation à se substituer aux représentants du personnel des entreprises.

Les chargés du dialogue social qui n'exercent pas exclusivement leur activité au titre du transport public urbain ne pourront bénéficier des financements prévus par la présente annexe qu'au prorata de leur activité pour le transport urbain.

Les chargés du dialogue social bénéficient des dispositions des articles L. 2421-3, L. 2411-5, L. 2421-9 du code du travail dans les mêmes conditions que la protection accordée aux délégués du personnel.

Lorsqu'une convention de détachement est signée entre l'organisation syndicale représentative et l'entreprise de la branche détachant un salarié, une copie sera adressée à l'association de gestion du fonds du dialogue social.

L'organisation syndicale représentative dans la branche pourra obtenir auprès de l'association le remboursement des sommes qu'elle consacre à la rémunération du ou des chargés du dialogue social détachés auprès d'elle, sur présentation des pièces justificatives, notamment la facture qu'établit l'entreprise détachant le salarié à l'organisation syndicale représentative.

Les moyens alloués ne pourront être utilisés que pour le détachement de salariés d'une entreprise relevant de la convention collective des transports urbains de voyageurs. Par ailleurs, le détachement aura pour seul objet le dialogue social et la négociation de la branche des transports urbains de voyageurs.

Le ou les salariés ainsi détachés conservent leur qualification ainsi que leurs droits à l'ancienneté.

A l'issue de leur détachement, les salariés ainsi détachés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds prévus par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des frais exposés par les chargés du dialogue social de la branche pour les besoins de leur mission (transport, hébergement, repas …).

Concernant les frais d'hébergement, de transport et de repas, les frais admissibles au remboursement de l'association s'entendent exclusivement des frais engagés dans le cadre de déplacements professionnels des chargés du dialogue social pour leur activité au titre du dialogue social de branche du transport urbain.

Sont donc notamment exclus des frais pris en charge par l'association, les frais liés à une mission qui n'est pas exclusivement liée au dialogue social de branche du transport urbain ainsi que les frais correspondants à une résidence habituelle.

Autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement d'autres frais de fonctionnement liés au dialogue social de branche pour leurs chargés du dialogue social.

Ces frais de fonctionnement seront imputables, pour chacune des organisations syndicales représentatives, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu pour l'année considérée. Le Conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social peut décider d'augmenter la limite ci-dessus jusqu'à 10 % au plus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.

Le conseil d'administration de l'association pourra décider, en plus du plafonnement ci-dessus, d'un plafonnement en montant financier de ces frais imputables par les organisations syndicales représentatives sur le budget qui leur est dévolu.

Il s'agit notamment de :

- remboursement des dépenses de location de bureaux, notamment dans le cas d'une location par l'organisation syndicale spécifique « transport urbain » à sa confédération, dans la mesure où ces bureaux sont exclusivement affectés aux activités de la branche des transports urbains de voyageurs ;

- remboursement de dépenses liées à l'ameublement et à l'aménagement de ces bureaux ;

- remboursement de frais de secrétariat et de comptabilité.

Le conseil d'administration de l'association déterminera le cas échéant, au-delà des possibilités de remboursement des dépenses ci-dessus, les autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche éligibles au remboursement de l'association.

Moyens matériels : documentations, bureautique, informatique

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des dépenses de documentations, bureautique et informatique de leur représentant membres d'une des institutions paritaires de la branche suivantes : commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, commission sécurité, et observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, commission paritaire nationale de validation des accords.

Frais de participation aux réunions paritaire de branche

Les entreprises de la branche dont un ou des salariés non détachés participeront à une réunion de la commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, commission sécurité seront remboursés sur justificatifs des sommes prises en charge au titre de l'article 12.2° de la CCNTU tel que modifié par l'article 5 du présent accord.

Frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

L'activité de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, nouvelle instance paritaire créée par le présent accord, nécessitera outre les temps de réunion, des temps de préparation, de secrétariat, des préparations et suivi d'enquêtes, des moyens d'information et de communication ou autres études et travaux décidés par les membres de l'observatoire ou la commission paritaire nationale.

A cette fin, lesdits frais de fonctionnement ou dépenses liés au dialogue social et à la négociation collective seront pris en charge par l'association sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association.

A ce titre, l'UTP pourra se faire rembourser forfaitairement, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, les frais correspondants aux rémunérations et charges sociales des salariés assurant le secrétariat, la préparation et le suivi de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social.

Frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche

Les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront pris en charge dans les conditions, limites et plafonds fixés par délibération du conseil d'administration de l'association.

Il s'agit notamment :

- des frais de comptabilité et honoraires d'expertise comptable pour le contrôle des comptes ;

- des frais de secrétariat ;

- des frais de la collecte et de la gestion des fonds du dialogue social de branche ;

- des frais de la structure associative ;

- des remboursements des frais des administrateurs pour les réunions du conseil d'administration de l'association (transport, repas et hébergement) ainsi que des éventuels frais supplémentaires et spécifiques des président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint et de tout autre administrateur à qui une mission spécifique aura été confiée par le conseil d'administration pour les temps de préparation des réunions du conseil d'administration et les divers frais (transport, hébergement, repas, bureautique, informatique, documentation …) ;

- des temps de présence et frais de transport, hébergement et nourriture des administrateurs, justifiés pour les réunions du conseil d'administration de l'association dans les conditions et limites fixées par délibération du conseil d'administration de l'association ;

- des éventuels frais de factures de mise à disposition de personnel à l'association.

Excédents éventuels du fonds du dialogue social de branche

Les excédents constatés à la fin de chaque exercice seront affectés à un fonds de réserve dont le montant maximum sera fixé par le conseil d'administration de l'association sur proposition du trésorier et trésorier adjoint, après avis du comptable.

Si les excédents venaient à dépasser le montant maximum du fonds de réserve, le conseil d'administration de l'association décidera de leur affectation. Il pourra décider du report des sommes excédentaires sur l'exercice suivant et, en plus des affectations mentionnées ci-dessus, d'affecter les sommes excédentaires à tout projet dont l'objet est lié au dialogue social de branche, tel le financement d'études, de recherches, de participation des membres de l'association et de l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social créé par le présent accord à des formations, colloques, ou toute manifestation liée au dialogue social de la branche.

Le conseil d'administration de l'association peut décider d'un report, sur leur budget de l'année suivante, des sommes non dépensées par les organisations syndicales, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu l'année considérée. Pour les sommes non-dépensées correspondant à l'année N-1, le conseil d'administration de l'association pourra décider de ces reports sans être tenu par cette limite.

Une fraction de l'excédent pourra également être destinée à permettre à l'association d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement dans la branche.

Cette affectation de l'excédent de contribution ne pourra être utilisée que pour les besoins du dialogue social de branche.

Les postes d'affectation prévus à la présente annexe pourront être complétés ou modifiés par délibération du conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche. »

Modification de l'article 3-2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007

Article 1-2

En vigueur non étendu

L'article 5 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » est modifié comme suit :

« Article 5

Répartition des fonds du dialogue social

Dans le respect de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, de la présente annexe ainsi que des modalités, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, la contribution entre les différents postes d'affectation défini à l'article 3 de la présente annexe sera répartie comme suit :

- 80 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2 de la présente annexe :

-- détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche » ;

-- dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche ;

-- autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche ;

-- moyens matériels : documentations, bureautique, informatique.

Ce budget de 80 % sera réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions suivantes :

- 15 % de ce budget sera réparti à parts égales entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche dans la limite du détachement d'un salarié à mi-temps. La somme ainsi déterminée par organisation syndicale constituera une somme maximale dont pourra bénéficier l'organisation syndicale sur justificatifs ;

- 85 % de ce budget sera ensuite réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche en proportion de leur influence en nombre de délégués du personnel titulaires élus. Conformément à l'article 3-3 du présent accord, l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social déterminera l'influence desdites organisations sur la base du nombre de délégués du personnel titulaires élus par organisation. Toutefois, au regard de la disparition progressive des délégués du personnel au profit du comité social et économique, les partenaires sociaux conviennent que l'influence qui a été déterminée et arrêtée par l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social en novembre 2017 pour la répartition du budget de l'année 2018 permettra également la répartition du budget de l'année 2019 et 2020, selon la clé de répartition suivante :

Organisation syndicale	CGT	SNTU-CFDT	FO	UNSA	CFE-CGC
Influence	33,8 %	29,5 %	16,6 %	14 %	6,1 %

En tout état de cause, le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra décider de minorer la part des 80 % ;

- 20 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour les autres postes d'affectation :

-- le remboursement des frais afférents aux réunions paritaires des salariés non détachés dans les conditions fixées à l'article 12.2° de la CCNTU, modifié par l'article 5 du présent accord ;

-- les frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social ;

-- les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche peut décider de modifier la répartition ci-dessus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.

Dans cette hypothèse, il peut majorer la part de la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2, et minorer en conséquence le montant de la contribution utilisé pour les autres postes d'affectation.

En tout état de cause, le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra en aucun cas décider de porter la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2 à plus de 85 % du montant total de la contribution des entreprises, ni minorer en conséquence la part utilisée pour les autres postes d'affectation en-deçà de 15 % du montant total de la contribution des entreprises.

Il est rappelé que cette modification de la répartition n'est possible que si la cotisation des entreprises est inférieure à 0,08 % de leur masse salariale brute.»

Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020.

Les partenaires sociaux se réuniront avant le terme de l'avenant, en vue de discuter de la règle de répartition des fonds qui sera applicable à compter de 2021.

Publicité et dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

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.

Accord du 23 janvier 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Union des transports publics et ferroviaires (UTP).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports (CFTC) ; Fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés (FNCR).

Salaires

En vigueur étendu

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 en 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 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 :

Texte étendu, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).

Valeur du point conventionnel de branche

Article 1er

En vigueur étendu

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

- 7,28 € à compter du 1er février 2007 ;

- 7,32 € à compter du 1er juillet 2007.

Fixation des salaires minima mensuels forfaitisés de branche

Article 2

En vigueur étendu

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et de l'article 1er 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 :

(En euros.)

COEFFICIENT forfaitisés	AU 1er JUILLET 2005 (pour mémoire)	AU 1er FÉVRIER 2007	AU 1er JUILLET 2007
145	1 265,65	1 303,62	1 309,95
155	1 282,65	1 321,13	1 327,54
170	1 292,32	1 331,10	1 337,55
175	1 306,31	1 345,50	1 352,03

Salaire minimum mensuel forfaitisé de branche du coefficient 185

Article 3

En vigueur étendu

1 310,48 € au 1er juillet 2005 (pour mémoire) ;

1 346,80 € à compter du 1er février 2007 ;

1 354,20 € à compter du 1er juillet 2007.

A compter du 1er juillet 2007, lorsque la valeur du point visée à l'article 1er 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 1er du présent accord est applicable aux coefficients 185 inclus et supérieurs de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

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.

Durée de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

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

Publicité et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

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.

Accord du 13 mai 2008 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	L'UTP.
Organisations de salariés	La FNCR ; La FGT CFTC.

En vigueur étendu

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 relatif à 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 relatifs à 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 :

Valeur du point conventionnel de branche

Article 1er

En vigueur étendu

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

- 7,47 € à compter du 1er mai 2008 ;

- 7,51 € à compter du 1er septembre 2008.

Fixation des salaires minima mensuels forfaitisés de branche

Article 2

En vigueur étendu

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et de l'article 1er 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 :

(En euros.)

COEFFICIENT	AU 1er JUILLET 2008	AU 1er MAI 2008	AU 1er SEPTEMBRE 2008
145	1 309, 95	1 336, 15	1 344, 17
155	1 327, 54	1 354, 09	1 362, 22
170	1 337, 55	1 364, 30	1 372, 49
175	1 352, 03	1 379, 07	1 387, 35

Entrée en vigueur de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

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

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

Durée de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter de sa date de signature.

Publicité et dépôt

Article 5

En vigueur étendu

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.

Accord du 1er juillet 2009 relatif au salaire national minimum et aux salaires minima mensuels forfaitisés

Signataires	
Organisations patronales	UTP.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; FGT CFTC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis le 1er 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 :

Valeur du point conventionnel de branche

Article 1er

En vigueur étendu

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

Fixation des salaires minima mensuels forfaitisés de branche

Article 2

En vigueur étendu

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et de l'article 1er 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.

(En euros.)

COEFFICIENT forfaitisé	AU 1er SEPTEMBRE 2008 (pour mémoire)	AU 1er JANVIER 2009
145	1 344,17	1 365,68
155	1 362,22	1 384,02
170	1 372,49	1 394,45
175	1 387,35	1 409,55

Entrée en vigueur de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter de sa signature et à la date prévue aux articles 1er 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.

Durée de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter de sa date de signature.

Publicité et dépôt

Article 5

En vigueur étendu

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.

Accord du 2 février 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2010

Signataires	
Organisations patronales	UTP.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; FGT CFTC.

En vigueur étendu

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 »,

les partenaires sociaux, réunis le 2 février 2010 en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs, décident.

Valeur du point conventionnel de branche

Article 1er

En vigueur étendu

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

Fixation des salaires minima mensuels forfaitisés de branche

Article 2

En vigueur étendu

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

(En euros.)

Coefficient forfaitisé	Au 1er janvier 2009 (pour mémoire)	Au 1er janvier 2010
145	1 365, 68	1 379, 34
155	1 384, 02	1 397, 86
170	1 394, 45	1 408, 39
175	1 409, 55	1 423, 65

Barème du salaire national minimum de branche

Article 3

En vigueur étendu

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et par ancienneté, au 1er 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.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

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

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

Durée de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter de sa date de signature.

Publicité et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Barème du salaire national minimum de branche au 1er janvier 2010

Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion

(En euros.)

Coef.	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 maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement administratif, de gestion, technicien et dessinateur

(En euros.)

Coef.	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 + 25 %	Ancienneté + 30 ans + 30 %
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

(En euros.)

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

Accord du 17 mai 2011 relatif au salaire national minimum et aux salaires minima mensuels forfaitisés

Signataires	
Organisations patronales	UTP.
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FGT CFTC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis le 17 mai 2011 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 :

Valeur du point conventionnel de branche

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 7,71 € depuis le 1er janvier 2010, est fixée à un montant de 7,86 € à compter du 1er janvier 2011.

Fixation des salaires minima mensuels forfaitisés de branche

Article 2

En vigueur étendu

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

(En euros.)

Coefficient forfaitisé	Au 1er janvier 2010 (pour mémoire)	Au 1er janvier 2011
145	1 379,34	1406,93
155	1 397,86	1425,82
170	1 408,39	1436,56
175	1 423,65	1452,12

Barème du salaire national minimum de branche

Article 3

En vigueur étendu

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté, au 1er janvier 2011, 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.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

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

Il annule et remplace l'accord du 2 février 2010 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés.

Durée de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter de sa date de signature.

Publicité et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Barème du salaire national minimum de branche au 1er janvier 2011

Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion

(En euros.)

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	1 406,93	1 449,14	1 505,42	1 547,62	1 575,76	1 603,90	1 646,11	1 688,32	1 730,52
155	1 425,82	1 468,59	1 525,63	1 568,40	1 596,92	1 625,43	1 668,21	1 710,98	1 753,76
170	1 436,56	1 479,66	1 537,12	1 580,22	1 608,95	1 637,68	1 680,78	1 723,87	1 766,97
175	1 452,12	1 495,68	1 553,77	1 597,33	1 626,37	1 655,42	1 698,98	1 742,54	1 786,11
185	1 454,10	1 497,72	1 555,89	1 599,51	1 628,59	1 657,67	1 701,30	1 744,92	1 788,54
190	1 493,40	1 538,20	1 597,94	1 642,74	1 672,61	1 702,48	1 747,28	1 792,08	1 836,88
200	1 572,00	1 619,16	1 682,04	1 729,20	1 760,64	1 792,08	1 839,24	1 886,40	1 933,56
205	1 611,30	1 659,64	1 724,09	1 772,43	1 804,66	1 836,88	1 885,22	1 933,56	1 981,90
210	1 650,60	1 700,12	1 766,14	1 815,66	1 848,67	1 881,68	1 931,20	1 980,72	2 030,24
220	1 729,20	1 781,08	1 850,24	1 902,12	1 936,70	1 971,29	2 023,16	2 075,04	2 126,92

Personnel de maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif, de gestion, technicien et dessinateur

(En euros.)

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 + 25 %	Ancienneté + 30 ans + 30 %
205	1 611,30	1 659,64	1724,09	1 772,43	1 804,66	1 836,88	1 885,22	1 933,56	2 014,13	2 094,69
210	1 650,60	1 700,12	1 766,14	1 815,66	1 848,67	1 881,68	1 931,20	1 980,72	2 063,25	2 145,78
220	1 729,20	1 781,08	1 850,24	1 902,12	1 936,70	1 971,29	2 023,16	2 075,04	2 161,50	2 247,96
230	1 807,80	1 862,03	1 934,35	1 988,58	2 024,74	2 060,89	2 115,13	2 169,36	2 259,75	2 350,14
240	1 886,40	1 942,99	2 018,45	2 075,04	2 112,77	2 150,50	2 207,09	2 263,68	2 358,00	2 452,32
250	1 965,00	2 023,95	2 102,55	2 161,50	2 200,80	2 240,10	2 299,05	2 358,00	2 456,25	2 554,50
270	2 122,20	2 185,87	2 270,75	2 334,42	2 376,86	2 419,31	2 482,97	2 546,64	2 652,75	2 758,86
280	2 200,80	2 266,82	2 354,86	2 420,88	2 464,90	2 508,91	2 574,94	2 640,96	2 751,00	2 861,04
300	2 358,00	2 428,74	2 523,06	2 593,80	2 640,96	2 688,12	2 758,86	2 829,60	2 947,50	3 065,40
310	2 436,60	2 509,70	2 607,16	2 680,26	2 728,99	2 777,72	2 850,82	2 923,92	3 045,75	3 167,58
320	2 515,20	2 590,66	2 691,26	2 766,72	2 817,02	2 867,33	2 942,78	3 018,24	3 144,00	3 269,76
340	2 672,40	2 752,57	2 859,47	2 939,64	2 993,09	3 046,54	3 126,71	3 206,88	3 340,50	3 474,12
360	2 829,60	2 914,49	3 027,67	3 112,56	3 169,15	3 225,74	3 310,63	3 395,52	3 537,00	3 678,48

Personnel des ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche
300	2 358,00
390	3 065,40
430	3 379,80

530	4 165,80
630	4 951,80
690	5 423,40

Accord du 14 février 2014 relatif au salaire national minimal et aux salaires minimaux mensuels forfaitisés au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	UTP.
Organisations de salariés	SNTU CFDT ; Fédération des transports CGT-FO ; FGT CFTC ; FNCTT CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis le 14 février 2014 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 minimal pour l'année 1994, fixant la valeur du point conventionnel de branche et mettant en place, à titre dérogatoire afin de porter le salaire minimal de la branche à un niveau supérieur au Smic, des salaires minimaux 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 minimal 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 minimal et des salaires minimaux 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 :

Valeur du point conventionnel de branche

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 8,17 € depuis le 1er janvier 2013, est fixée à un montant de 8,25 € à compter du 1er janvier 2014.

Fixation des salaires minimaux mensuels forfaitisés de branche

Article 2

En vigueur étendu

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

(En euros.)

Coefficient forfaitisé	Au 1er janvier 2013 (pour mémoire)	Au 1er janvier 2014
145	1 461,80	1 476,42
155	1 481,43	1 496,24
170	1 492,59	1 507,52

175	1 508,75	1 523,84

Barème du salaire national minimal de branche

Article 3

En vigueur étendu

Le barème du salaire national minimal de branche par coefficient et ancienneté, au 1er janvier 2014, 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.

Egalité de rémunération hommes-femmes

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les entreprises sont tenues d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème du salaire national minimal de branche par coefficient et ancienneté visé à l'article 3 est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

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

Il annule et remplace l'accord du 20 février 2013 sur l'évolution du salaire national minimal et des salaires minimaux mensuels forfaitisés.

Durée

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter de sa date de signature.

Publicité et dépôt

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Barème du salaire national minimal de branche au 1er janvier 2014

Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté Moins de 6 mois 0 %	Ancienneté Plus de 6 mois + 3 %	Ancienneté Plus de 1 an + 7 %	Ancienneté Plus de 3 ans + 10 %	Ancienneté Plus de 5 ans + 12 %	Ancienneté Plus de 10 ans + 14 %	Ancienneté Plus de 15 ans + 17 %	Ancienneté Plus de 20 ans + 20 %	Ancienneté Plus de 25 ans + 23 %
145	1 476,42	1 520,71	1 579,77	1 624,06	1 653,59	1 683,12	1 727,41	1 771,70	1 816,00
155	1 496,24	1 541,13	1 600,98	1 645,86	1 675,79	1 705,71	1 750,60	1 795,49	1 840,38
170	1 507,52	1 552,75	1 613,05	1 658,27	1 688,42	1 718,57	1 763,80	1 809,02	1 854,25
175	1 523,84	1 569,56	1 630,51	1 676,22	1 706,70	1 737,18	1 782,89	1 828,61	1 874,32
185	1 526,25	1 572,04	1 633,09	1 678,88	1 709,40	1 739,93	1 785,71	1 831,50	1 877,29
190	1 567,50	1 614,53	1 677,23	1 724,25	1 755,60	1 786,95	1 833,98	1 881,00	1 928,03
200	1 650,00	1 699,50	1 765,50	1 815,00	1 848,00	1 881,00	1 930,50	1 980,00	2 029,50
205	1 691,25	1 741,99	1 809,64	1 860,38	1 894,20	1 928,03	1 978,76	2 029,50	2 080,24
210	1 732,50	1 784,48	1 853,78	1 905,75	1 940,40	1 975,05	2 027,03	2 079,00	2 130,98
220	1 815,00	1 869,45	1 942,05	1 996,50	2 032,80	2 069,10	2 123,55	2 178,00	2 232,45

Personnel de maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif, de gestion, technicien et dessinateur

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté Moins de 6 mois 0 %	Ancienneté Plus de 6 mois + 3 %	Ancienneté Plus de 1 an + 7 %	Ancienneté Plus de 3 ans + 10 %	Ancienneté Plus de 5 ans + 12 %	Ancienneté Plus de 10 ans + 14 %	Ancienneté Plus de 15 ans + 17 %	Ancienneté Plus de 20 ans + 20 %	Ancienneté Plus de 25 ans + 25 %	Ancienneté Plus de 30 ans + 30 %
205	1 691,25	1 741,99	1 809,64	1 860,38	1 894,20	1 928,03	1 978,76	2 029,50	2 114,06	2 198,63
210	1 732,50	1 784,48	1 853,78	1 905,75	1 940,40	1 975,05	2 027,03	2 079,00	2 165,63	2 252,25
220	1 815,00	1 869,45	1 942,05	1 996,50	2 032,80	2 069,10	2 123,55	2 178,00	2 268,75	2 359,50
230	1 897,50	1 954,43	2 030,33	2 087,25	2 125,20	2 163,15	2 220,08	2 277,00	2 371,88	2 466,75
240	1 980,00	2 039,40	2 118,60	2 178,00	2 217,60	2 257,20	2 316,60	2 376,00	2 475,00	2 574,00
250	2 062,50	2 124,38	2 206,88	2 268,75	2 310,00	2 351,25	2 413,13	2 475,00	2 578,13	2 681,25
270	2 227,50	2 294,33	2 383,43	2 450,25	2 494,80	2 539,35	2 606,18	2 673,00	2 784,38	2 895,75
280	2 310,00	2 379,30	2 471,70	2 541,00	2 587,20	2 633,40	2 702,70	2 772,00	2 887,50	3 003,00
300	2 475,00	2 549,25	2 648,25	2 722,50	2 772,00	2 821,50	2 895,75	2 970,00	3 093,75	3 217,50
310	2 557,50	2 634,23	2 736,53	2 813,25	2 864,40	2 915,55	2 992,28	3 069,00	3 196,88	3 324,75
320	2 640,00	2 719,20	2 824,80	2 904,00	2 956,80	3 009,60	3 088,80	3 168,00	3 300,00	3 432,00
340	2 805,00	2 889,15	3 001,35	3 085,50	3 141,60	3 197,70	3 281,85	3 366,00	3 506,25	3 646,50
360	2 970,00	3 059,10	3 177,90	3 267,00	3 326,40	3 385,80	3 474,90	3 564,00	3 712,50	3 861,00

Personnel des ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche
300	2 475,00
390	3 217,50
430	3 547,50
530	4 372,50
630	5 197,50
690	5 692,50

Accord du 5 mars 2015 relatif au salaire national minimal et aux salaires minimaux mensuels

forfaitisés au 1er janvier 2015

Signataires	
Organisations patronales	UTP.
Organisations de salariés	UNCP FO ; SNTU CFDT.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis le 5 mars 2015 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 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 minimaux 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 multiplié par coefficient »,

décident :

Valeur du point conventionnel de branche

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 8,25 € depuis le 1er janvier 2014, est fixée à un montant de 8,31 € à compter du 1er janvier 2015.

Fixation des salaires minimaux mensuels forfaitisés de branche

Article 2

En vigueur étendu

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

(En euros.)

Coefficient forfaitisé	Au 1er janvier 2014 (pour mémoire)	Au 1er janvier 2015
145	1 476,42	1 486,75
155	1 496,24	1 506,71
170	1 507,52	1 518,07
175	1 523,84	1 534,51

Barème du salaire national minimum de branche

Article 3

En vigueur étendu

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté, au 1er janvier 2015, 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.

Egalité de rémunération hommes-femmes

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les entreprises sont tenues d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté visé à l'article 3 est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

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

Il annule et remplace l'accord du 14 février 2014 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minimaux mensuels forfaitisés.

Durée

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter de sa date de signature.

Publicité et dépôt

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Barème du salaire national minimum de branche au 1er janvier 2015

Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté Moins de 6 mois 0 %	Ancienneté Plus de 6 mois + 3 %	Ancienneté Plus de 1 an + 7 %	Ancienneté Plus de 3 ans + 10 %	Ancienneté Plus de 5 ans + 12 %	Ancienneté Plus de 10 ans + 14 %	Ancienneté Plus de 15 ans + 17 %	Ancienneté Plus de 20 ans + 20 %	Ancienneté Plus de 25 ans + 23 %
145	1 486,75	1 531,35	1 590,82	1 635,43	1 665,16	1 694,90	1 739,50	1 784,10	1 828,70
155	1 506,71	1 551,91	1 612,18	1 657,38	1 687,52	1 717,65	1 762,85	1 808,05	1 853,25
170	1 518,07	1 563,61	1 624,33	1 669,88	1 700,24	1 730,60	1 776,14	1 821,68	1 867,23
175	1 534,51	1 580,55	1 641,93	1 687,96	1 718,65	1 749,34	1 795,38	1 841,41	1 887,45
185	1 537,35	1 583,47	1 644,96	1 691,09	1 721,83	1 752,58	1 798,70	1 844,82	1 890,94
190	1 578,90	1 626,27	1 689,42	1 736,79	1 768,37	1 799,95	1 847,31	1 894,68	1 942,05
200	1 662,00	1 711,86	1 778,34	1 828,20	1 861,44	1 894,68	1 944,54	1 994,40	2 044,26
205	1 703,55	1 754,66	1 822,80	1 873,91	1 907,98	1 942,05	1 993,15	2 044,26	2 095,37

210	1 745,10	1 797,45	1 867,26	1 919,61	1 954,51	1 989,41	2 041,77	2 094,12	2 146,47
220	1 828,20	1 883,05	1 956,17	2 011,02	2 047,58	2 084,15	2 138,99	2 193,84	2 248,69

Personnel de maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif, de gestion, technicien et dessinateur

(En euros.)

Coef.	Ancienneté Moins de 6 mois 0 %	Ancienneté Plus de 6 mois + 3 %	Ancienneté Plus de 1 an + 7 %	Ancienneté Plus de 3 ans + 10 %	Ancienneté Plus de 5 ans + 12 %	Ancienneté Plus de 10 ans + 14 %	Ancienneté Plus de 15 ans + 17 %	Ancienneté Plus de 20 ans + 20 %	Ancienneté Plus de 25 ans + 25 %	Ancienneté Plus de 30 ans + 30 %
205	1 703,55	1 754,66	1 822,80	1 873,91	1 907,98	1 942,05	1 993,15	2 044,26	2 129,44	2 214,62
210	1 745,10	1 797,45	1 867,26	1 919,61	1 954,51	1 989,41	2 041,77	2 094,12	2 181,38	2 268,63
220	1 828,20	1 883,05	1 956,17	2 011,02	2 047,58	2 084,15	2 138,99	2 193,84	2 285,25	2 376,66
230	1 911,30	1 968,64	2 045,09	2 102,43	2 140,66	2 178,88	2 236,22	2 293,56	2 389,13	2 484,69
240	1 994,40	2 054,23	2 134,01	2 193,84	2 233,73	2 273,62	2 333,45	2 393,28	2 493,00	2 592,72
250	2 077,50	2 139,83	2 222,93	2 285,25	2 326,80	2 368,35	2 430,68	2 493,00	2 596,88	2 700,75
270	2 243,70	2 311,01	2 400,76	2 468,07	2 512,94	2 557,82	2 625,13	2 692,44	2 804,63	2 916,81
280	2 326,80	2 396,60	2 489,68	2 559,48	2 606,02	2 652,55	2 722,36	2 792,16	2 908,50	3 024,84
300	2 493,00	2 567,79	2 667,51	2 742,30	2 792,16	2 842,02	2 916,81	2 991,60	3 116,25	3 240,90
310	2 576,10	2 653,38	2 756,43	2 833,71	2 885,23	2 936,75	3 014,04	3 091,32	3 220,13	3 348,93
320	2 659,20	2 738,98	2 845,34	2 925,12	2 978,30	3 031,49	3 111,26	3 191,04	3 324,00	3 456,96
340	2 825,40	2 910,16	3 023,18	3 107,94	3 164,45	3 220,96	3 305,72	3 390,48	3 531,75	3 673,02
360	2 991,60	3 081,35	3 201,01	3 290,76	3 350,59	3 410,42	3 500,17	3 589,92	3 739,50	3 889,08

Personnel des ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche
300	2 493,00
390	3 240,90
430	3 573,30
530	4 404,30
630	5 235,30
690	5 733,90

Accord du 14 février 2018 relatif au salaire national minimum et aux salaires minima mensuels forfaitisés au 1er janvier 2018

Signataires	
Organisations patronales	UTP,
Organisations de salariés	FAT UNSA ; FO UNCP ; CFDT SNTU ; SNRTC CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs sont relatives au salaire national minimal.

L'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, a fixé la valeur du point conventionnel de branche et mis en place, à titre dérogatoire afin de porter le salaire minimum de la branche à un niveau supérieur au Smic, des salaires minima mensuels forfaitisés pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification.

Son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190.

Les accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés ont mis fin, pour les coefficients 185 et 190, à l'application du principe du salaire forfaitisé et ont prévu qu'ils soient de nouveau calculés selon la formule « valeur du point multipliée par coefficient ».

Réunis en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs, les partenaires sociaux décident de revaloriser la valeur du point conventionnel de branche, ainsi que les salaires mensuels forfaitisés, dans les conditions fixées par le présent accord.

Valeur du point conventionnel de branche

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 8,31 € depuis le 1er janvier 2015, est fixée à un montant de 8,42 € à compter du 1er janvier 2018.

Fixation des salaires minima mensuels forfaitisés de branche

Article 2

En vigueur étendu

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

Coefficient forfaitisé	Au 1er janvier 2015 (pour mémoire)	Au 1er janvier 2018
145	1 486,75 €	1 506,08 €
155	1 506,71 €	1 526,30 €
170	1 518,07 €	1 537,80 €
175	1 534,51 €	1 554,46 €

Barème du salaire national minimum de branche

Article 3

En vigueur étendu

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté, au 1er janvier 2018, 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.

Égalité de rémunération femmes/hommes

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail selon lesquelles « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté visé à l'article 3 est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés par des raisons objectives entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche du transport urbain de voyageurs. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

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 5 mars 2015 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés dans les transports urbains de voyageurs.

Durée de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Publicité et dépôt

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Barème du salaire national minimum de branche au 1er janvier 2018

Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion

(En euros.)

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	1 506,08	1 551,26	1 611,51	1 656,69	1 686, 81	1 716,93	1 762,11	1 807,30	1 852,48
155	1 526,30	1 572,09	1 633,14	1 678,93	1 709,46	1 739,98	1 785,77	1 831,56	1 877,35
170	1 537,80	1 583,93	1 645,45	1 691,58	1 722,34	1 753,09	1 799,22	1 845,36	1 891,49

175	1 554,46	1 601,09	1 663,27	1 709,91	1 741,00	1 772,08	1 818,72	1 865,35	1 911,99
185	1 557,70	1 604,43	1 666,74	1 713,47	1 744,62	1 775,78	1 822,51	1 869,24	1 915,97
190	1 599,80	1 647,79	1 711,79	1 759,78	1 791,78	1 823,77	1 871,77	1 919,76	1 967,75
200	1 684,00	1 734,52	1 801,88	1 852,40	1 886,08	1 919,76	1 970,28	2 020,80	2 071,32
205	1 726,10	1 777,88	1 846,93	1 898,71	1 933,23	1 967,75	2 019,54	2 071,32	2 123,10
210	1 768,20	1 821,25	1 891,97	1 945,02	1 980,38	2 015,75	2 068,79	2 121,84	2 174,89
220	1 852,40	1 907,97	1 982,07	2 037,64	2 074,69	2 111,74	2 167,31	2 222,88	2 278,45

Personnel de maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif, de gestion, technicien et dessinateur

(En euros.)

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 + 25 %	Ancienneté + 30 ans + 30 %
205	1 726,10	1 777,88	1 846,93	1 898,71	1 933,23	1 967,75	2 019,54	2 071,32	2 157,63	2 243,93
210	1 768,20	1 821,25	1 891,97	1 945,02	1 980,38	2 015,75	2 068,79	2 121,84	2 210,25	2 298,66
220	1 852,40	1 907,97	1 982,07	2 037,64	2 074,69	2 111,74	2 167,31	2 222,88	2 315,50	2 408,12
230	1 936,60	1 994,70	2 072,16	2 130,26	2 168,99	2 207,72	2 265,82	2 323,92	2 420,75	2 517,58
240	2 020,80	2 081,42	2 162,26	2 222,88	2 263,30	2 303,71	2 364,34	2 424,96	2 526,00	2 627,04
250	2 105,00	2 168,15	2 252,35	2 315,50	2 357,60	2 399,70	2 462,85	2 526,00	2 631,25	2 736,50
270	2 273,40	2 341,60	2 432,54	2 500,74	2 546,21	2 591,68	2 659,88	2 728,08	2 841,75	2 955,42
280	2 357,60	2 428,33	2 522,63	2 593,36	2 640,51	2 687,66	2 758,39	2 829,12	2 947,00	3 064,88
300	2 526,00	2 601,78	2 702,82	2 778,60	2 829,12	2 879,64	2 955,42	3 031,20	3 157,50	3 283,80
310	2 610,20	2 688,51	2 792,91	2 871,22	2 923,42	2 975,63	3 053,93	3 132,24	3 262,75	3 393,26
320	2 694,40	2 775,23	2 883,01	2 963,84	3 017,73	3 071,62	3 152,45	3 233,28	3 368,00	3 502,72
340	2 862,80	2 948,68	3 063,20	3 149,08	3 206,34	3 263,59	3 349,48	3 435,36	3 578,50	3 721,64
360	3 031,20	3 122,14	3 243,38	3 334,32	3 394,94	3 455,57	3 546,50	3 637,44	3 789,00	3 940,56

Personnel des ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche
300	2 526,00
390	3 283,80
430	3 620,60
530	4 462,60
630	5 304,60
690	5 809,80

Accord du 26 février 2019 relatif à l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés

Signataires	
Organisations patronales	UTP,
Organisations de salariés	FAT UNSA ; SNTU CFDT ; SNRTC CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs sont relatives au salaire national minimal.

L'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, a fixé la valeur du point conventionnel de branche et mis en place, à titre dérogatoire afin de porter le salaire minimum de la branche à un niveau supérieur au Smic, des salaires minima mensuels forfaitisés pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification.

Son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190.

Les accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés ont mis fin, pour les coefficients 185 et 190, à l'application du principe du salaire forfaitisé et ont prévu qu'ils soient de nouveau calculés selon la formule « valeur du point multipliée par coefficient ».

Réunis en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs, les partenaires sociaux décident de revaloriser la valeur du point conventionnel de branche, ainsi que les salaires mensuels forfaitisés, dans les conditions fixées par le présent accord.

Valeur du point conventionnel de branche

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 8,42 € depuis le 1er janvier 2018, est fixée à un montant de 8,55 € à compter du 1er janvier 2019.

Fixation des salaires minima mensuels forfaitisés de branche

Article 2

En vigueur étendu

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et de l'article 1er 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 1er janvier 2018 (pour mémoire)	Au 1er janvier 2019
Coefficient 145	1 506,08 €	1 530,18 €
Coefficient 155	1 526,30 €	1 550,72 €
Coefficient 170	1 537,80 €	1 562,40 €
Coefficient 175	1 554,46 €	1 579,33 €

Barème du salaire national minimum de branche

Article 3

En vigueur étendu

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté, au 1er janvier 2019, 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.

Égalité de rémunération femmes-hommes

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail selon lesquelles « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté visé à l'article 3 est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés par des raisons objectives entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

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

Il annule et remplace l'accord du 14 février 2018 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés dans les transports urbains de voyageurs.

Durée de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Publicité et dépôt

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Barème du salaire national minimum de branche au 1er janvier 2019

Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion

(En euros.)

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	1 530,18	1 576,09	1 637,29	1 683,20	1 713,80	1 744,41	1 790,31	1 836,22	1 882,12
155	1 550,72	1 597,24	1 659,27	1 705,79	1 736,81	1 767,82	1 814,34	1 860,86	1 907,39
170	1 562,40	1 609,27	1 671,77	1 718,64	1 749,89	1 781,14	1 828,01	1 874, 88	1 921,75
175	1 579,33	1 626,71	1 689,88	1 737,26	1 768,85	1 800,44	1 847,82	1 895,20	1 942,58
185	1 581,75	1 629,20	1 692,47	1 739,93	1 771,56	1 803,20	1 850,65	1 898,10	1 945,55
190	1 624,50	1 673,24	1 738,22	1 786,95	1 819,44	1 851,93	1 900,67	1 949,40	1 998,14
200	1 710,00	1 761,30	1 829,70	1 881,00	1 915,20	1 949,40	2 000,70	2 052,00	2 103,30
205	1 752,75	1 805,33	1 875,44	1 928,03	1 963,08	1 998,14	2 050,72	2 103,30	2 155,88
210	1 795,50	1 849,37	1 921,19	1 975,05	2 010,96	2 046,87	2 100,74	2 154,60	2 208,47
220	1 881,00	1 937,43	2 012,67	2 069,10	2 106,72	2 144,34	2 200,77	2 257,20	2 313,63

Personnel de maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif, de gestion, technicien et dessinateur

(En euros.)

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 + 25 %	Ancienneté + 30 ans + 30 %
205	1 752,75	1 805,33	1 875,44	1 928,03	1 963,08	1 998,14	2 050,72	2 103,30	2 190,94	2 278,58
210	1 795,50	1 849,37	1 921,19	1 975,05	2 010,96	2 046,87	2 100,74	2 154,60	2 244,38	2 334,15
220	1 881,00	1 937,43	2 012,67	2 069,10	2 106,72	2 144,34	2 200,77	2 257,20	2 351,25	2 445,30
230	1 966,50	2 025,50	2 104,16	2 163,15	2 202,48	2 241,81	2 300,81	2 359,80	2 458,13	2 256,45
240	2 052,00	2 113,56	2 195,64	2 257,20	2 298,24	2 339,28	2 400,84	2 462,40	2 565,00	2 667,60
250	2 137,50	2 201,63	2 287,13	2 351,25	2 394,00	2 436,75	2 500,88	2 565,00	2 671,88	2 778,75
270	2 308,50	2 377,76	2 470,10	2 539,35	2 585,52	2 631,69	2 700,95	2 770,20	2 885,63	3 001,05
280	2 394,00	2 465,82	2 561,58	2 633,40	2 681,28	2 729,16	2 800,98	2 872,80	2 992,50	3 112,20
300	2 565,00	2 641,95	2 744,55	2 821,50	2 872,80	2 924,10	3 001,05	3 078,00	3 206,25	3 334,50
310	2 650,50	2 730,02	2 836,04	2 915,55	2 968,56	3 021,57	3 101,09	3 180,60	3 313,13	3 445,65
320	2 736,00	2 818,08	2 927,52	3 009,60	3 064,32	3 119,04	3 201,12	3 283,20	3 420,00	3 556,80
340	2 907,00	2 994,21	3 110,49	3 197,70	3 255,84	3 313,98	3 401,19	3 488,40	3 633,75	3 779,10
360	3 078,00	3 170,34	3 293,46	3 385,80	3 447,36	3 508,92	3 601,26	3 693,60	3 847,50	4 001,40

Personnel des ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche
300	2 565,00
390	3 334,50
430	3 676,50
530	4 531,50
630	5 386,50
690	5 899,50

Accord du 16 mars 2020 relatif à l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés

Signataires	
Organisations patronales	UTP,
Organisations de salariés	FO UNCP ; SNTU CFDT ; SNRTC CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs sont relatives au salaire national minimal.

L'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, a fixé la valeur du point conventionnel de branche et mis en place, à titre dérogatoire afin de porter le salaire minimum de la branche à un niveau supérieur au Smic, des salaires minima mensuels forfaitisés pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification.

Son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190.

Les accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés ont mis fin, pour les coefficients 185 et 190, à l'application du principe du salaire forfaitisé et ont prévu qu'ils soient de nouveau calculés selon la formule « valeur du point multipliée par coefficient ».

Réunis en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs, les partenaires sociaux décident de revaloriser la valeur du point conventionnel de branche, ainsi que les salaires mensuels forfaitisés, dans les conditions fixées par le présent accord.

Valeur du point conventionnel de branche

Article 1er

En vigueur non étendu

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 8,55 € depuis le 1er janvier 2019, est fixée à un montant de 8,65 € à compter du 1er janvier 2020.

Fixation des salaires minima mensuels forfaitisés de branche

Article 2

En vigueur non étendu

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

Coefficient forfaitisé	Au 1er janvier 2019 (pour mémoire)	Au 1er janvier 2020
145	1 530,18 €	1 548,54 €
155	1 550,72 €	1 569,33 €
170	1 562,40 €	1 581,15 €
175	1 579,33 €	1 598,28 €

Barème du salaire national minimum de branche

Article 3

En vigueur non étendu

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté, au 1er janvier 2020, 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.

Égalité de rémunération femmes/hommes

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail selon lesquelles « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté visé à l'article 3 est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés par des raisons objectives entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

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

Il annule et remplace l'accord du 26 février 2019 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés dans les transports urbains de voyageurs.

Durée de l'accord

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Publicité et dépôt

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Barème du salaire national minimum de branche (au 1er janvier 2020)

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 µ + 20 %	Ancienneté + 25 ans + 23 %
145	1 548,54	1 595,00	1 656,94	1 703,39	1 734,36	1 765,34	1 811,79	1 858,25	1 904,70
155	1 569,33	1 616,41	1 679,18	1 726,26	1 757,65	1 789,04	1 836,12	1 883,20	1 930,28
170	1 581,15	1 628,58	1 691,83	1 739,27	1 770,89	1 802,51	1 849,95	1 897,38	1 944,81
175	1 598,28	1 646,23	1 710,16	1 758,11	1 790,07	1 822,04	1 869,99	1 917,94	1 965,88
185	1 600,25	1 648,26	1 712,27	1 760,28	1 792,28	1 824,29	1 872,29	1 920,30	1 968,31
190	1 643,50	1 692,81	1 758,55	1 807,85	1 840,72	1 873,59	1 922,90	1 972,20	2 021,51
200	1 730,00	1 781,90	1 851,10	1 903,00	1 937,60	1 972,20	2 024,10	2 076,00	2 127,90
205	1 773,25	1 826,45	1 897,38	1 950,58	1 986,04	2 021,51	2 074,70	2 127,90	2 181,10
210	1 816,50	1 871,00	1 943,66	1 998,15	2 034,48	2 070,81	2 125,31	2 179,80	2 234,30
220	1 903,00	1 960,09	2 036,21	2 093,30	2 131,36	2 169,42	2 226,51	2 283,60	2 340,69

Personnel de maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif, de gestion, technicien et dessinateur

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 + 25 %	Ancienneté + 30 ans + 30 %
205	1 773,25	1 826,45	1 897,38	1 950,58	1 986,04	2 021,51	2 074,70	2 127,90	2 216,56	2 305,23
210	1 816,50	1 871,00	1 943,66	1 998,15	2 034,48	2 070,81	2 125,31	2 179,80	2 270,63	2 361,45
220	1 903,00	1 960,09	2 036,21	2 093,30	2 131,36	2 169,42	2 226,51	2 283,60	2 378,75	2 473,90
230	1 989,50	2 049,19	2 128,77	2 188,45	2 228,24	2 268,03	2 327,72	2 387,40	2 486,88	2 586,35
240	2 076,00	2 138,28	2 221,32	2 283,60	2 325,12	2 366,64	2 428,92	2 491,20	2 595,00	2 698,80
250	2 162,50	2 227,38	2 313,88	2 378,75	2 422,00	2 465,25	2 530,13	2 595,00	2 703,13	2 811,25
270	2 335,50	2 405,57	2 498,99	2 569,05	2 615,76	2 662,47	2 732,54	2 802,60	2 919,38	3 036,15
280	2 422,00	2 494,66	2 591,54	2 664,20	2 712,64	2 761,08	2 833,74	2 906,40	3 027,50	3 148,60
300	2 595,00	2 672,85	2 776,65	2 854,50	2 906,40	2 958,30	3 036,15	3 114,00	3 243,75	3 373,50
310	2 681,50	2 761,95	2 869,21	2 949,65	3 003,28	3 056,91	3 137,36	3 217,80	3 351,88	3 485,95
320	2 768,00	2 851,04	2 961,76	3 044,80	3 100,16	3 155,52	3 238,56	3 321,60	3 460,00	3 598,40
340	2 941,00	3 029,23	3 146,87	3 235,10	3 293,92	3 352,74	3 440,97	3 529,20	3 676,25	3 823,30
360	3 114,00	3 207,42	3 331,98	3 425,40	3 487,68	3 549,96	3 643,38	3 736,80	3 892,50	4 048,20

Personnel des ingénieurs et cadres

Coefficient	À l'embauche
300	2 595,00
390	3 373,50
430	3 719,50
530	4 584,50
630	5 449,50
690	5 968,50

Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transports (UFT) ; Union des transports publics urbains et régionaux (UTPUR); Chambre syndicale nationale des entreprises d'enlèvement de déchets industriels et commerciaux (EDIC).

Signataires	
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération des transports CGT-FO ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers ; Syndicat national des cadres du transport et du tourisme CGC.
Organisations adhérentes	L'organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 20 mai 2010 (BO n°2010-28) L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 15 février 2011 (BO n°2011-9)

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de définir les conditions dans lesquelles est mis en place un régime de prévoyance destiné à couvrir le risque d'inaptitude à la conduite des salariés des entreprises de transports de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport relevant de :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;

- la convention collective nationale des transports publics urbains de voyageurs ;

- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local ;

Le régime est également destiné à couvrir le risque inaptitude à la conduite des salariés de certaines entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet.

Considérant :

- d'une part que l'inaptitude à la conduite constitue, pour leur secteur d'activités, un réel problème social ;

- d'autre part que, compte tenu des moyens qui peuvent être consacrés à la recherche d'une solution à un tel problème, il convient de faire porter leur effort sur les catégories de personnel pour lesquelles les difficultés de reclassement et de reconversion sont les plus sensibles, en raison notamment de l'âge des intéressés, les organisations signataires conviennent :

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

Catégories de personnel concernées

Article 1er

En vigueur étendu

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 transports publics urbains de voyageurs ;

- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local ;

Sont également concernés par le régime, les catégories de personnel des entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet ayant pour activité principale la collecte des déchets non dangereux référencée sous le code NACE 38. 11Z.

Sont intéressées par les dispositions du présent accord les catégories de personnel des entreprises visées à l'alinéa précédent :

- occupant de manière effective et permanente un des emplois de conduite cités par la convention collective de la branche professionnelle concernée ;

- et affectées :

a) Soit à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E ;

b) Soit à la conduite de véhicules d'exploitation des réseaux de tramways, métro, chemin de fer, funiculaire, nécessitant un

certificat spécial de capacité à la conduite.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

Risques couverts

Article 2

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance couvre, pendant la durée du contrat de travail et, pour les salariés qui le souhaitent, à l'issue de ce dernier dans les conditions fixées par l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, le risque d'inaptitude à la conduite pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite consécutive :

- pour les catégories de personnel définies à l'article 1er a au retrait de permis de conduire pour une durée indéterminée ;

- pour les catégories de personnel définies à l'article 1er b au retrait du certificat spécial de capacité par le service de la médecine du travail dûment habilité ;

- ou à la déclaration d'inaptitude à la conduite par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire ou du certificat de capacité à la conduite.

Sont exclus des risques couverts les cas résultant :

- de l'éthylisme ;

- de la mutilation volontaire ;

- de causes médicales déjà présentes de façon indiscutable lors du dernier renouvellement du permis, et qui faisaient partie d'affectations incompatibles avec la délivrance ou le maintien du permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E, telles que fixées par l'arrêté du 7 mai 1997 du ministre chargé des transports et ceux qui viendraient le réactualiser.

La demande de prise en charge est présentée 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 trois médecins dont un médecin instructeur, salariés de l'organisme assureur, choisis par l'organe délibérant de l'organisme assureur, pour la 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 et le salarié, le demandeur peut s'adresser à la commission d'appel du régime.

Cette commission d'appel est composée du médecin instructeur susvisé et de deux médecins experts, ne faisant pas partie de la commission prévue au précédent alinéa, et agréés auprès des tribunaux et choisis par l'organe délibérant de l'organisme assureur .

La décision de prise en charge sera communiquée, selon le cas :

- au préfet ayant notifié le retrait du 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.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Sont admis en tant que bénéficiaire de la garantie, les salariés susvisés dont l'inaptitude à la conduite est reconnue par la commission médicale susvisée.

Ladite commission fixe la date d'ouverture des droits qui ne peut être antérieure à la date de présentation du dossier

d'instruction.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

Durée du versement des prestations

Article 4

En vigueur étendu

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'âge à compter duquel le bénéficiaire peut ouvrir ses droits à pension vieillesse de base ;

- soit la prise en charge par le régime Unédic 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 1er ;

- soit enfin la cessation de l'un des motifs prévus à l'article 2 et ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

Montant des prestations

Article 5

En vigueur étendu

L'indemnité versée au salarié reconnu inapte par la commission médicale est fonction du nombre des points d'activité qui lui ont été attribués sur son compte de points tels que visé au titre II de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

Elle est calculée comme suit :

- de 0 à 1 200 points d'activité attribués au jour de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié perçoit un capital égal à 1/12 du salaire de référence ;

- de 1 201 à 1 800 points d'activité attribués au jour du de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié perçoit un capital égal à 2/12 du salaire de référence ;

A compter de 1 801 points d'activité attribués au jour du de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié bénéficie d'une rente annuelle égale à 35 % du salaire de référence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre :

- des prestations du régime de base de la sécurité sociale ;

- de tout maintien de salaire par son employeur ;

- de tous autres revenus salariaux ;

- des pensions de toutes natures servies par un organisme gérant un régime légalement obligatoire (directement ou par délégation) ou institué en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale pour les risques visés à l'article L. 911-2 du même code,

et

- de la présente garantie pendant la période où la garantie inaptitude à la conduite est mise en œuvre,

ne peut être supérieur à 100 % du salaire net d'activité, limité à trois fois le plafond de sécurité sociale, qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Dans l'hypothèse où le cumul des sommes perçues susvisées viendrait à dépasser le plafond susmentionné :

- cas n° 1 : l'assuré bénéficie d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite : la réduction sera d'abord opérée sur les prestations servies par ce régime, puis sur celles servies au titre de la présente garantie ;

- cas n° 2 : l'assuré ne bénéficie pas d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite. La réduction sera opérée en priorité sur les prestations servies au titre de la présente garantie.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude à la conduite.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels figurant dans le contrat de travail limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Le versement de la garantie entraîne la clôture du compteur de points d'activité dans le présent régime.

Le taux de revalorisation de la rente est fixé par l'organe délibérant de l'organisme assureur au moins une fois par an, le 1er juillet de chaque année, en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

NOTE : Les dispositions antérieurement prévues à l'article 5 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont la date d'inaptitude, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en application de l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 BO 2016/29.

Reclassement dans l'entreprise

Article 6

En vigueur étendu

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.

Financement du régime

Article 7

En vigueur étendu

Les cotisations au régime de prévoyance sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel des entreprises adhérentes, visées par l'article 1er du présent accord, et limitées à un plafond égal à 3 fois celui de la sécurité sociale.

Le taux de cotisation est fixé à 0,35 % de l'ensemble des rémunérations tel que défini à l'alinéa ci-dessus.

La cotisation est répartie à raison de 60 % minimum à la charge de l'employeur et 40 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est a minima de 0,21 % ;

- la cotisation salariale est au plus de 0,14 %.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

Portabilité

Article 8

En vigueur étendu

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, de la garantie inaptitude à la conduite dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

Dispositions diverses

Article 9

En vigueur étendu

L'application du présent protocole ne peut conduire à un cumul de ses dispositions avec toute autre disposition résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'inaptitude pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite des salariés des entreprises de transports routiers de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport visées à l'article 1er.

Les entreprises qui, antérieurement à la date de signature du présent protocole, auraient créé des garanties de même nature par voie d'accord individuel ou collectif devront adhérer obligatoirement au présent régime pour la partie des garanties correspondant aux avantages prévus par le présent protocole, les avantages plus favorables ne pouvant pas 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 en 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.

Date d'application et durée

Article 10

En vigueur étendu

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 3 exercices complets.

Au moins 3 mois avant cette échéance, les signataires se rencontreront, à l'initiative de la partie la plus diligente, pour réexaminer le fonctionnement du régime.

Publicité

Article 11

En vigueur étendu

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.

Avenant n° 1 du 12 juillet 1982 relatif à la mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT) ; Union des transports publics (UTP).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération des transports CGT-FO ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des cadres du transport et du tourisme CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en application les dispositions prévues dans le cadre du protocole d'accord du 24 septembre 1980 concernant la mise en place d'une couverture du risque d'inaptitude à la conduite des salariés des entreprises de transports de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport.

Considérant :

- que l'inaptitude à la conduite demeure pour leur secteur professionnel un problème social et qu'il est urgent de le

résoudre, eu égard à la situation du personnel concerné par ce risque ;

- que, conformément aux dispositions de l'article 8 du protocole d'accord du 24 septembre 1980, les parties signataires de ce protocole ont pris toutes les dispositions utiles pour rechercher les meilleures conditions d'application et de fonctionnement du régime de prévoyance créé ;

- que les partenaires ont confirmé leur accord avec le cadre juridique adopté dans le cadre de l'article 8 du protocole du 24 septembre 1980 ;

- que les procédures d'agrément de l'institution actuellement en cours auprès du ministère de la solidarité nationale ne font pas obstacle à la mise en place dans les meilleurs délais de la garantie prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 ;

- que les projets techniques et juridiques présentés auprès des services compétents de l'administration n'ont pas soulevé d'observation sur le fond ;

- que les partenaires sociaux ont procédé à la consultation des différents gestionnaires éventuels du régime en conformité avec les règles habituelles dans ce domaine ;

- que, compte tenu du caractère durable du versement des prestations prévues par le régime ' Inaptitude à la conduite ' et du fondement technique de ce régime obligatoire, tout délai supplémentaire de mise en place peut remettre en cause les dispositions prévues ainsi que les conditions de solidarité technique professionnelle indispensable au fonctionnement de ce régime,

les parties signataires du présent avenant conviennent :

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé une structure juridique paritaire - association loi de 1901 - compatible avec les dispositions de l'article 8 du protocole du 24 septembre 1980 dont les statuts sont joints au présent avenant.

Article 2

En vigueur non étendu

Cette association est habilitée à conclure avec l'institution de prévoyance régie par l'article L. 4 du code de la sécurité sociale choisie par les partenaires sociaux une convention de gestion du régime de prévoyance ' Inaptitude à la conduite '. Cette convention est également annexée au présent avenant.

Article 3

En vigueur non étendu

Une nouvelle demande d'extension du protocole du 24 septembre 1980, complété par le présent avenant, sera déposée dans les conditions fixées par les articles L. 133-10 et L. 133-16 du code du travail.

Article 4

En vigueur non étendu

Les dispositions ainsi arrêtées permettent la gestion immédiate du régime dans l'attente de l'agrément de l'institution actuellement sollicité.

Article 5

En vigueur non étendu

La date d'effet des dispositions prévues ci-dessus est fixée à la date de signature du présent avenant.

Convention du 12 juillet 1982 portant mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite Annexe Convention de gestion

En vigueur non étendu

Conclue entre :

L'association dénommée : Association de prévoyance ' Inaptitude à la conduite ' en application de l'avenant n° 1 au protocole du 24 septembre 1980, représentée par son président M. .

D'une part, et

L'AGRR-Prévoyance, institution de prévoyance agréée sous le n° 942 par arrêté du ministre du travail du 18 février 1977, 37, boulevard Brune, 75014 Paris, représentée par son délégué général, M. Dubois (Claude),

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

L'association de prévoyance ' Inaptitude à la conduite ' confie à l'AGRR-Prévoyance la gestion du régime de prévoyance ' Inaptitude à la conduite ' défini dans le cadre du protocole d'accord du 24 septembre 1980. La présente convention a pour objet la mise en application de cette décision.

Article 2

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance mettra en oeuvre la gestion de ce régime conformément à l'article 4 de ses statuts.

Dans l'hypothèse où l'association serait transformée juridiquement en institution régie par l'article L. 4 du code de la sécurité sociale, la gestion du régime par l'AGRR-Prévoyance qui a pris connaissance des projets de statuts de l'institution dont la création est envisagée, se poursuivrait dans le cadre de l'article 26 des statuts de l'AGRR-Prévoyance.

Article 3

En vigueur non étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 signeront un contrat d'adhésion avec l'AGRR-Prévoyance, faisant référence à la date de signature de la présente convention, indiquant l'assiette et le taux de cotisation, les modalités de versement des cotisations, le personnel bénéficiant de la garantie, le niveau des prestations et le nombre de participants affiliés (voir contrat type d'adhésion en annexe).

Pour les entreprises qui se créeront ou embaucheront du personnel postérieurement à la date d'effet de cette convention, leur adhésion à l'AGRR-Prévoyance prendra effet à la date à compter de laquelle ce personnel bénéficie des dispositions du régime ' Inaptitude à la conduite '.

Article 4

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance recherchera, avec les organismes déjà habilités à prendre en charge certaines prestations obligatoires dans le cadre de la profession (ex-caisses de retraites ...) tout accord permettant de simplifier les formalités administratives et les tâches de gestion des entreprises adhérentes au régime ' Inaptitude à la conduite ' tel que la collecte des cotisations au présent régime.

Article 5

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 4 de ses statuts, l'AGRR-Prévoyance conclura, en accord avec l'association, avec un organisme régi par les dispositions du décret du 14 juin 1938, dès la date d'effet du présent régime, un contrat permettant d'assurer la consolidation technique du risque ' Inaptitude à la conduite ' dans l'intérêt des bénéficiaires du régime de prévoyance.

Article 6

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance s'engage à mettre en oeuvre des modalités de gestion du présent régime en assurant la pérennité en cas de modification du cadre juridique ou technique qui entoure cette convention.

Article 7

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance s'engage à mette en oeuvre l'intégralité des dispositions prévues dans le cadre du protocole d'accord du 24 septembre 1980. Dans l'hypothèse où certaines questions n'auraient pas été prévues par les signataires dudit accord, l'AGRR-Prévoyance les soumettra au conseil d'administration de l'association pour décision commune, avant application ; ces décisions seront consignées au fur et à mesure de leur éventuelle survenance en avenant à cette convention.

De son côté, le conseil d'administration de l'association s'engage à porter à la connaissance de l'AGRR-Prévoyance toute information ou évolution survenant dans le cadre du régime ' Inaptitude à la conduite ' et pouvant modifier les éléments pris en compte pour faire fonctionner le présent régime. Après accord entre les deux parties, ces éventuelles modifications seront reprises en avenant modificatif à cette convention.

Article 8

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance prendra en charge le fonctionnement technique et financier de la commission médicale spéciale prévue par l'article 2 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 et dont les membres seront désignés conformément aux dispositions dudit article.

Le règlement intérieur de la commission médicale sera proposé par l'AGRR-Prévoyance et soumis à l'approbation du conseil d'administration de l'association.

Article 9

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance s'engage à fournir au conseil d'administration de l'association tous les éléments et documents de gestion nécessaires au contrôle de l'application des dispositions techniques, administratives et financières de cette convention.

Article 10

En vigueur non étendu

En complément de la gestion administrative du régime par l'AGRR-Prévoyance, qui sera centralisée afin d'en réduire le coût, dans l'intérêt des ressortissants du régime, l'AGRR-Prévoyance confiera à l'ensemble de ses sections et implantations régionales le soin d'assurer la liaison entre les entreprises adhérentes et l'AGRR-Prévoyance.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration de l'association exerce de plein droit les pouvoirs conférés à la commission professionnelle prévue à l'article 24 des statuts de l'AGRR-Prévoyance.

Article 12

En vigueur non étendu

Un fonds social spécifique sera mis en place par l'affectation des excédents techniques éventuellement disponibles du régime.

Le fonds social de l'AGRR-Prévoyance pourra suppléer ce fonds propre durant la phase de mise en place.

Engagements de l'association.

Article 13

En vigueur non étendu

L'association de prévoyance ' Inaptitude à la conduite ' s'engage à porter à la connaissance de ses adhérents les dispositions prévues par le protocole du 24 septembre 1980, le contenu de cette convention, et à les informer de l'obligation d'adhésion à LlAGRR-Prévoyance, et notamment ceux qui auraient souscrit, à titre individuel, des engagements en couverture de risque.

Date d'effet et durée de la présente convention.

Article 14

En vigueur non étendu

La date d'effet de la présente convention est fixée au 1er octobre 1982, elle se poursuivra jusqu'au 31 décembre 1985.

Renouvellement et dénonciation et effets de celle-ci.

Article 15

En vigueur non étendu

A compter du 31 décembre 1985, la présente convention sera renouvelable au 1er janvier de chaque année sauf dénonciation sous préavis de quatre mois par l'une ou l'autre des parties.

En cas de dénonciation de la présente convention l'A.G.R.R.-Prévoyance restituera à l'association l'intégralité des éléments administratifs ayant permis la gestion administrative du régime de prévoyance ' Inaptitude à la conduite '.

Les différents fonds et actifs constitués techniquement et financièrement dans le cadre de la consolidation technique du risque prévu à l'article 5 de la présente convention seront également remis à la disposition de l'association à la seule exception des risques techniques permettant la poursuite du versement de certaines prestations dans l'éventualité où le contrat mentionné à l'article 5 précité prévoirait que ce versement resterait à la charge de l'A.G.R.R.-Prévoyance au-delà de la date de dénonciation de la présente convention.

Avenant n° 3 du 7 juillet 1999 relatif au protocole sur la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CGC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Les fédérations des transports CGT-FO ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT,

En vigueur non étendu

Les 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°s 1 et 2, ce dernier en date du 25 juin 1993, sont, à nouveau, modifiées comme suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 8 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 est complété par un cinquième alinéa rédigé comme suit :

' 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. '

Entrée en application.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est soumis à l'agrément du ministre chargé de l'emploi et de la solidarité et du ministre chargé de l'agriculture et de la pêche.

Il sera applicable après parution des arrêtés d'agrément au Journal officiel.

Dépôt et publicité.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail 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 du code du travail.

Avenant du 17 décembre 2001 relatif à la modification des textes régissant l'IPRIAC

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport UFT ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles UNOSTRA ; L'union des transports publics UTP ; Syndicat national des activités du déchets SNAD,
Organisations de salariés	La fédération des cheminots FO ; La fédération générale des transports FGT-CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT,

Modification des textes régissant l'IPRIAC

En vigueur non étendu

Considérant la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et le décret n° 99-683 du 3 août 1999 relatifs au fonctionnement des institutions de prévoyance et modifiant le code de la sécurité sociale ;

Considérant que les textes régissant l'IPRIAC doivent être modifiés avant le 31 décembre 2001 ;

Considérant que le décret du 3 août 1999 relatif au fonctionnement des institutions de prévoyance donne la liberté de choix sur certains points spécifiques,

décident que les textes régissant l'IPRIAC seront modifiés en conséquence de ces dispositions et de ce qui suit,

Modification des textes régissant l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 24 membres titulaires :

- 12 membres représentant les entreprises adhérentes désignés par les organisations syndicales, à raison de 2 membres par organisation syndicale représentative.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonction ne peut être supérieur, dans chacun des 2 collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

La durée du mandat des administrateurs est fixée à 6 ans.

Modification des textes régissant l'IPRIAC

Article 2

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration nomme, tous les 3 ans, parmi ses membres un bureau de composition paritaire comprenant 12 membres dont un président, un vice-président, un secrétaire et un trésorier.

Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacun des 2 collèges.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonction.

Modification des textes régissant l'IPRIAC

Article 3

En vigueur non étendu

Pour l'application des articles 1 et 2 du présent accord les dispositions suivantes sont arrêtées :

- le mandat actuel des administrateurs titulaires prendra fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire qui statuera sur les comptes de l'exercice 2006 ;

- les administrateurs suppléants deviennent administrateurs titulaires à la date de signature du présent accord. Leur mandat prendra fin à la date prévue à l'alinéa précédent ;

- le mandat actuel des membres du bureau prendra fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire qui statuera sur les comptes de l'exercice 2003.

Modification des textes régissant l'IPRIAC

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC Annexe du 5 février 2002

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP) ; Le syndicat national des activités du déchets (SNAD),
Organisations de salariés	La fédération des cheminots FO ; La fédération générale des transports (FGTE) CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT,

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

En vigueur non étendu

décident, pour la mise en oeuvre des dispositions :

- du protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des textes régissant l'institution ;

- de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, du décret n° 99-683 du 3 août 1999 et de l'arrêté du 4 avril 2000 relatifs au fonctionnement des institutions de prévoyance et modifiant le code de la sécurité sociale,

de ce qui suit :

Statuts

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

L'ensemble des textes relatifs aux statuts de l'institution est modifié comme suit :

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 1

Constitution

Il est créé une institution de prévoyance dénommée IPRIAC, institution de prévoyance d'inaptitude à la conduite, pour assurer la gestion d'un régime ' inaptitude à la conduite '.

Cette institution est régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Cette institution jouit de la personnalité civile dans les conditions prévues à l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Les statuts et le règlement intérieur sont soumis à l'agrément préalable du ministre chargé de la sécurité sociale.

L'institution est membre du groupement paritaire de prévoyance Prisme Prévoyance.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 2

Siège social

Le siège est établi, 174, rue de Charonne, Paris 11e. Il peut être transféré dans le même département ou dans un département limitrophe par décision du conseil d'administration sous réserve de la ratification par la prochaine commission paritaire.

Le transfert devra être autorisé par la commission paritaire s'il intervient en dehors de ces limites.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 3

Objet

L'institution chargée de gérer le régime de prévoyance résultant du protocole d'accord du 24 septembre 1980, complété par ses avenants des 25 juin 1993, 7 juillet 1999, 19 avril 2004, 29 juin 2009 et 22 septembre 2010 a pour objet d'assurer la couverture du risque d'inaptitude et portant atteinte à l'intégrité physique de la personne.

L'IPRIAC est agréée pour les branches d'activité suivantes :

1. Accident ;

2. Maladie.

L'institution peut également accepter en réassurance les risques et engagement mentionnés au b du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution peut adhérer à une ou plusieurs unions d'institutions de prévoyance.

L'institution peut mettre en oeuvre au profit des membres participants, bénéficiaires et ayants droit qu'elle garantit une action sociale.

L'institution peut souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre institution de prévoyance ou union d'institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, d'une mutuelle régie par le code de la mutualité ou d'une entreprise régie par le code des assurances dont l'objet est d'assurer au profit de ses membres participants, la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, l'institution n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces

opérations.

Elle peut céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à 1 ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance.

L'institution peut également accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés au b du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution est habilitée à procéder à la délégation totale ou partielle de tout ou partie de ses contrats collectifs, dès lors que les délégations de gestion respectent les principes arrêtés en commission paritaire.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 4

Durée

L'institution est fondée pour une durée illimitée. L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 5

Membres

L'institution comprend les membres adhérents, les membres participants et les membres bénéficiaires.

5.1. Les membres adhérents sont obligatoirement constitués des entreprises dont l'activité est le transport de marchandises et/ou de voyageurs ainsi que les activités auxiliaires du transport et relevant de :

- la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;

- la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;

- la convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local ;

- la convention collective nationale des activités du déchet ;

5.2. Les membres participants sont :

1. Les salariés des membres adhérents qui occupent de manière principale et effective pendant au moins 800 heures par an un des emplois de conduite tels que définis par la commission nationale paritaire respective de chaque convention collective, et qui figurent en annexe du règlement intérieur et qui sont affectés :

- soit à la conduite de véhicules nécessitant l'utilisation du permis C, EC, D, ED ;

- soit à la conduite de véhicules d'exploitation des réseaux de tramways, métros, chemins de fer, funiculaires, nécessitant un certificat de capacité à la conduite.

2. Les salariés des membres adhérents relevant des conventions collectives nationales définies par l'accord du 24 septembre 1980 affectés à un emploi de conducteur de transport scolaire pendant au moins 400 heures par an.

3. Les salariés bénéficiaires au titre de leur contrat de travail de la couverture prévoyance d'inaptitude à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 ayant souhaité conserver le bénéfice du maintien de ces garanties à l'issue de leur contrat de travail dans les conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, et ce jusqu'à l'expiration de la durée de portabilité ou la date de reprise d'un emploi.

5.2.1. Les membres participants dont le contrat de travail à temps plein est transformé en mi-temps, dans le cadre d'une préretraite progressive, sont déclarés sur la base d'un salaire correspondant à un emploi à temps plein.

L'adhésion d'une entreprise à l'institution oblige l'employeur à déclarer la totalité des salariés définis ci-dessus comme membres participants.

5.3. Les membres bénéficiaires sont les membres participants admis au bénéfice des prestations servies par l'institution dans les conditions prévues par le règlement du régime.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 6

Obligations d'adhésion

6.1. L'adhésion est obligatoire pour l'ensemble des entreprises telles que définies dans le préambule du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sous réserve de l'extension du protocole.

6.2. L'adhésion engage l'employeur à inscrire au régime de prévoyance les salariés tels que définis en tant que membres participants à l'article 5.2.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 7

Adhésions nouvelles

Les entreprises non assujetties à l'une des conventions collectives citées à l'article 5.1 peuvent, après approbation de cette décision par leur personnel concerné, présenter leur demande d'adhésion au conseil d'administration de l'institution. Celui- ci acceptera ou refusera cette adhésion, après avoir vérifié que le personnel pour lequel la demande est présentée, remplit les conditions fixées par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 et son avenant du 25 juin 1993, après examen des problèmes de pesée démographique. Les décisions sont prises à la majorité des 3/4 des membres avec un quorum de 2/3 au moins. L'adhésion est valable pour une période de 5 ans puis tacitement renouvelable.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 8

Fin d'adhésion. - Cessation d'exploitation

Dissolution d'entreprise. - Fusion absorption

8.1. En cas de disparition d'une entreprise (dissolution, cessation d'activité, liquidation judiciaire ou redressement judiciaire, fusion-absorption, l'institution continue le service des prestations en cours dans les mêmes conditions de revalorisation que celles définies à l'article 15 du règlement intérieur.

8.2. Les entreprises non assujetties obligatoirement, mais qui ont adhéré au régime, auront la faculté de dénoncer leur adhésion chaque année à l'issue de la première période de 5 ans.

Cette démission doit résulter d'un accord entre l'employeur et la majorité des participants cotisants et des bénéficiaires des prestations, consultés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Elle prend effet à l'expiration d'une année civile et doit être signifiée au moins 3 mois à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'institution continue le service des prestations en cours dans les mêmes conditions de revalorisation que celles définies à l'article 15 du règlement intérieur.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 9

Conseil d'administration

L'administration de l'institution est assurée par un conseil d'administration paritaire de 24 membres titulaires, composé de membres adhérents, participants ou salariés d'entreprises adhérentes, ou bénéficiaires de l'institution à raison de :

- 12 représentants du collège des membres adhérents désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ;

- 12 représentants du collège des membres participants ou salariés d'entreprises adhérentes et des membres bénéficiaires à raison de 2 représentants désignés par chacune des 6 organisations syndicales représentatives.

Seules peuvent être membres du conseil d'administration les personnes majeures, adhérents, participants ou salariés d'entreprises adhérentes, ou bénéficiaires et qui n'ont pas fait l'objet de condamnations prévues à l'article L. 931-9 du code de la sécurité sociale.

Les membres du conseil d'administration peuvent également s'entourer de conseillers techniques pour les assister dans leur mission. Ils peuvent assister aux séances du conseil d'administration mais n'ont pas voix délibérative.

Le mandat des membres du conseil d'administration a une durée de 6 années au terme desquelles il sera procédé à une nouvelle désignation.

Ce mandat est renouvelable. Toutefois il est révocable par décision des organisations chargées de la désignation.

En cas de décès, démission, perte de la qualité de membre participant ou de représentant d'un membre adhérent, de retrait du mandat par l'organisation intéressée d'un administrateur, il sera procédé dans les meilleurs délais à son remplacement par une nouvelle désignation d'un membre du même collège pour la durée du mandat restant à couvrir.

Les fonctions des membres du conseil d'administration sont gratuites sous réserve du remboursement des frais de déplacement ou de séjour ainsi que des pertes de salaires subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Les membres du conseil d'administration ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président ou le vice-président ou le directeur général.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonction ne peut être supérieur, dans chacun des deux collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

Une même personne ne peut appartenir simultanément à plus de 4 conseils d'administration d'institutions de prévoyance ou d'unions d'institutions de prévoyance. Toute personne qui, lorsqu'elle accède à un nouveau mandat, se trouve en infraction, doit, dans les 3 mois de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats.

Les fonctions d'administrateur prennent fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé.

Une personne ayant exercé depuis moins de 3 ans une activité salariée à l'IPRIAC ou dans tout autre organisme auquel l'IPRIAC est ou a été liée par un accord de gestion ne peut être administrateur.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 10

Réunions et délibérations du conseil d'administration

10.1. Le conseil se réunit sur convocation du président ou à défaut du vice-président, chaque fois que ce dernier le juge utile et au moins 2 fois par année civile.

Cependant, si le conseil d'administration ne s'est pas réuni depuis plus de 4 mois, le tiers au moins de ses membres peut demander la convocation du conseil en indiquant l'ordre du jour.

Le conseil délibère sur les questions inscrites à l'ordre du jour.

Chaque réunion du conseil fait l'objet d'un procès-verbal établi conformément aux arrêtés A. 931-3-4 et A. 931-3-5 du code de la sécurité sociale.

10.2. Le conseil ne peut délibérer que si la moitié des membres de chaque collège est présente ou représentée. Un administrateur empêché peut se faire représenter au conseil par un administrateur du même collège. Un administrateur ne peut disposer de plus d'un pouvoir.

Les décisions autres que celles prévues à l'article 7 sont prises à la majorité absolue des membres présents ou représentés.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 11

Pouvoirs du conseil d'administration

Le conseil d'administration représente l'institution dont il exerce tous les droits.

Il est investi des pouvoirs les plus étendus en ce qui concerne le fonctionnement de l'institution.

Les décisions sont prises selon les modalités prévues à l'article 10.2.

Dans le cadre de ses attributions, le conseil d'administration :

- établit chaque année un rapport qu'il présente à la commission paritaire et dans lequel il rend compte des opérations de délégation de gestion selon les modalités fixées par décret ;

- met en oeuvre les décisions prises par la commission paritaire ;

- prend toutes décisions afin que l'institution soit en mesure de remplir ses engagements et dispose de la marge de solvabilité réglementaire ;

- peut décider d'adhérer à un organisme sans but lucratif, doté de la personnalité morale dont l'objet est de gérer en commun le personnel, le matériel et tous les moyens nécessaires à la gestion de l'institution et des autres membres adhérents ;

- nomme et révoque, en dehors de ses membres, le directeur général de l'institution ;

- fixe les éléments du contrat de travail et lui délègue les pouvoirs nécessaires à la gestion de l'institution ;

- peut déléguer à un ou plusieurs de ses membres, et notamment au président, au directeur général ou à toute autre personne dûment mandatée, les pouvoirs qu'il juge convenables pour l'exécution de ses décisions et l'expédition des affaires courantes ;

- doit préciser la nature, l'étendue et la durée des délégations ainsi consenties et limitées en tout état de cause à la durée du mandat. Elles peuvent cependant être reconduites ;

- détermine les orientations relatives aux activités de l'institution ainsi qu'en matière de placements ;

- acquiert ou aliène les biens immobiliers pour le compte de l'institution ;

- arrête les comptes et le rapport de gestion. Il vote le budget de l'exercice suivant ;

- établit le rapport de solvabilité ;

- présente à la commission paritaire les comptes annuels ;

- statue sur les demandes d'adhésion des entreprises dans les conditions définies à l'article 7 ;

- donne son autorisation préalable aux conventions réglementées visées au paragraphe 3 de la sous-section 1 de la section B du chapitre Ier du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;

- définit les principes directeurs en matière de réassurance ;

- autorise les cautions avales et garanties données par l'IPRIAC dans les conditions définies par la réglementation en

vigueur ;

- peut nommer en son sein toutes commissions qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement de l'institution ;

- élabore les projets de fusion ou de scission ;

- peut constituer des réserve libres de tout engagement qu'il juge nécessaires.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 12

Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit tous les 3 ans parmi ses membres un bureau paritaire composé de 12 membres dont :

- un président ;

- un vice-président ;

- un trésorier ;

- un secrétaire.

Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacun des deux collèges et ne peuvent appartenir au même collège ; il en est de même pour les 2 autres membres du bureau.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.

Le conseil d'administration peut mettre un terme à tout moment aux fonctions du président et du vice-président.

Le bureau exerce les délégations qui lui sont confiées par le conseil d'administration.

Il prépare les réunions du conseil d'administration et assure l'expédition des affaires courantes. Les décisions du bureau sont prises à la majorité des membres présents. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Le bureau se réunit en dehors des séances du conseil d'administration sur convocation du président aussi souvent qu'il est nécessaire.

Nul ne peut exercer simultanément plus de 3 mandats de président et de vice-président du conseil d'administration d'une institution de prévoyance ou d'une union d'institutions de prévoyance.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 13

Pouvoirs du président

Le président ou, en cas d'empêchement, le vice-président, assure le fonctionnement régulier de l'institution conformément aux statuts. Il représente l'institution en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il signifie tous actes, délibérations ou conventions.

Il signe et passe toute convention sur délégation expresse du conseil d'administration.

Il fait notamment ouvrir au nom de l'institution, tous les comptes de trésorerie utiles à son fonctionnement.

Il préside les réunions du conseil et du bureau.

Il donne avis aux commissaires aux comptes de toutes les conventions autorisées par le conseil d'administration dans un délai de 1 mois à compter de leur conclusion.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 14

Directeur général

Le conseil d'administration nomme et révoque en dehors de ses membres un directeur général.

Le directeur général prend toutes dispositions pour assurer la bonne marche de l'institution, conformément aux décisions prises par le conseil d'administration auquel il rend compte.

Le directeur général doit faire connaître au conseil d'administration les autres fonctions qu'il exerce à la date de sa nomination ou qu'il serait amené à exercer ultérieurement afin que le conseil statue sur la compatibilité avec celle de directeur général de l'institution.

Pour l'exercice de ses fonctions, le directeur général dispose des pouvoirs qui lui sont délégués par le conseil d'administration auquel il doit rendre compte de leur utilisation.

Cette délégation est valable pour une durée courant jusqu'au renouvellement du bureau. Elle est renouvelée après chaque élection du bureau.

Le directeur général représente l'institution en justice et dans les actes de la vie civile. Il peut déléguer ses pouvoirs à ses collaborateurs. Le conseil d'administration est informé de ces délégations qui ne peuvent être généralisées.

La limite à l'exercice des fonctions de directeur général est fixée à 65 ans. Lorsque le directeur général atteint la limite d'âge, il est réputé démissionnaire d'office.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 15

Commission paritaire

La commission paritaire est composée des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intervenant dans le champ d'application du régime. Elle se réunit pour exercer les attributions prévues par les présents statuts.

Lors de chaque réunion annuelle qui statue sur les comptes de l'exercice écoulé, la commission paritaire désigne, parmi ses membres, l'organisation professionnelle d'employeurs ou l'organisation syndicale de salariés qui sera chargée durant l'année à venir d'exercer la fonction de secrétaire.

Le secrétaire convoque les membres de la commission paritaire et rédige les procès-verbaux de ses réunions.

Lorsque les circonstances le justifient, les commissaires aux comptes et les liquidateurs peuvent convoquer la commission paritaire.

15.1. Commission paritaire ordinaire

La commission paritaire ordinaire se réunit chaque année dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Elle exerce les pouvoirs qui lui sont attribués par la réglementation en vigueur.

Elle arrête les principes que doivent respecter les délégations de gestion.

Elle entend lecture du rapport de gestion du conseil d'administration et des rapports des commissaires aux comptes.

Elle délibère et statue sur toutes les questions relatives aux comptes de l'exercice écoulé.

Elle autorise les emprunts pour fonds de développement ainsi que les émissions de titres ou emprunts subordonnés.

Elle statue sur les conventions réglementées au vu du rapport spécial du commissaire aux comptes.

Elle couvre, le cas échéant, la nullité des conventions conclues sans autorisation du conseil d'administration, conformément à l'article R. 931-3-26 du code de la sécurité sociale.

Elle nomme pour 6 ans un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant.

La commission paritaire ordinaire se réunit chaque année dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

15.2. Commission paritaire extraordinaire

La commission paritaire extraordinaire est seule habilitée à se prononcer sur :

- la modification des statuts et règlements de l'institution ;

- le transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations ;

- la fusion, la scission ou la dissolution de l'institution.

Le procès-verbal des délibérations des commissions paritaires indique la date et le lieu de la réunion et comporte :

- la liste des membres présents ;

- les documents et rapports présentés ;

- le compte rendu ou un résumé des débats ;

- le texte des résolutions mises aux voix ;

- le résultat des votes.

Le procès verbal est établi sur un registre spécial.

Les copies ou extraits de procès verbal de la commission paritaire sont valablement certifiés par le président ou le vice-président du conseil d'administration ou 2 administrateurs appartenant à 2 collèges différents.

Le procès verbal est signé par un représentant d'une organisation professionnelle d'employeurs et un représentant d'une organisation syndicale de salariés.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 16

Commissaires aux comptes

Les commissaires aux comptes désignés par la commission paritaire ordinaire conformément à l'article 15.1 des statuts exercent leurs fonctions dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Leurs fonctions expirent après la réunion de la commission paritaire qui statue sur les comptes du 6e exercice.

Ils sont convoqués s'il y a lieu à la réunion du conseil d'administration qui arrête les comptes de l'exercice écoulé ainsi qu'aux commissions paritaires lors de la convocation des membres de celle-ci.

La commission des commissaires aux comptes est faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les commissaires aux comptes peuvent convoquer les membres de la commission paritaire après avoir vainement requis leur convocation du secrétaire de celle-ci par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception.

Lorsqu'ils procèdent à cette convocation, les commissaires aux comptes fixent l'ordre du jour. Ils exposent les motifs de la convocation dans un rapport lu à la commission paritaire.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 17

Ressources

Les recettes comprennent :

1. Les cotisations dues par les adhérents et les participants.

2. Les revenus des fonds placés.

3. Les pénalités et majorations de retard et autres sommes prévues par le règlement intérieur du régime.

4. Les legs ou donations.

5. Les prestations et participations aux résultats dues par le réassureur en application de l'article 20 des statuts.

6. Toutes sommes dues par des tiers.

7. D'une manière générale, toutes sommes que l'institution peut légalement recueillir.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 18

Dépenses

Les dépenses comprennent :

1. Les allocations et prestations versées aux bénéficiaires en application du règlement du régime.

2. Les primes ou cotisations dues éventuellement aux réassureurs.

3. Les dépenses d'administration générale, frais de premier établissement, de gestion des fonds et de fonctionnement des services.

4. Les prélèvements décidés chaque année au titre du fonds spécial prévu à l'article 19 des statuts et l'article 16 du règlement intérieur par le conseil d'administration dans la limite de 2 % des cotisations dues par les adhérents et les participants.

5. Les dotations aux provisions techniques constituées.

6. Les frais de fonctionnement de la commission paritaire, de modification ou d'interprétation des statuts et règlements de l'institution.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 19

Fonds social

Il est créé au sein de l'institution un fonds social alimenté conformément aux dispositions de l'article 18 des statuts et dont le fonctionnement est prévu par l'article 16 du règlement intérieur.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 20

Réassurance

L'institution peut se réassurer auprès d'un organisme habilité. Il appartient au conseil d'administration de choisir cet

organisme et de conclure avec celui-ci la convention correspondante.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 21

Equilibre du régime

21.1. L'excédent des ressources sur les charges constitue le fonds général de réserve.

21.2. Dans l'hypothèse où l'équilibre financier de l'institution serait menacé, le conseil d'administration se réserve le droit de procéder à des ajustements en augmentant les cotisations avec l'accord des organisations signataires ou adhérentes du protocole.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 22

Placements

Les placements de fonds sont effectués en conformité avec le code de la sécurité sociale et sous le contrôle du conseil d'administration ou du bureau en vertu d'une délégation expresse.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 23

Fonds d'établissement

Un fonds d'établissement est constitué et s'élève à 240 000 Euros. Il est alimenté par prélèvement sur la réserve des fonds techniques.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 24

Fonds de développement

Conformément aux dispositions de l'article R. 931-1-8 du code de la sécurité sociale, il pourra être constitué un fonds de développement destiné à procurer à l'institution les éléments de solvabilité dont elle doit disposer pour satisfaire à la réglementation en vigueur. Ce fonds est alimenté par des emprunts, décidés par la commission paritaire, contractés en vue de financer un plan de développement à moyen et long termes.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 25

Attribution de juridiction

Tout différend entre l'institution et ses membres adhérents et participants est soumis aux règles de compétence définies aux articles 42 à 48 du nouveau code de procédure civile.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 26

Dissolution. - Fusion. - Scission

La dissolution et la liquidation de l'institution s'opèrent dans les conditions prévues à la section 7 du chapitre Ier du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

En cas de fusion-scission, l'institution met à la disposition de la commission paritaire appelée à statuer sur l'opération, 1 mois au moins avant la date de sa réunion :

- le projet de fusion ou de scission ;

- les rapports des conseils d'administration prévus par l'article R. 931-4-6 du code de la sécurité sociale ;

- le rapport établi sous la responsabilité des commissaires à la fusion ou à la scission désignés par le président du tribunal de grande instance sur requête conjointe des institutions concernées ;

- les comptes annuels approuvés conformément aux dispositions de la section 7 du chapitre Ier du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ainsi que les rapports de gestion des 3 derniers exercices des institutions participant à l'opération ;

- un état comptable établi selon les mêmes méthodes et suivant la même présentation que le dernier bilan annuel, arrêté à une date qui, si les derniers comptes annuels se rapportent à un exercice dont la fin est antérieure de plus de 6 mois à la date du projet de fusion ou de scission, doit être antérieur de moins de 3 mois à la date de ce projet.

Accord du 22 septembre 2010 portant modification du règlement intérieur de l'IPRIAC

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; UNOSTRA ; TLF.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; SNATT CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC ; FC FO.
Organisations adhérentes	L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 15 février 2011 (BO n°2011-9)

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant l'avenant n° 5 en date du 29 juin 2009, visant à mettre en œuvre le mécanisme de portabilité de la prévoyance d'inaptitude à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite ;

Considérant l'avenant n° 6 en date 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, modifiant les conditions d'accès au régime en termes d'âge et d'ancienneté de conduite,

les parties décident que le règlement intérieur de l'IPRIAC sera modifié en conséquence de ces dispositions et de ce qui suit :

Modification des dispositions de l'article 1er du règlement intérieur (objet)

Article 1er

En vigueur non étendu

Le paragraphe 1.1 de l'article 1er est rédigé comme suit :

« 1.1. Le présent règlement intérieur définit les modalités d'application et de fonctionnement du régime de prévoyance prévu à l'article 3 des statuts, qui résulte de la mise en œuvre de l'accord conclu le 24 septembre 1980, complété par les avenants des 12 juillet 1982,25 juin 1993,7 juillet 1999,19 avril 2004,29 juin 2009 et 22 septembre 2010 concernant la mise en place du régime de prévoyance"Inaptitude à la conduite"et annexé au présent règlement. »

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Modification des dispositions de l'article 5 du règlement intérieur (bénéficiaires)

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 5 est modifié comme suit :

« Les bénéficiaires sont les salariés participants tels que définis à l'article 5 des statuts qui ont fait l'objet d'une décision de prise en charge dans les conditions prévues à l'article 11 ci-dessous et justifiant à la date d'inaptitude ainsi reconnue 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 figurant aux annexes du présent règlement intérieur, acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes.

Le salarié bénéficiaire au titre de son contrat de travail, de la couverture prévoyance d'inaptitude à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 conserve, s'il le souhaite, le bénéfice des garanties en cas de rupture du contrat de travail dans les mêmes conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

S'il souhaite renoncer au maintien de ces garanties, le salarié concerné doit notifier par écrit à son ancien employeur sa renonciation, qui est définitive, et qui porte sur l'ensemble des garanties, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail. »

Modification des dispositions de l'article 8 du règlement intérieur (paiement des cotisations)

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 8 est complété comme suit :

« 8.4. Dans le cadre de la mise en œuvre du mécanisme de portabilité des droits au titre de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, le financement est assuré par un fonds de mutualisation ayant pour effet de dispenser l'employeur et l'ancien salarié de toute contribution financière au titre de la période de portabilité pour le régime prévu par le protocole d'accord du 24 septembre 1980. »

Modification des dispositions de l'article 10 du règlement intérieur (demande de prise en charge)

Article 4

En vigueur non étendu

L'article 10.1 est complété comme suit :

« Pour les salariés bénéficiant du droit au maintien de l'ensemble des garanties de prévoyance prévu par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, il convient, outre les pièces énumérées ci-dessus, de produire la notification de l'admission aux droits de l'assurance chômage délivrée par Pôle emploi. »

Modification des dispositions de l'article 13 du règlement intérieur (base et montant des prestations)

Article 5

En vigueur non étendu

L'article 13.1 est complété comme suit :

« Dans le cadre du maintien des droits au titre de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel, le salaire de référence servant de base au calcul des garanties de prévoyance est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisations sociales au cours des 12 derniers mois civils précédant la date de rupture du contrat de travail. »

Le premier alinéa de l'article 13.3 est rédigé comme suit :

« Lorsque les ressources nettes du bénéficiaire sont supérieures à son salaire net déclaré au titre de son dernier emploi de conduite ou, pour les bénéficiaires de la portabilité des droits, à celui du dernier salaire perçu avant la rupture du contrat de travail (hors sommes exigibles du fait de la rupture dudit contrat), et revalorisé en fonction du taux d'accroissement annuel de la masse salariale moyenne par cotisant, le montant des prestations est réduit à due concurrence. »

Le reste de l'article est inchangé.

Entrée en application

Article 6

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter du 1er janvier 2011.

S'agissant des modifications apportées à l'article 5 du règlement intérieur, 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 accord.

Dépôt et publicité

Article 7

En vigueur non étendu

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.

Accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; UNOSTRA ; TLF.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; SNATT CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC ; FC FO.
Organisations adhérentes	L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 15 février 2011 (BO n°2011-9)

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant l'avenant n° 5 en date du 29 juin 2009, visant à mettre en œuvre le mécanisme de portabilité de la prévoyance d'inaptitude à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite ;

Considérant l'avenant n° 6 en date 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, modifiant les conditions d'accès au régime en termes d'âge et d'ancienneté de conduite,

les parties décident que les statuts de l'IPRIAC seront modifiés en conséquence de ces dispositions et de ce qui suit :

Modification des dispositions de l'article 3 des statuts (objet)

Article 1er

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

« L'institution chargée de gérer le régime de prévoyance résultant du protocole d'accord du 24 septembre 1980, complété par ses avenants des 25 juin 1993,7 juillet 1999,19 avril 2004,29 juin 2009 et 22 septembre 2010 a pour objet d'assurer la couverture du risque d'inaptitude et portant atteinte à l'intégrité physique de la personne. »

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Modification des dispositions de l'article 5 des statuts (membres)

Article 2

En vigueur non étendu

Le dernier alinéa de l'article 5.1, mentionnant la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viandes, est supprimé.

L'article 5.2 est complété comme suit :

« 5.2. Les membres participants sont :

1. Les salariés des membres adhérents qui occupent de manière principale et effective pendant au moins 800 heures par an un des emplois de conduite tels que définis par la commission nationale paritaire respective de chaque convention collective, et qui figurent en annexe du règlement intérieur et qui sont affectés :

- soit à la conduite de véhicules nécessitant l'utilisation du permis C, EC, D, ED ;

- soit à la conduite de véhicules d'exploitation des réseaux de tramways, métros, chemins de fer, funiculaires, nécessitant un certificat de capacité à la conduite.

2. Les salariés des membres adhérents relevant des conventions collectives nationales définies par l'accord du 24 septembre 1980 affectés à un emploi de conducteur de transport scolaire pendant au moins 400 heures par an.

3. Les salariés bénéficiaires au titre de leur contrat de travail de la couverture prévoyance d'inaptitude à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 ayant souhaité conserver le bénéfice du maintien de ces garanties à l'issue de leur contrat de travail dans les conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, et ce jusqu'à l'expiration de la durée de portabilité ou la date de reprise d'un emploi. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

Entrée en application

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter de la signature du présent accord.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur non étendu

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.

Avenant n° 4 du 19 avril 2004 relatif à diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP) ; Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	La fédération des cheminots Force ouvrière ; La fédération générale des transports (FGT) CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports Force ouvrière-UNCP ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC ; La fédération CGT des cheminots, collectif national des réseaux et régies secondaires,

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant la nécessité, à la lumière de 20 années de fonctionnement du régime IPRIAC, d'intégrer une évolution sociale générale favorable aux conducteurs par l'abaissement de l'âge pris en compte, tout en assurant la pérennité du régime,

Considérant qu'il convient d'adapter le régime à cette évolution et de réformer dans un souci de plus grande efficacité le fonctionnement des commissions médicales,

Considérant enfin la délibération de son conseil d'administration du 9 mars 2004 qui traduit cette volonté d'ouverture et de modernisation du régime,

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°s 1, 2 et 3, ce dernier en date du 7 juillet 1999, les modifications suivantes :

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans les dispositions introductives, avant l'article 1er du protocole d'accord et dans l'article 1er lui-même, la référence à la convention collective nationale des tramways, autobus et trolleybus est remplacée par la référence à la convention collective des transports publics urbains de voyageurs.

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 2 ' Risques couverts ' est modifié comme suit :

1er alinéa :

Dans la dernière phrase le mot ' exceptionnellement ' est supprimé.

Les alinéas 2, 5, 6, 7, 8 et 10 sont rédigés comme suit :

2e alinéa :

' 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. '

5e alinéa :

' 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. '

6e alinéa :

' 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. '

7e alinéa :

' En cas de désaccord entre la commission médicale et le salarié, le demandeur peut s'adresser à la commission d'appel du régime. '

8e alinéa :

' 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. '

10 e alinéa :

' 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. '

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 3

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 3 ' Bénéficiaires ' est remplacé par :

' 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, dans un des emplois de conduite visés à l'article 1er, acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes. '

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 4

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 5 ' Montant des prestations ' est remplacé par :

' 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. '

Dans la 2e phrase de l'alinéa 2 de l'article 5 le mot ' revalorisable ' est remplacé par ' revalorisée '.

Article 5

En vigueur non étendu

Le deuxième alinéa de l'article 7 ' Financement du régime ' est remplacé par :

' Le taux de la cotisation est fixé à 0,25 % de l'ensemble des rémunérations tel que défini à l'alinéa ci-dessus. '

L'alinéa 3 est abrogé.

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 6

En vigueur non étendu

A l'article 8 ' Mise en place et fonctionnement du régime ', dans le 1er alinéa, les mots ' l'article L. 4 du code de la sécurité sociale ' sont remplacés par ' les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale '.

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 7

En vigueur non étendu

Un bilan de l'application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sera fait par les parties signataires dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant au regard des modifications qu'il a introduites.

Article 8

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant conviennent d'engager une réflexion sur les conditions de reclassement des conducteurs reconnus inaptes à la conduite.

Article 9

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les dispositions antérieures, hormis celles des 6e, 7e, 8e et 10e alinéas de l'article 2 du protocole d'accord du 24 septembre 1980, continuent à s'appliquer à tout salarié dont la date d'inaptitude, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnnelle 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 19 avril 2004.

Accord du 9 septembre 2004 relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP) ; Le syndicat national des activités du déchet (SNAD) ;
Organisations de salariés	La fédération des cheminots, collectif national des réseaux et régies secondaires CGT ; La fédération des cheminots FO ; La fédération générale des transports (FGT) CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

Accord relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 8, alinéa 5, du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite du 24 septembre 1980 modifié, et après avoir examiné :

- les comptes des années 1999, 2000, 2001, 2002 et 2003 ;

- les rapports de solvabilité portant sur ces mêmes années,

les parties signataires décident de confier, pour une durée de 5 ans, la gestion du régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite à l'institution IPRIAC.

(1) Accord étendu pour les IDCC 1424 et 779. Accord étendu pour les IDCC 16 et 2149 par l'arrêté (MTST0773838A) du 7/01/2008.
(Arrêté du 7 janvier 2008, art. 1er)

Entrée en application

Accord relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature ; il est annexé au protocole d'accord du 24 septembre 1980.

Dépôt et publicité

Accord relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 septembre 2004.

Avenant du 26 juin 2008 portant modifications des statuts régissant l'IPRIAC

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT) ; Union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; Union des transports publics (UTP) ; Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF).
Organisations de salariés	Fédération syndicaliste des cheminots FO ; Fédération générale des transports (FGT) CFTC ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Fédération nationale des transports UNCP-FO ; Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant que l'IPRIAC a rejoint le groupement paritaire de prévoyance Prisme Prévoyance à dater du 6 juillet 2007 ;

Considérant que l'article L. 933-7 du code de la sécurité sociale dispose que « les statuts de tout organisme assureur faisant partie d'un groupement paritaire de prévoyance comportent obligatoirement une clause relative à l'appartenance à celui-ci »,

les organisations signataires ont décidé ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 1er « Constitution » est complété comme suit :

« L'institution est membre du groupement paritaire de prévoyance Prisme Prévoyance. »

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 3 « Objet » est complété comme suit :

« L'institution peut également accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés au b du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution est habilitée à procéder à la délégation totale ou partielle de tout ou partie de ses contrats collectifs, dès lors que les délégations de gestion respectent les principes arrêtés en commission paritaire. »

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 11 « Pouvoirs du conseil d'administration » est modifié comme suit :

« Dans le cadre de ses attributions, le conseil d'administration :

- établit chaque année un rapport qu'il présente à la commission paritaire et dans lequel il rend compte des opérations de délégation de gestion selon les modalités fixées par décret. »

Article 4

En vigueur non étendu

L'article 15. 1 « Commission paritaire ordinaire » est complété comme suit :

« La commission paritaire ordinaire se réunit chaque année dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Elle exerce les pouvoirs qui lui sont attribués par la réglementation en vigueur. Elle arrête les principes que doivent respecter les délégations de gestion. »

Entrée en application

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction générale du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution chargée du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; La fédération TLF ; L'UNOSTRA ; L'UTP,
Organisations de salariés	La CGT cheminots ; La CGT-FO cheminots ; La FGT CFTC ; La FGTE CFDT ; La CFE-CGC transport ; La FNCR ; La FNST CGT ; La FNTL UNCP CGT-FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 8, alinéa 5, du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite du 24 septembre 1980 modifié, les comptes des années 2004, 2005, 2006, 2007 et 2008, les rapports de solvabilité portant sur ces mêmes années,

les parties signataires décident de confier, pour une durée de 5 ans, la gestion du régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite à l'institution de prévoyance IPRIAC.

Entrée en application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de signature ; il est annexé au protocole d'accord du 24 septembre 1980.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.
Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre du budget l'extension du présent accord.

Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la prévoyance

En vigueur non étendu

Bordeaux, le 20 mai 2010.

L'organisation des transporteurs routiers européens (OTRE),29, rue Robert-Caumont,33049 Bordeaux Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, section du dépôt des accords,39-43, quai André- Citroën,75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'union syndicale d'employeurs, l'OTRE (organisation des transporteurs routiers européens), entend déposer auprès de vos services son adhésion au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite, signé dans le cadre des négociations de la convention collective nationale du transport routier et des métiers auxiliaires du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de ce protocole d'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

A cet effet, vous voudrez bien trouver en annexe la lettre d'adhésion adressée à l'ensemble des partenaires signataires de

ce protocole d'accord, ainsi que le dépôt fait auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Avenant n° 6 du 22 septembre 2010 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; UNOSTRA ; TLF.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; SNATT CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC ; FC FO.

Préambule

En vigueur étendu

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 n° 5, ce dernier en date du 29 juin 2009, les modifications suivantes.

Modification des dispositions de l'article 3 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 (bénéficiaires)

Article 1er

En vigueur étendu

L'alinéa 1 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 1er, acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes. »

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter du 1er janvier 2011.

Les dispositions antérieures continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont la date d'inaptitude, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en application du présent avenant.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

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.

Adhésion par lettre du 15 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 et aux accords du 22 septembre 2010

En vigueur

Bordeaux, le 15 février 2011.

L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, section du dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'union syndicale d'employeurs, l'OTRE (organisation des transporteurs routiers européens) entend déposer auprès de vos services son adhésion :

- au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite (avenant n° 6) :

- à l'accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC ;

- à l'accord du 22 septembre 2010 portant modification du règlement intérieur de l'IPRIAC, convention collective nationale du transport routier et des métiers auxiliaires du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de ce protocole d'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

A cet effet, vous voudrez bien trouver en annexe la lettre d'adhésion adressée à l'ensemble des partenaires signataires de ce protocole d'accord, ainsi que le dépôt fait auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

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

Signataires	
Organisations patronales	UFT UTP SNAD UNOSTRA OTRE

Signataires	
Organisations de salariés	FGTE CFDT SNATT CGC UNCP FO FGT CFTC FO cheminot SNRTC CFE-CGC
Organisations adhérentes	FNST CGT 263, rue de Paris 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 14 juin 2016 (BO n°2016-29)

En vigueur étendu

Vu l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

Vu le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 ;

Vu le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite modifié ;

Considérant que depuis 1955, les partenaires sociaux des transports et de leurs activités auxiliaires ainsi que des activités du déchet ont su faire preuve d'innovation en créant un ensemble cohérent de dispositifs de protection sociale souvent précurseurs, permettant d'assurer à l'ensemble des salariés des branches concernées une couverture globale tout au long de leur carrière professionnelle, fondée sur des objectifs de solidarité et d'intérêt général ;

Considérant la nécessité de moderniser et sécuriser les mécanismes, à la suite des évolutions législatives et réglementaires portant notamment sur les catégories objectives et la nouvelle rédaction de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

Considérant que la recherche d'un niveau élevé de protection sociale, gage de l'attractivité des métiers dans la profession, rejoint le caractère stratégique des questions relatives à la santé au travail et à la sécurité, facteurs de maintien dans l'emploi et d'efficacité économique.

Les parties conviennent de la nécessité de franchir aujourd'hui une nouvelle étape, en appelant d'autres.

Cette étape vise à consolider, sécuriser et moderniser le modèle de protection sociale en instaurant un mécanisme par points, prenant en compte les problématiques spécifiques à leurs métiers, ainsi que le nouveau contexte et les nouvelles contraintes économiques, sociales et juridiques.

A travers le présent accord, les parties signataires décident d'engager la première étape d'une modernisation des régimes de protection sociale existants poursuivant, au-delà du maintien du respect des dispositions requises pour le bénéfice des exonérations de cotisations sociales et fiscales, les objectifs suivants :

1. Investir sur la prévention et l'accompagnement des salariés tout au long de leur carrière professionnelle ;

2. Maintenir une mutualisation des risques au niveau de la branche, garante d'un haut degré de solidarité et de la maîtrise des coûts de la protection sociale ;

3. Améliorer la couverture des salariés concernés en cas de survenance d'un accident de la vie, notamment en cas d'invalidité (création d'une garantie en cas d'invalidité 1re catégorie, versement d'une rente au lieu d'un capital en cas d'invalidité 2e ou 3e catégorie) ou d'inaptitude à la conduite (versement d'un capital dans certaines situations actuellement non couvertes, suppression de toute condition d'âge).

Dans cette perspective, le suivi d'un programme de prévention ou le versement d'un revenu de remplacement en cas d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite constituent les différentes facettes d'un seul et même objectif : éviter que des difficultés de santé empêchent le salarié de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.

Le présent accord vise à accompagner le salarié tout au long de la carrière dans les entreprises du secteur, dans le cadre d'une protection sociale globale, portable, extensible à tous les risques, capable de prévention et d'anticipation.

C'est à cette fin qu'elles décident de la mise en place d'un compte personnel de points de protection sociale, socle de base à la modernisation de la protection sociale du secteur et à son évolution future.

Ce dispositif s'articulera autour de :

- la mise en œuvre d'une couverture collective obligatoire incluant des droits non contributifs ;

- la définition d'un haut degré de solidarité notamment par une politique de prévention et d'action sociale commune aux

conventions collectives concernées ;

- la mise en œuvre des mesures permettant aux partenaires sociaux signataires de contrôler l'application de l'accord.

Les parties signataires conviennent que la mise en place du compte à points permettra de conduire une réflexion plus globale sur la protection sociale.

En particulier, elles conviennent que l'ensemble des dispositifs existants doivent être sécurisés et modernisés, car soumis à de nouveaux risques.

De nouveaux besoins apparaissent, liés notamment à l'allongement de l'espérance de vie, au recul de l'âge de départ en retraite, à la diminution des taux de remplacement en retraite et à l'évolution des métiers et carrières professionnelles, etc, rendant nécessaires de moderniser la protection sociale du secteur.

Les parties signataires s'engagent à ce que cet accord soit immédiatement suivi d'une 2e étape de sécurisation et de modernisation, portant sur la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des dispositifs prenant effet avant ou après la cessation d'activité.

Cette 2e étape sera traitée au sein de chaque convention collective.

Cette étape consistera en premier lieu à engager des travaux techniques visant notamment à étudier l'impact des facteurs de risques identifiés sur les dispositifs existants.

Elle consistera ensuite à élaborer les solutions, adaptées à chaque convention collective, visant à maîtriser ces risques et à répondre aux nouveaux besoins des assurés (par exemple mise en place de dispositifs de sécurisation des parcours professionnels, temps partiel de fin d'activité, retraite supplémentaire, longue maladie …) dans le cadre d'un 3e compartiment du compte à points.

Le présent accord constitue un accord-cadre. Il définit les principes généraux applicables de manière transversale à l'ensemble du dispositif instauré par l'accord, en particulier s'agissant du compte universel de points et la politique de prévention et de solidarité.

Il comporte 2 annexes :

Annexe I : protocole d'accord du 24 septembre 1980, et de ses différents avenants (non publiés).

Annexe II : accord collectif du 20 avril 2016 relatif à la prévoyance portant modification des dispositions du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié (non annexé car faisant l'objet d'une publication autonome).

Titre Ier Dispositions générales

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de définir les principes généraux du dispositif obligatoire de protection sociale complémentaire, au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, dont bénéficie tout ou partie des catégories de salariés des entreprises entrant dans son champ d'application. Sont annexés au présent accord les textes qui déterminent les règles relatives aux garanties collectives et cotisations pour chacune des branches concernées par le présent dispositif.

Le contenu de l'accord et de ses annexe - relatif aussi bien à la nature des avantages qu'aux instruments permettant de décliner l'objectif de solidarité que les partenaires sociaux entendent promouvoir - a été défini en considération de la situation des secteurs d'activité et catégories objectives concernées (effectif moyen des entreprises, structure et nature des emplois, conditions particulières de travail et situation des entreprises au plan économique).

Le présent accord et ses annexes définissent un ensemble cohérent de règles nécessaires au fonctionnement du régime :

- ses principes directeurs ;

- son champ d'application (entreprises couvertes et catégories de bénéficiaires) ;

- les prestations auxquelles il ouvre droit, tant quantitatives que qualitatives ;

- le financement des prestations ;

- ses modalités de suivi.

L'ensemble constitue un tout indivisible. Chaque disposition doit s'interpréter à la lumière du préambule et aucune disposition ne peut être interprétée indépendamment des autres.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre a vocation à s'appliquer pour toute branche relevant du transport et de ses activités auxiliaires souhaitant y adhérer.

A la date de signature, le présent accord-cadre s'applique, dans les conditions précisées par les accords annexés, à tout ou partie des secteurs d'activité visés par :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;

- la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;

- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local ;

- la convention collective nationale des activités du déchet.

Respect de l'intégralité de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord organise la mise en œuvre d'un véritable régime et non la simple définition d'un socle minimum de prestations.

Les garanties collectives de protection sociale définies dans le présent accord constituent un avantage que toute entreprise entrant dans son champ d'application doit respecter, qu'il s'agisse de ses aspects quantitatifs et qualitatifs.

L'objectif de solidarité, qui contribue à conférer son identité au régime, induit que les entreprises ne puissent pas déroger en moins favorable aux dispositions du présent accord-cadre et de ses annexes, en application des dispositions des articles L. 2252-1 et L. 2253-3 du code de travail. Toute entreprise peut mettre en place des garanties plus favorables, étant entendu que l'objectif de solidarité ne saurait être écarté.

Le caractère plus favorable s'apprécie :

- sur l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par les garanties ;

- sur l'ensemble des avantages pour chacun des risques, à savoir : décès, invalidité, inaptitude à la conduite pour raison médicale, étant entendu que sont prises en compte simultanément les cotisations et les prestations.

Les entreprises s'obligent à respecter et faire respecter par tout assureur et plus généralement tous leurs cocontractants, l'exigence d'une application du présent accord tant dans ses aspects quantitatifs que qualitatifs. A cet effet, tout contrat d'assurance souscrit par les entreprises devra expressément faire référence au présent accord. En particulier, il respectera les mesures de prévention et d'actions sociales liées à l'objectif de solidarité, l'interdiction de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations, ainsi que les dispositions prises par la commission paritaire de gestion dans le cadre de ses missions.

Chaque entreprise s'engage à faire annexer le présent accord ainsi que ses annexes et ses avenants futurs, à tout contrat ou règlement souscrit auprès de l'assureur de son choix, qui prend - à ce titre - la qualité de partie à cet accord-cadre au sens de l'article 1165 du code civil.

Titre II Dispositions relatives au compte individuel de points

Compte personnel de points

Article 4

En vigueur étendu

Chaque salarié entrant dans le champ d'application d'un des régimes mentionnés au titre III bénéficie d'un compte individuel de points, permettant de recenser l'ensemble des points attribués à chaque salarié tout au long de sa carrière au sein des entreprises entrant dans le champ d'application d'un des régimes mentionné au titre III et de suivre l'évolution de sa situation tout au long de sa carrière.

Composition du compte de points

Article 5

En vigueur étendu

En fonction des régimes auxquels il est assujetti, chaque salarié dispose d'un compte de points se divisant en plusieurs compartiments dans lesquels sont inscrits :

a) Des points d'activité : ils sont attribués à chaque salarié, du fait de son activité dans une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord. Ils permettent de déterminer les seuils et niveaux d'accès aux prestations de prévoyance prévues par l'accord, en fonction des dispositions en vigueur à la date du sinistre.

Les garanties concernées sont celles visées aux articles 9 et 10 du présent accord.

Pour chacune des garanties, le nombre de points attribués à chaque salarié est fixé en fonction des éléments de rémunération ayant donné lieu à cotisations au titre de cette garantie. Les modalités d'attribution des points d'activité sont définies à l'article 6 ci-après.

b) Des points de solidarité : ils sont attribués à chaque salarié bénéficiaire des garanties visées aux articles 9, 10 et 11, d'une part au titre d'actions de prévention suivies par le salarié et d'autre part en fonction de sa situation personnelle ou des événements de vie qu'il rencontre. Ils visent, par attribution d'un capital ou l'accès à des services supplémentaires au bénéficiaire de prestations, à améliorer, sur demande du bénéficiaire, une prestation inaptitude ou prévoyance en fonction du nombre de points de solidarité obtenu par chaque salarié tout au long de sa carrière.

Les modalités d'attribution des points de solidarité sont définies au titre IV du présent accord consacré au haut degré de solidarité.

Les points de solidarité sont attribués sous réserve que la quote-part de cotisations y afférente ait été versée à l'organisme gestionnaire.

Modalités d'attribution des points d'activité

Article 6

En vigueur étendu

Les points d'activité sont attribués, pour chacune des garanties, selon les modalités définies ci-après.

I. - Modalités pour les années antérieures au 1er janvier 2017

Les périodes antérieures au 1er janvier 2017 font l'objet, pour chacune des années et chacune des garanties, d'une reconstitution de points comme suit :

Rémunération (*) annuelle soumise à cotisation au régime telle que définie dans les annexes du présent accord	Nombre de points d'activité attribués pour l'année (arrondi au centième supérieur)
Comprise entre 0 et 1 Smic annuel	120 points x (les éléments de rémunérations soumis à cotisation divisés par le Smic annuel)
Comprise entre 1 Smic annuel et 1 PASS	120 points
Comprise entre 1 PASS et 4 PASS	120 points + (les éléments de rémunérations soumis à cotisation moins 1 PASS) × 24 / (3 × PASS) points
Au-delà de 4 PASS	144 points
(*) Le Smic annuel et le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) pris en compte pour le calcul de points correspondent à ceux de l'année de versement de la rémunération. Lorsque le Smic et le PASS ont évolué en cours d'année, il est retenu la moyenne pondérée sur l'année : les valeurs Smic et PASS retenues sont précisées en annexe.	

II. - Modalités pour les périodes postérieures au 1er janvier 2017

A compter du 1er janvier 2017, les points d'activité sont attribués, pour chacune des garanties, selon les modalités définies ci-après et sur la base de la rémunération perçue :

Rémunération totale (*) sur les N mois de l'année A soumise à cotisation au régime telle que définie dans les annexes du présent accord	Nombre de points d'activité attribués pour les N mois de l'année A (arrondi au centième supérieur)
Comprise entre 0 et N Smic mensuel	N*10 points × (les éléments de rémunérations soumis à cotisation divisés par N * Smic mensuel)
Comprise entre N Smic mensuel et N PMSS	N*10 points
Comprise entre N PMSS et N*4 PMSS	N*10 points + (les éléments de rémunérations soumis à cotisation moins N PMSS) × 2 / (3 × PMSS) points
Au-delà de N*4 PMSS	N*12 points
Si l'assuré a perçu un salaire toute l'année, N est ainsi égal à 12 et c'est l'ensemble de la rémunération annuelle soumise à cotisation qui est prise en compte. (*) Le Smic mensuel et le plafond mensuel de la sécurité Sociale (PMSS) pris en compte pour le calcul de points correspondent à ceux du mois de la réalisation du sinistre.	

Jusqu'au 31 décembre 2020, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de reconstituer les points d'activité attribués à chaque salarié concerné par la survenance d'un risque (invalidité, décès, inaptitude à la conduite).

A compter du 1er janvier 2021, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour l'organisme assureur de reconstituer et de calculer les points d'activité de tous les salariés assurés, y compris pour les périodes antérieures à l'entrée en vigueur du présent accord.

Périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à attribution de points d'activité

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu se voient attribuer des points d'activité dès lors qu'ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur.

Le nombre de points attribués au titre de la période de suspension est égal au nombre de jours de suspension du contrat de travail × nombre de points attribués au titre de l'année qui précède la suspension du contrat de travail divisé par 365. Il est arrondi au centième supérieur.

Le nombre total de points attribués par mois, et intégrant le nombre de points attribués au titre de la période de suspension tel que défini ci-dessus, ne pourra excéder 1/12 des points attribués au titre de l'année qui précède la suspension du contrat de travail.

Information des assurés

Article 7

En vigueur étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de fournir, à première demande du salarié, son décompte de points d'activité attribués à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour chacune des années.

A compter du 1er janvier 2021, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de mettre à disposition des salariés assurés une interface internet sécurisée et confidentielle permettant à chaque salarié de consulter à tout moment, l'état de son compte individuel de points d'activité, y compris pour les points attribués antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour chacune des années.

Transmission d'informations en cas de changement d'organisme assureur

Article 8

En vigueur étendu

Tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de transmettre à l'entreprise :

- le relevé des points d'activité attribués, pour chacune des garanties mentionnées aux articles 9 et 10 et pour chacune des années, à tout salarié ayant quitté l'entreprise, au jour de la date d'effet de la rupture du contrat de travail, pour transmission au salarié concerné.

Pour ce faire, l'employeur devra informer l'organisme assureur de la rupture du contrat de travail du salarié ;

- le relevé des points d'activité attribués, pour chacune des garanties mentionnées aux articles 9 et 10 et pour chacune des années, à chacun des salariés au jour de la résiliation du contrat d'assurance.

Jusqu'au 31 décembre 2020, les présentes dispositions ne valent que pour les points attribués postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Après cette date, elles concernent l'ensemble des points attribués depuis le début de la carrière de l'assuré.

Titre III Dispositions relatives aux garanties

En vigueur étendu

Le présent titre a pour objet de présenter les garanties qui sont définies par chacun des accords collectifs visés aux articles ci-dessous et annexés au présent accord-cadre.

Garantie inaptitude à la conduite

Article 9

En vigueur étendu

Les salariés couverts peuvent bénéficier d'une garantie inaptitude à la conduite dans les conditions fixées par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifié et ci-après annexé (annexe I). Toute modification ultérieure dudit accord emportera modification de plein droit de l'annexe I du présent accord.

Cet accord fixe notamment le champ d'application, le niveau des cotisations et le niveau des garanties versées en cas d'inaptitude à la conduite.

Il prévoit le versement d'indemnité pour les salariés reconnus inaptes à la conduite par la commission médicale de l'organisme assureur.

Le montant de l'indemnité est fonction du nombre de points d'activité attribués au salarié tout au long de sa carrière dans les entreprises entrant dans le champ d'application.

Invalidité

Article 10

En vigueur étendu

Les salariés couverts peuvent bénéficier d'une garantie invalidité dans les conditions fixées par l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié et ci-après annexé (annexe II). Toute modification ultérieure dudit accord emportera modification de plein droit de l'annexe II du présent accord.

Cet accord fixe notamment le champ d'application, le niveau des cotisations et le niveau des garanties versées en cas d'invalidité.

Il prévoit le versement d'indemnité pour les salariés reconnus invalides.

Le montant de l'indemnité est fonction du nombre de points d'activité attribués au salarié.

Capital décès

Article 11

En vigueur étendu

Les salariés couverts peuvent bénéficier d'une garantie décès dans les conditions fixées par l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié et ci-après annexé (annexe II). Toute modification ultérieure dudit accord emportera modification de plein droit de l'annexe II du présent accord.

Cet accord fixe notamment le champ d'application, le niveau des cotisations et le niveau des garanties versées en cas de décès.

Il prévoit le versement d'un capital aux ayants droit de l'assuré décédé.

Bénéficiaires

Article 12

En vigueur étendu

Les garanties définies au présent titre sont applicables dans les conditions et pour les bénéficiaires visés par chacun des accords annexés.

Assiette et taux des cotisations

Article 13

En vigueur étendu

Les cotisations (taux, répartition et assiette) sont déterminées par chacun des accords ci-après annexés.

Pour chacune des garanties, la quote-part salariale ne peut dépasser celle prévue par les accords ci-annexés. La part patronale ne peut être inférieure à celle prévue par les accords ci-annexés.

Il est rappelé que l'employeur doit par ailleurs respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Au 1er janvier 2017, pour les catégories de personnel couvertes par l'ensemble des garanties définies au présent titre (art. 9 à 11 ainsi que les points de solidarité), la somme des taux de cotisation définis par les annexes est égale à 1,05 % de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises à cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel couvertes des entreprises adhérentes, et limitées à un plafond égal à 3 fois celui de la sécurité sociale.

Au sein de cette cotisation, une quote-part spécifique de cotisations, représentant l'équivalent d'un taux de cotisation de 0,05 % de l'assiette mentionnée au précédent alinéa s'applique à l'ensemble des salariés et entreprises concernées par les dispositions des garanties visées aux articles 10 et 11 du présent accord et vise à financer le haut degré de solidarité (défini au titre IV).

Titre IV Dispositions relatives au haut degré de solidarité

Création d'un fonds dédié au haut degré de solidarité

Article 14

En vigueur étendu

Considérant la nécessité de disposer d'une politique de prévention, de solidarité et d'action sociale ambitieuse, matérialisant un haut degré de solidarité, dans un objectif de sécurisation de l'emploi et de prévention santé, il est créé un fonds dédié au haut degré de solidarité, qui consacre une mission d'intérêt économique général.

La gestion administrative et financière de ce fonds, l'appel des cotisations auprès de l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'exécution de la politique d'action sociale, de solidarité et de prévention décidées par la commission visée à l'article 16, et la tenue des comptes de points de solidarité de l'ensemble des salariés sont confiés à la CARCEPT-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, sur la base des orientations fixées par la commission mentionnée au titre V à laquelle elle rend compte annuellement de son activité.

Les ressources de ce fonds sont constituées du prélèvement mentionné au 3e alinéa de l'article 13 et des éventuels produits financiers issus de la gestion financière dudit fonds.

Les dépenses de ce fonds sont notamment relatives :

- aux actions de prévention mentionnées à l'article 15 ;

- à l'amélioration des prestations versées en cas de sinistre (invalidité, inaptitude à la conduite, décès), en fonction du nombre de points de solidarité attribués à l'intéressé ;

- à toute autre dépense décidée dans le cadre de la politique d'actions sociales ;

- à tout versement de droits non contributifs ;

- aux coûts liés à la gestion administrative du fonds.

Chaque année, les dépenses du fonds sont limitées aux sommes encaissées et disponibles sur le fonds.

Actions de prévention et points de solidarité

Article 15

La commission mentionnée au titre V détermine annuellement, ou pour une période pluriannuelle, les orientations du fonds mentionnées à l'article précédent.

En particulier, chaque année, la commission détermine, sur la base des propositions de l'organisme gestionnaire :

1° Le budget annuel prévisionnel du fonds net des coûts de fonctionnement de l'organisme gestionnaire, et sa répartition entre actions de prévention, améliorations des prestations versées en cas de sinistre en fonction des points de solidarité attribués, droits non contributifs, aides sociales ;

2° La nature des actions de prévention santé et d'accompagnement des salariés : il s'agit notamment d'actions conduites en vue de réduire les taux de fréquence et de gravité des sinistres en ce qui concerne les pathologies qui constituent un risque particulier pour les salariés des branches concernées du fait de leur structure (ou spécificité) socio-démographique ou des conditions de l'exercice professionnel ;

3° Les actions qui peuvent ouvrir droit à l'attribution de points de solidarité, selon un barème qu'elle fixe, pour l'année en cours. Elle fixe également des plafonds annuel et global d'acquisition de points ;

4° L'attribution de points de solidarité au titre de droits non contributifs ;

5° Le barème de conversion des points de solidarité, applicable pour l'année en cours, pour l'utilisation des points à l'occasion d'un des sinistres couverts par les dispositions des articles 9 à 11 ;

6° Le socle d'aides accessibles aux salariés confrontés à d'importantes difficultés sociales ou de santé, ainsi que les conditions d'attribution.

L'organisme gestionnaire du fonds s'assure de la mise en place des actions déterminées par la commission et du paiement des prestations dans la limite des fonds disponibles. Il organise l'information à destination des salariés et des entreprises couverts par le présent accord sur ces actions. Il met à disposition de chaque salarié l'information relative aux points de solidarité qui lui ont été attribués.

Tout contrat d'assurance souscrit par une entreprise prévoit, pour chacun des risques couverts par les articles 9 à 11 l'obligation pour l'assureur de communiquer auprès de ses clients sur le dispositif qui fait l'objet du présent titre :

- lors de la souscription du contrat ;

- à l'occasion d'un des sinistres qui ouvrent droit à l'utilisation des points de solidarité.

Titre V Dispositions relatives à la gestion de l'accord

Commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance

Article 16

En vigueur étendu

16.1. Il est créé une commission paritaire de gestion composée de 30 représentants :

- 15 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives sur le champ d'application de cet accord ;

- 15 représentants des organisations patronales représentatives dans les conventions collectives concernées par le présent accord.

Elle élit en son sein une présidence paritaire pour une durée de 4 ans avec alternance à mi-mandat.

Elle établit un règlement intérieur, à la majorité qualifiée des deux tiers.

L'organisme gestionnaire du fonds mentionné à l'article 14 est représenté aux réunions de la commission.

Les partenaires sociaux se réuniront dans les 6 mois suivants la signature du présent accord afin de créer la dite commission.

16.2. Les décisions de la commission paritaire de gestion sont prises soit à la majorité simple, soit à la majorité qualifiée des deux tiers, selon les modalités précisées par le règlement intérieur.

16.3. Lorsqu'elles déclinent les modalités de mise en œuvre du présent accord, les décisions de la commission paritaire de gestion sont directement opposables aux entreprises et à leurs salariés.

Missions de la commission paritaire de gestion

Article 17

En vigueur étendu

La commission paritaire de gestion est chargée d'assurer la gestion du régime. Elle est en particulier chargée des missions suivantes :

- en application des dispositions de l'article 15, elle est chargée des missions relatives à la politique d'actions sociales et de prévention, s'agissant en particulier des points de solidarité ;

- du fait de sa connaissance du contexte et de l'expertise de ses membres, elle est en mesure de proposer des avis écrits à la commission paritaire nationale portant sur les ajustements de régime, les aménagements et les améliorations des textes du présent accord ;

- elle peut convier des organismes assureurs à présenter les comptes de résultat des régimes ;

- elle peut s'assurer de la bonne application par les organismes assureurs des dispositions du présent accord ;

- elle peut s'autosaisir d'une difficulté d'interprétation, notamment dans le cadre de sa mission de gestion.

Titre VI Prochaine étape

Etape 2

Article 18

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que la mise en place du compte à points permettra de conduire une réflexion plus globale sur la protection sociale.

En particulier, elles conviennent que :

- l'ensemble des dispositifs existants doivent être sécurisés et modernisés, car soumis à de nouveaux risques ;

- de nouveaux besoins apparaissent, liés notamment à l'allongement de l'espérance de vie, au recul de l'âge de départ en retraite, à la diminution des taux de remplacement en retraite et à l'évolution des métiers et carrières professionnelles, etc., rendant nécessaires de moderniser la protection sociale du secteur.

Les parties signataires s'engagent à ce que cet accord soit immédiatement suivi d'une 2e étape de sécurisation et de modernisation, portant sur la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des dispositifs prenant effet avant ou après la cessation d'activité.

Cette 2e étape sera traitée au sein de chaque convention collective.

Cette étape consistera en premier lieu à engager des travaux techniques visant notamment à étudier l'impact des facteurs de risques identifiés sur les dispositifs existants.

Elle consistera ensuite à élaborer les solutions, adaptées à chaque convention collective, visant à maîtriser ces risques et à répondre aux nouveaux besoins des assurés (par exemple mise en place de dispositifs de sécurisation des parcours professionnels, temps partiel de fin d'activité, retraite supplémentaire, longue maladie…) dans le cadre d'un 3e compartiment du compte à points.

Titre VII Dispositions finales

Date d'effet

Article 19

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

Dépôt et extension

Article 20

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Révision

Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

Dénonciation

Article 22

En vigueur étendu

1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé, de ce fait, à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs. Elle peut émaner de tout ou partie des signataires.

La disparition de l'accord résultant de la dénonciation n'est effective que si elle émane soit de la totalité des organisations représentatives d'employeurs, soit de la totalité des organisations syndicales représentatives de salariés signataires. En pareil cas, les parties à l'accord se réunissent dans les plus brefs délais à l'initiative de l'organisation la plus diligente en vue de fixer un calendrier de la négociation d'un accord de substitution et des règles de conduite de celle-ci. Cette négociation ne peut en aucun cas débuter avant la fin du préavis.

Dès l'issue du préavis débute une période de survie d'effets de l'accord jusqu'à la date d'effet de l'accord précité de substitution, quel que soit son contenu, y compris si les avantages sont moins favorables et au plus tard pendant 1 an. Au cours de cette période de survie d'effets, tous les salariés, y compris ceux engagés postérieurement à l'issue du préavis, bénéficient des avantages, tant individuels que collectifs, du présent accord. En outre, les garanties collectives continuant de ce fait à produire effet, les contrats d'assurance conclus au vu de la mise en œuvre du présent accord continuent à être régis par les dispositions de l'article 5 ci-dessus.

2. Si, au plus tard au-delà d'un délai de 12 mois consécutif à l'issue du préavis, aucun accord de substitution n'a été conclu, les salariés en fonction à cette date ont, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail, droit au maintien de leurs avantages individuels acquis.

En dehors des prestations en cours de service, il est expressément entendu que les garanties du présent accord n'ont pas la qualification d'avantage individuel acquis.

Procédure de sortie du champ de l'accord-cadre

Article 23

En vigueur étendu

Les branches qui souhaitent cesser d'appliquer le présent accord-cadre peuvent en prendre la décision, soit par voie de dénonciation, soit par voie d'accord collectif de la branche concernée.

De ce fait, il sera procédé comme suit :

- les parties qui envisagent de dénoncer, ou la plus diligente d'entre elles, en informent préalablement les autres signataires.

- dans les 15 jours suivant cette information, la commission de gestion instituée par le titre V doit être convoquée. La réunion se tient au plus tard dans les 15 jours suivant la convocation.

- la dénonciation peut intervenir 2 jours francs après la tenue de la réunion.

Si la commission instituée par le titre V n'est pas convoquée ou réunie dans les délais prévus par le présent article, la dénonciation peut intervenir immédiatement, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il est expressément entendu pour tout salarié, toute entreprise ou toute branche, que :

- les salariés sortant du champ d'application du présent accord ne sauraient faire valoir de droits au titre des points d'activité et de solidarité qui leur ont été attribués ;

- il n'est plus procédé à l'alimentation des comptes de points des salariés sortant du champ d'application du présent accord.

Leurs points attribués restent toutefois inscrits dans leur compte individuel de points, qui pourra de nouveau être alimenté en cas de retour dans le champ d'application de l'accord.

Les réserves ou provisions collectées et affectées à la mutualisation restent acquises aux régimes et sont conservées par chaque assureur dans les comptes de ses contrats ou règlements ; aucune quote-part ne peut être revendiquée par une entreprise ou une branche sortant du champ d'application du présent accord.

Règlement des litiges

Article 24

En vigueur étendu

En cas de désaccord ou litige concernant l'interprétation, la validité ou l'exécution d'une ou plusieurs clauses du présent accord-cadre ou de ses annexes, les parties concernées par le litige mettront tout en œuvre, pendant une période minimale de 1 mois, pour trouver une solution amiable à leur différend, selon une procédure de conciliation préalable à l'introduction de toute procédure judiciaire.

Toute difficulté sera soumise à une commission de conciliation composée paritairement et comprenant en outre un représentant de l'organisme gestionnaire du fonds dédié au haut degré de solidarité lorsque les décisions concernent les points de solidarité. Elle peut établir un règlement intérieur.

Toutes les décisions de la commission de conciliation restent strictement confidentielles.

Accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés

Signataires	
Organisations patronales	UFT UTP UNOSTRA OTRE
Organisations de salariés	FGTE CFDT SNATT CGC UNCP FO FGT CFTC FO cheminot SNRTC CFE-CGC
Organisations adhérentes	FNST CGT 263, rue de Paris 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 14 juin 2016 (BO n°2016-29)

En vigueur étendu

Vu le décret n° 55-1297 modifié du 3 octobre 1955 ;

Vu l'accord du 5 mars 1986 modifié et son annexe I modifiée ;

Vu l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet, dit « accord-cadre » ;

Expose :

Les parties signataires sont convenues, en application de l'article 41 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 de le modifier et le compléter, pour tenir compte de l'accord cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet qui définit un nouveau dispositif de protection sociale, ci-après intitulé « accord-cadre ».

Cet accord-cadre vise notamment à définir :

- un compte de points, applicable à l'ensemble des salariés concernés relevant des professions des transports et des activités du déchet. Le compte de points est composé de deux catégories de points : points d'activité et points de solidarité (titre II) ;

- une politique de prévention et de solidarité commune au bénéfice des salariés concernés de l'ensemble des professions susvisées (titre IV) ;

- des modalités de suivi et de pilotage communes à l'ensemble des professions susvisées (titre V).

Par la conclusion du présent accord, les parties signataires entendent mettre en cohérence les dispositions du décret susvisé avec celles de l'accord-cadre.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes figurant au 2° de l'article 1er du décret modifié sont supprimées :

« ayant pour objet d'assurer et de gérer :

d'une part,

un régime de prévoyance obligatoire en cas de décès ou d'invalidité au profit des bénéficiaires non cadres visés aux articles 5 et 6,

d'autre part,

a) Les risques de prévoyance dont la couverture est proposée, à titre facultatif, aux entreprises de transports et aux entreprises auxiliaires du transport pour leur personnel,

b) Le versement d'indemnités aux bénéficiaires visés à l'article 2 de l'accord paritaire du 5 mars 1986. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du 1er alinéa de l'article 5 sont remplacées dans les termes suivants :

« Est obligatoirement affilié à la caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport (CAR CEPT) dans les conditions prévues à l'article 7 ci-dessous, le personnel défini ci-dessous. »

Article 3

En vigueur étendu

Les termes : « et institution de prévoyance » sont supprimés aux articles 6, 7, 10, 31, 32 et 35.

Article 4

En vigueur étendu

Les termes « 0,50 % affecté au régime de prévoyance obligatoire prévu au 2° de l'article 1er du présent titre » de l'article 10 sont supprimés.

Article 5

En vigueur étendu

Les termes « du paragraphe b du 1 de l'article 10 et » de l'article 11 bis sont supprimés.

Article 6

En vigueur étendu

Au sein du titre I du décret n° 55-1297 modifié du 3 octobre 1955 :

- le chapitre 6 devient le chapitre 7 ;

- le chapitre 6 est ainsi rédigé, comportant les articles 37, 38 et 39 réécrits comme suit :

« Chapitre VI

Prestations complémentaires de prévoyance : garanties invalidité et décès »

Article 37

Dispositions communes aux garanties invalidité et décès

37.1. Champ d'application de l'accord

Les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes sont tenues de souscrire un contrat auprès de l'organisme assureur de leur choix en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis ci-après des prestations d'assurance en cas de décès et d'invalidité :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, à l'exception des entreprises relevant des codes NACE suivants : 53.20Z, 52.10B, 77.39Z, 86.90A et du code NAF 52.29B ;

- la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;

- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local.

37.2. Bénéficiaires

Au sein des conventions collectives nationales susvisées, sont concernés par les garanties « décès » et « invalidité », les salariés qui ne relèvent pas des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

37.3. Cotisations

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois plafonds de la sécurité sociale.

Le montant des cotisations afférentes au paiement des indemnités en cas de décès et d'invalidité est fixé à 0,70 % dont 0,05 % affecté au financement du haut degré de solidarité défini au titre IV de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

La cotisation est répartie à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est a minima de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité ;

- la cotisation salariale est au plus de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité.

37.4. Portabilité des droits

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, des garanties invalidité et décès dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 38

Garantie invalidité

38.1. Objet

Cette garantie a pour objet d'assurer le versement d'une rente au salarié :

- classé en 1re, 2e ou 3e catégorie d'invalidité telles que prévues à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ; ou

- dont l'incapacité permanente partielle résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle indemnisé au titre du livre IV du code de la sécurité sociale lorsque le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 54 %.

38.2. Conditions d'ouverture des droits

Sont admis en tant que bénéficiaires de la garantie, les salariés susvisés dont l'invalidité est reconnue par la sécurité sociale et auxquels une pension d'invalidité est versée par la sécurité sociale.

Les dispositions du présent article sont applicables aux états d'invalidité dont le fait générateur est postérieur à la date d'entrée en application du présent accord.

38.3. Définition du salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'invalidité ou l'arrêt de travail ayant entraîné l'invalidité.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence

servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

38.4. Montant et durée des prestations

La rente prend effet dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale et pendant toute la durée de l'invalidité du salarié reconnue par la sécurité sociale.

La rente versée au salarié reconnu invalide est fonction du nombre des points d'activité qui lui ont été attribués sur son compte de points, tels que visé au titre II de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

a) En cas d'invalidité de 1re catégorie ou d'incapacité permanente partielle résultant d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 54 % et 65 %, le salarié bénéficie d'une rente égale à 15 % du salaire de référence, quel que soit son nombre de points.

b) En cas d'invalidité de 2e catégorie ou de 3e catégorie ou d'incapacité permanente partielle résultant d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66 %, le salarié bénéficie d'une rente égale à 20 % du salaire de référence. Dans ce cas b, la rente est majorée :

- de 12,5 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 1 801 points d'activité, soit une rente portée à 22,5 % du salaire de référence ;

- de 25 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 2 401 points d'activité, soit une rente portée à 25 % du salaire de référence ;

- de 50 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 3 601 points d'activité, soit une rente portée à 30 % du salaire de référence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre :

- des prestations du régime de base de la sécurité sociale ;

- de tout maintien de salaire par son employeur ;

- de tous autres revenus salariaux ;

- des pensions de toutes natures servies par un organisme gérant un régime légalement obligatoire (directement ou par délégation) ou institué en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale pour les risques visés à l'article L. 911-2 du même code, et de la présente garantie, ne peut être supérieur à 100 % du salaire net d'activité, limité à trois fois le plafond de sécurité sociale, qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Dans l'hypothèse où le cumul des sommes perçues susvisées viendrait à dépasser le plafond susmentionné :

- cas 1 : l'assuré bénéficie d'une garantie sur-complémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite : la réduction sera d'abord opérée sur les prestations servies par ce régime, puis sur celles servies au titre de la garantie instituée en application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite.

- cas 2 : l'assuré ne bénéficie pas d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite. La réduction sera opérée en priorité sur les prestations servies au titre de la garantie instituée en application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite.

38.5. Cessation des droits

Le versement de la rente cesse au plus tard :

- lorsque le salarié n'est plus reconnu invalide par la sécurité sociale ou ne perçoit plus de rente d'accident du travail de la sécurité sociale ;

- à la date de transformation de la pension invalidité de la sécurité sociale en pension vieillesse ;

- en tout état de cause, lorsque le salarié à la possibilité d'ouvrir ses droits à pension vieillesse de base à l'âge prévu à l'article L. 161-17.2 du code de la sécurité sociale ;

- au jour du décès ;

- en cas de contrôle médical concluant à une invalidité non justifiée.

38.6. Revalorisation des prestations

Le taux de revalorisation de la rente est fixé au moins une fois par an, le 1er juillet de chaque année, par l'organe délibérant de l'organisme assureur, en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

38.7. Exclusions

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur les conséquences :

- des risques de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes : la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront fixées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;

- des risques atomiques : les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmission du noyau de l'atome, telles que par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiation provoqués par l'accélération des particules atomiques ;

- des risques de navigation aérienne : les risques de navigation aérienne sont couverts pourvu que le pilote et l'appareil soient munis des autorisations réglementaires ;

- des risques d'insurrection populaire, d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;

- des risques de la manipulation volontaire d'engins de guerre ou d'explosifs dont la détention est interdite ;

- de constatation, au jour du sinistre, d'un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par l'article R. 234-1 du code de la route ;

- de constatation au jour du sinistre, de l'usage de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales.

Article 39

Garantie décès

39.1. Objet

Cette garantie a pour objet d'assurer le versement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié.

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si les conditions suivantes sont remplies :

- donne lieu à une reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3e catégorie ou d'une incapacité permanente totale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle égale à 100 % ;

- oblige l'intéressé à recourir, sa vie durant, à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie au sens de la sécurité sociale ;

- survient avant la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

A compter de la date où le salarié répond aux conditions susvisées, il lui est versé par anticipation le capital décès prévu au titre du présent article. Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès.

39.2. Conditions d'ouverture des droits

En cas de décès du salarié susvisé, un capital décès est versé aux bénéficiaires, ci-après définis.

Le salarié a la possibilité de désigner le (ou les) bénéficiaire(s) du capital à verser au titre du présent accord.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire(s). Pour cela, il doit en faire la déclaration par pli recommandé avec avis de réception à l'organisme d'assurance et stipuler le (ou les) bénéficiaire(s) de son choix.

Le bénéficiaire peut accepter le bénéfice de la désignation à tout moment, il devient alors bénéficiaire acceptant. Dans ces circonstances, la modification de la clause bénéficiaire ne sera possible qu'avec l'accord écrit du bénéficiaire acceptant.

L'acceptation est faite par avenant signé de l'organisme assureur, du salarié assuré et du bénéficiaire. Elle peut également être faite par acte authentique ou sous seing privé, signé du salarié et du bénéficiaire, et n'a d'effet à l'égard de l'organisme assureur que lorsqu'elle lui est notifiée par écrit.

En dehors d'une désignation particulière expresse dûment notifiée par le salarié, le capital décès est versé selon l'ordre de priorité ci-après :

- le conjoint survivant, non séparé de droit ou de fait ou le partenaire auquel le défunt était lié par un Pacs.

En cas de polygamie valable en droit en raison de la nationalité du salarié ou du lieu de mariage, le capital est réparti par parts égales entre les conjoints non séparés de droit ou de fait ;

- à défaut, le concubin peut, sous conditions définies ci-après, être assimilé au conjoint ;

- à défaut, et par parts égales, les enfants à charge du salarié tels que définis à l'article 39.4 du présent accord pour l'ouverture du droit à majoration du capital ;

- à défaut, et par parts égales, ses autres enfants, vivants ou représentés ;

- à défaut, et par parts égales, ses ascendants ;

- à défaut, et par parts égales, les héritiers du salarié.

Le partenaire du pacte civil de solidarité doit apporter le justificatif attestant l'engagement dans les liens du Pacs délivré par le greffe du tribunal d'instance.

Le concubin ou la concubine doit apporter la preuve qu'il (ou elle) a vécu(e) jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

En cas de concubinage, seront exigés au moins deux justificatifs de la qualité de concubins, preuve du domicile commun au moment du décès notamment par la production de quittance d'un fournisseur d'énergie, facture de téléphonie, bail commun, attestation d'assurance.

Aucune condition de durée de concubinage n'est exigée lorsqu'un enfant est né de cette union et a été reconnu par le salarié avant le décès ou la mise en invalidité. Il en est de même si la concubine est en état de grossesse au moment du décès ou de l'invalidité du salarié dans la mesure où la paternité de celui-ci est régulièrement établie selon les dispositions du code civil.

39.3. Définition du salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul du capital décès est égal de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

39.4. Montant du capital décès

Le capital versé en cas de décès, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est déterminé comme suit ; la situation de famille du salarié étant appréciée au jour du sinistre :

1. Célibataire, veuf, séparé de fait ou divorcé :

- à sans enfant à charge : 50 % ;

- à avec un seul enfant à charge : 100 % dont 70 % pour le(s) bénéficiaire(s) et 30 % pour l'enfant ;

- à majoration pour chaque enfant à charge supplémentaire : 30 %.

2. Marié, non séparé de fait, concubin ou pacsé :

- à sans enfant à charge : 100 % ;

- à avec un seul enfant à charge : 130 % dont 100 % pour le(s) bénéficiaire(s) et 30 % pour l'enfant ;

- à majoration pour chaque enfant à charge supplémentaire : 30 %.

Le montant total du capital versé, majoration comprise, est limité à 200 % du capital de base.

Enfants à charge :

Il faut entendre par enfants à charge du salarié, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs :

- les enfants légitimes, naturels reconnus, adoptifs ;

- les enfants recueillis depuis au moins 5 ans,

sous réserve qu'ils remplissent cumulativement à la date du décès les conditions suivantes :

- être âgé de moins de 18 ans révolus au moment du décès ;

- ne pas exercer d'activité rémunérée permanente et régulière ;

- être considéré comme à charge du salarié au sens de la sécurité sociale, ou percevoir du salarié une pension alimentaire.

L'apprentissage effectué dans les conditions légales n'est pas considéré comme activité rémunérée.

Dans les mêmes conditions, la limite d'âge est prorogée jusqu'à 21 ans pour les enfants inscrits à Pôle emploi comme demandeur d'emploi et jusqu'à 25 ans pour ceux qui poursuivent leurs études et qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale :

- les enfants handicapés, au sens de la sécurité sociale, quel que soit leur âge et sauf déclaration personnelle de revenus.

L'enfant né viable moins de 300 jours après le décès de l'assuré est pris en considération.

39.5. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint, tel que susdéfini, simultané ou postérieur - dans les conditions précisées au dernier alinéa - à celui du salarié, un capital est versé aux enfants à charge susdéfinis.

Le montant du capital est limité à 200 % du capital de base calculé comme celui qui était garanti sur la tête du salarié, compte tenu du nombre d'enfants à charge du conjoint au moment de son décès. Seuls sont pris en considération les enfants à charge du conjoint qui étaient à la charge du salarié au jour de son décès.

Le capital sur la tête du conjoint survivant est garanti aussi longtemps que celui-ci conserve à sa charge au moins un de ces enfants et sous réserve que le décès du conjoint survienne dans un délai de moins de 2 ans après le décès du salarié.

39.6. Echelonnement du paiement du capital décès

A la demande du bénéficiaire, le capital peut, s'il est supérieur à 2,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale à la date du décès, être versé en plusieurs fois.

Les règlements échelonnés doivent être versés dans les 5 ans. Le bénéficiaire du capital doit être informé, de manière précise, du calcul du capital et des intérêts financiers qu'il percevra.

39.7. Revalorisation

Lorsque le salarié est en invalidité ou en incapacité au jour du décès, le salaire de référence pris en compte pour le calcul du capital décès est revalorisé selon le taux de revalorisation fixée par l'organe délibérant de l'organisme assureur en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

39.8. Exclusions

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge l'organisme assureur les conséquences :

- des risques de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes : la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront fixées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;

- des risques atomiques : les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmission du noyau de l'atome, telles que par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiation provoqués par l'accélération des particules atomiques ;

- des risques de navigation aérienne : les risques de navigation aérienne sont couverts pourvu que le pilote et l'appareil soient munis des autorisations réglementaires ;

- des risques d'insurrection populaire, d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;

- des risques de la manipulation volontaire d'engins de guerre ou d'explosifs dont la détention est interdite ;

- de constatation, au jour du sinistre, d'un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par l'article R. 234-1 du code de la route ;

- de constatation au jour du sinistre, de l'usage de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales. »

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le 1er janvier 2017.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension conformément aux arti- cles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 7 du 20 avril 2016 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à l'inaptitude à la conduite

Signataires	
Organisations patronales	UFT UTP SNAD UNOSTRA OTRE
Organisations de salariés	FGTE CFDT SNATT CGC UNCP FO FGT CFTC FO cheminot SNRTC CFE-CGC
Organisations adhérentes	FNST CGT 263, rue de Paris 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 14 juin 2016 (BO n°2016-29)

En vigueur étendu

Vu le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite et ses avenants successifs ;

Vu l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet, dit « accord-cadre »,

expose :

Les parties signataires sont convenues de modifier et de compléter les dispositions du protocole du 24 septembre 1980 modifié, pour tenir compte de l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet qui définit un nouveau dispositif de protection sociale, ci-après intitulé « accord-cadre ».

Cet accord-cadre vise notamment à définir :

- un compte de points, applicable à l'ensemble des salariés concernés relevant des professions des transports et des activités du déchet. Le compte de points est composé de deux catégories de points : points d'activité et points de solidarité (titre II) ;

- une politique de prévention et de solidarité communes au bénéfice des salariés concernés de l'ensemble des profes sions susvisées (titre IV) ;

- des modalités de suivi et de pilotage communes à l'ensemble des professions susvisées (titre V).

Par la conclusion du présent avenant, les parties signataires entendent mettre en cohérence les dispositions du protocole d'accord susvisé avec celles de l'accord-cadre.

Article 1er

En vigueur étendu

Dans l'exposé préalable du protocole du 24 septembre 1980, s'agissant de son champ d'application, il est ajouté après le troisième tiret du 1er alinéa les mots suivants :

« Le régime est également destiné à couvrir le risque inaptitude à la conduite des salariés de certaines entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet. »

Article 2

En vigueur étendu

A l'article 1er, « Catégories de personnels concernées », quatre modifications sont apportées :

a) il est ajouté après le troisième tiret du 1er alinéa les mots suivants :

« Sont également concernés par le régime, les catégories de personnel des entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet ayant pour activité principale la collecte des déchets non dangereux référencée sous le code NACE 38. 11Z » ;

b) Les mots : « et dont la durée de travail est au moins de 800 heures par an » et « effectuant une durée de travail minimale de 400 heures par an » sont supprimés ;

c) Les mots : « la possession du permis C, EC, D, ED » sont remplacés par « la possession du permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E ».

Article 3

En vigueur étendu

Son article 2 « Risques couverts », est modifié comme suit :

a) Les mots suivants figurant à l'article 2 « composée de 3 médecins dont 1 médecin instructeur choisis par le conseil d'administration » sont remplacés par les mots : « composée de trois médecins dont un médecin instructeur, salariés de l'organisme assureur, choisis par l'organe délibérant de l'organisme assureur » ;

b) Les mots : « composée de 3 médecins experts indépendants agréés par les tribunaux et choisis par le conseil d'administration de l'institution » sont remplacés par les mots : « composée du médecin instructeur susvisé et de deux médecins experts, ne faisant pas partie de la commission prévue au précédent alinéa, et agréés auprès des tribunaux et choisis par l'organe délibérant de l'organisme assureur » ;

c) les mots suivants : « effectué avant l'âge d'admission en tant que bénéficiaire du régime conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord » sont supprimés » et les mots « permis C, EC, D, ED » sont remplacés par « permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E ».

Article 4

En vigueur étendu

L'article 3 « Bénéficiaires » est remplacé dans les termes suivants « Sont admis en tant que bénéficiaire de la garantie, les salariés susvisés dont l'inaptitude à la conduite est reconnue par la commission médicale susvisée.

Ladite commission fixe la date d'ouverture des droits qui ne peut être antérieure à la date de présentation du dossier d'instruction. »

Article 5

En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 4 « Durée du versement des prestations » est remplacé par les mots : « soit l'âge à compter duquel le bénéficiaire peut ouvrir ses droits à pension vieillesse de base ».

Article 6

En vigueur étendu

1° L'article 5 : « Montant des prestations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnité versée au salarié reconnu inapte par la commission médicale est fonction du nombre des points d'activité qui lui ont été attribués sur son compte de points tels que visé au titre II de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

Elle est calculée comme suit :

- de 0 à 1 200 points d'activité attribués au jour de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié perçoit un capital égal à 1/12 du salaire de référence ;

- de 1 201 à 1 800 points d'activité attribués au jour du de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié perçoit un capital égal à 2/12 du salaire de référence ;

A compter de 1 801 points d'activité attribués au jour du de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié bénéficie d'une rente annuelle égale à 35 % du salaire de référence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre :

- des prestations du régime de base de la sécurité sociale ;

- de tout maintien de salaire par son employeur ;

- de tous autres revenus salariaux ;

- des pensions de toutes natures servies par un organisme gérant un régime légalement obligatoire (directement ou par délégation) ou institué en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale pour les risques visés à l'article L. 911-2 du même code,

et

- de la présente garantie pendant la période où la garantie inaptitude à la conduite est mise en œuvre,

ne peut être supérieur à 100 % du salaire net d'activité, limité à trois fois le plafond de sécurité sociale, qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Dans l'hypothèse où le cumul des sommes perçues susvisées viendrait à dépasser le plafond susmentionné :

- cas n° 1 : l'assuré bénéficie d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite : la réduction sera d'abord opérée sur les prestations servies par ce régime, puis sur celles servies au titre de la présente garantie ;

- cas n° 2 : l'assuré ne bénéficie pas d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite. La réduction sera opérée en priorité sur les prestations servies au titre de la présente garantie.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude à la conduite.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels figurant dans le contrat de travail limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Le versement de la garantie entraîne la clôture du compteur de points d'activité dans le présent régime.

Le taux de revalorisation de la rente est fixé par l'organe délibérant de l'organisme assureur au moins une fois par an, le 1er juillet de chaque année, en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

2° Les dispositions antérieurement prévues à l'article 5 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont la date d'inaptitude, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en application du présent avenant.

Article 7

En vigueur étendu

1° Au 2e alinéa de l'article 7, les mots : « est fixé à 0,25 % » sont remplacés par les mots : « est fixé à 0,35 % ».

2° Le 3e alinéa de l'article 7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« La cotisation est répartie à raison de 60 % minimum à la charge de l'employeur et 40 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est a minima de 0,21 % ;

- la cotisation salariale est au plus de 0,14 %. »

Article 8

En vigueur étendu

L'article 8 est ainsi rédigé :

« Article 8

Portabilité

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, de la garantie inaptitude à la conduite dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. »

L'avenant n° 5 au protocole du 24 septembre 1980 est supprimé.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2017.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Adhésion par lettre du 14 juin 2016 de la FNST CGT aux accords du 20 avril 2016 et à l'avenant n° 7 du 20 avril 2016

En vigueur

Montreuil, le 14 juin 2016.

FNST CGT

263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Mesdames, Messieurs,

Par la présente, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, la CGT transports vous fait part de son adhésion à :

- l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet ainsi que ses annexes ;

- l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite ;

- l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés des professions relevant des professions des transports.

Vous souhaitant bonne réception de la présente,

Je vous prie d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

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

Signataires	
Organisations patronales	UFT UTP UNOSTRA OTRE
Organisations de salariés	FGTE CFDT SNATT CFE-CGC SNRTC CFE-CGC
Organisations adhérentes	FGT CFTC, par lettre du 23 mai 2017 (BO n°2017-28)

En vigueur étendu

Par avenant à l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955, les partenaires sociaux ont souhaité apporter les précisions suivantes :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

En précision des dispositions de l'article 6 de l'accord collectif du 20 avril 2016, portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 en son article 37.1 relatif au champ d'application de l'accord, les partenaires sociaux confirment que, s'agissant de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (CCNTR), les entreprises relevant du code NAF 52.29B « Affrètement et organisation des transports » (répertoriées sous les codes 63. 4B et 63. 4C dans la NAF rév. 1) disposent d'une faculté, non contraignante, d'adhérer au régime conventionnel de prévoyance invalidité/décès en application des dispositions de l'article 5 de l'annexe V de la convention collective.

Il convient de préciser qu'il ressort d'une étude réalisée sur ce périmètre que la moitié des salariés sont actuellement couverts et que l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 a prévu l'ouverture prochaine d'une négociation pour une généralisation de la prévoyance. L'attention des entreprises concernées est donc appelée sur ce point.

Date d'effet

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Durée et révision

Article 3

En vigueur étendu

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Avenant n° 1 du 12 avril 2017 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés

Signataires	
Organisations patronales	UFT UTP SNAD UNOSTRA OTRE
Organisations de salariés	FGTE CFDT SNATT CFE-CGC FNST CGT UNCP FO SNRTC CFE-CGC
Organisations adhérentes	FGT CFTC, par lettre du 23 mai 2017 (BO n°2017-28)

En vigueur étendu

Par avenant à l'accord-cadre du 20 avril 2016 « pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet » (ci-après : « l'accord-cadre »), les partenaires sociaux ont souhaité apporter les précisions ci-après. Les dispositions du présent avenant ne se substituent pas à celle de l'accord-cadre :

Répartition des sièges au sein de la commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance

Article 1er

En vigueur étendu

Il a été créé par l'article 16 de l'accord-cadre une commission paritaire de gestion composée de 30 représentants :

- 15 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives sur le champ d'application de cet accord ;

- 15 représentants des organisations patronales représentatives dans les conventions collectives concernées par le présent accord.

Le présent avenant précise la répartition des sièges qui est la suivante :

Collège employeurs :

Au sein du collège employeurs, les sièges sont répartis entre les organisations professionnelles représentatives de chaque branche concernée par l'accord-cadre.

Il est précisé que, pour l'application du présent article, une « branche » correspond à une convention collective.

La répartition s'effectue comme suit :

1. Dispositions transitoires, jusqu'en 2021

A. - Répartition interbranche

Jusqu'à la parution, en 2021, du dernier arrêté de la deuxième mesure de représentativité des branches concernées par l'accord-cadre, la répartition des sièges entre les branches s'effectue de la manière suivante :

- 12 sièges sont octroyés aux organisations professionnelles représentatives dans le champ de la convention collective nationale (CCN) des transports routiers et activités auxiliaires du transport, pour les activités concernées par l'accord-cadre ;

- 2 sièges sont octroyés aux organisations professionnelles représentatives dans le champ de la CCN des réseaux de transport publics urbains de voyageurs ou dans le champ de la CCN du personnel des voies ferrées d'intérêt local, pour les activités concernées par l'accord-cadre ;

- 1 siège aux organisations professionnelles représentatives dans le champ de la CCN des activités du déchet, pour les activités concernées par l'accord-cadre.

B. - Répartition intrabranche

Au sein de chaque branche professionnelle, la répartition des sièges entre les différentes organisations professionnelles patronales représentatives de la branche concernée se fait par agrément unanime entre elles.

Toutefois, à compter de la parution en 2017, du dernier arrêté de représentativité pris pour la première mesure d'audience des organisations professionnelles d'employeurs dans les branches concernées par l'accord-cadre, la répartition des sièges au sein de chaque branche, entre les différentes organisations professionnelles représentatives au niveau de leur branche, se fera proportionnellement à leur audience fixée par arrêté ministériel, sauf accord unanime entre elles pour fixer une répartition différente.

2. Répartition à compter de la deuxième mesure de la représentativité patronale, en 2021

A. - Répartition interbranche

À compter de la parution, en 2021, du dernier arrêté de représentativité pris pour la deuxième mesure d'audience des organisations professionnelles d'employeurs dans les branches concernées par l'accord-cadre, la répartition des sièges entre les branches s'effectue proportionnellement au nombre de salariés résultant de l'addition :

- du nombre de salariés de chaque branche ayant acquis sur l'année civile précédant la mesure de représentativité au moins 60 points d'activité sur leur compte personnel de points au titre de l'inaptitude à la conduite, compte visé au titre II de l'accord-cadre ;

- et du nombre de salariés de chaque branche ayant acquis sur l'année civile précédant la mesure de représentativité au moins 60 points d'activité sur leur compte personnel de points au titre de l'invalidité/ décès, compte visé au titre II de l'accord-cadre.

Le nombre de salariés dans chacun des régimes est pondéré par le rapport entre le poids de la cotisation versée au titre de l'invalidité/ décès et celle versée au titre de l'inaptitude à la conduite.

Le nombre de salariés ayant acquis au moins 60 points d'activité est calculé en fonction des données des organismes gestionnaires du régime. À cette fin, chaque année, la liste des salariés de chaque branche qui ont acquis au moins 60 points dans l'un ou l'autre des régimes, sur l'année civile précédente, est communiquée par les organismes gestionnaires du régime à l'organisme gestionnaire du fonds, qui en transmet une liste anonymisée à la commission paritaire de gestion.

Chaque branche concernée par l'accord-cadre dispose, au terme de ce calcul, d'au moins un siège.

La répartition des sièges entre les branches est recalculée à chaque nouvelle mesure de la représentativité des branches concernées par l'accord-cadre.

B. - Répartition intrabranche

Au sein de chaque branche professionnelle, la répartition des sièges entre les différentes organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche concernée se fera proportionnellement à leur audience fixée par arrêté ministériel, sauf accord unanime entre elles pour fixer une répartition différente.

Collège salariés :

Les 15 sièges représentant les organisations syndicales de salariés prévus à l'article 16 de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet sont répartis à raison de trois sièges par organisation syndicale représentative sur le champ d'application de l'accord-cadre du 20 avril 2016.

La répartition des sièges définie ci-dessus devra être redéfinie à l'issue de chaque échéance de mesure de la représentativité si le nombre d'organisations syndicales représentatives sur l'ensemble du champ d'application de l'accord- cadre du 20 avril 2016 est différent de 5. Il reviendra aux organisations syndicales représentatives de définir pour ce qui les concerne la nouvelle répartition des sièges de manière unanime.

Gouvernance de la commission paritaire de gestion

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'accord-cadre du 20 avril 2016, la commission paritaire de gestion se réunit pour élire en son sein une présidence paritaire pour une durée de 4 ans avec alternance à mi-mandat.

Elle établit un règlement intérieur, à la majorité qualifiée des deux tiers.

Elle constitue un bureau, chargé de préparer les réunions de la commission paritaire de gestion. Ce bureau est composé de 10 personnes, 5 issues du collège salarié visé à l'article 1er du présent avenant, 5 issues du collège employeur visé à l'article 1er du présent avenant.

La répartition des sièges et les modalités de fonctionnement du bureau seront précisées dans le règlement intérieur.

Date d'effet

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Durée et révision

Article 4

En vigueur étendu

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Adhésion par lettre du 23 mai 2017 de la FGT CFTC aux avenants n° 1 du 7 mars 2017 et du 12 avril 2017

En vigueur non étendu

Paris, le 23 mai 2017.

Mesdames, Messieurs,

Par la présente, nous vous informons que la FGT CFTC adhère :

- à l'avenant n° 1 du 7 mars 2017 relatif à l'accord collectif du 20 avril 2016 portant sur la modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport ;

- à l'avenant n° 1 du 12 avril 2017 relatif à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour le nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.

Accord du 5 mars 1986 portant création d'une institution de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La compagnie internationale des wagons-lits et du tourisme (CIWLT) ; L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP) ;
Organisations de salariés	La fédération générale de transports et de l'équipement CFDT ; La fédération des syndicats chrétiens et de l'équipement CFTC ; La fédération nationale des cadres du transport et du tourisme CGC ; La fédération nationale des moyens de transport CGT ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés (FNCR) ; La fédération des cheminots FO ; La fédération des transports FO.

En vigueur non étendu

Pour la mise en oeuvre :

-des dispositions des articles 1er,12 et 15 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié, portant sur la garantie de prévoyance des participants du régime de la CARCEPT ;

-de l'accord du 24 février 1986.

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n°1 du 31-3-1987

La création, à affet du 1er janvier 1985, d'une institution dénommée CARCEPT-Prévoyance régie par les dispositions de l'article L.731-1 du code de la sécurité sociale ayant pour objet d'assurer et de gérer :

- d'une part, les risques de prévoyance à caractère obligatoire visés soit par le décret n°55-1297 du 3 octobre 1955 modifié, soit par accord paritaire ;

- d'autre part, les risques de prévoyance dont la couverture est proposée à titre facultatif aux entreprises de transports et aux entreprises auxiliaires du transport pour leur personnel.

Article 2

En vigueur non étendu

Cette institution assurera également, pendant la durée de l'Association pour la gestion de la structure financière (ASF) mise en place par l'accord national du 4 février 1983, le versement d'indemnités aux bénéficiaires visés par l'accord paritaire du 24 février 1986 qui prendront leur retraite avant leur 65e anniversaire, sans remplir les conditions prévues par l'annexe X à l'accord du 8 décembre 1961 permettant d'obtenir la retraite sans abattement.

Les modalités du financement destiné au paiement de ces indemnités seront fixées par le conseil d'administration.

Article 3

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n°1 du 31-3-1987

Les statuts et règlement intérieur fixeront l'objet et les conditions de fonctionnement de cette institution.

Celle-ci sera administrée par un conseil d'administration composé dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 2 du décret n°1297 du 3 octobre 1955. Le mandat des administrateurs titulaires et suppléants, dont la durée est celle fixée à l'article 3 du décret du 3 octobre 1955, est renouvelable.

A titre transitoire, jusqu'à l'expiration du mandat des administrateurs de la CARCEPT en cours à la date d'agrément de l'accord du 5 mars 1986 et du présent avenant, elle sera administrée par le conseil d'administration composé des mêmes membres que ceux constituant le conseil d'administration de la caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport (CARCEPT).

Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n°2 du 7-7-1999

La caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport (CARCEPT) confiera la gestion des opérations de prévoyance, telles que définies par les articles 1er, 12 et 15 du décret n°55-1297 du 3 octobre 1955 modifié, à l'institution prévue à l'article 1er du présent accord.

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 accord 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 concernés.

(1) Avenant du 9 septembre 2004 (art. 1er) : 'Les parties signataires décident de confier, pour une durée de 5 ans, la gestion du régime de prévoyance à caractère obligatoire en cas de décès ou d'invalidité à la CARCEPT-Prévoyance.'

Article 5

En vigueur non étendu

Les modifications du champ d'application et des statuts visés respectivement aux articles 1er et 3 ci-dessus sont de la compétence des parties signataires du présent accord.

Article 6

En vigueur non étendu

Les statuts et règlement intérieur de l'institution de prévoyance ainsi créée seront soumis à l'agrément préalable des ministères compétents.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Accord du 7 juillet 1999 portant sur la désignation de l'institution chargée de la gestion du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifié

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CGC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Les fédérations des transports CGT-FO ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 8, alinéa 5, du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite du 24 septembre 1980 modifié, et après avoir examiné :

- le rapport de l'audit externe ;

- les comptes des années 1996, 1997 et 1998 ;

- le rapport de solvabilité,

les parties signataires décident de confier, pour une durée de 5 ans, la gestion du régime d'inaptitude à la conduite à l'institution IPRIAC.

Entrée en application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature ; il est annexé au protocole d'accord du 24 septembre 1980.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail 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 du code du travail.

Accord du 7 juillet 1999 portant sur la désignation de l'institution chargée de la gestion des risques à caractère obligatoire visée par l'accord du 5 mars 1986 modifié pris en application du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP),
Organisations de salariés	La fédération des cheminots FO ; La fédération générale CFTC des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CGC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 4, alinéa 2, de l'accord du 5 mars 1986 modifié et après avoir examiné :

- le rapport de l'audit externe ;

- les comptes des années 1996, 1997 et 1998 ;

- le rapport de solvabilité,

les parties signataires décident de confier, pour une durée de 5 ans, la gestion du régime de prévoyance à caractère obligatoire en cas de décès ou d'invalidité à la CARCEPT-Prévoyance.

Article 2

En vigueur non étendu

Entrée en application

Le présent accord est applicable à compter de sa signature ; il est annexé à l'accord du 5 mars 1986.

Article 3

En vigueur non étendu

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail 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 du code du travail.

Avenant n° 2 du 7 juillet 1999 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP),

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération des cheminots FO ; La fédération générale CFTC des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CGC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT,

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'accord du 5 mars 1986, prises en application de l'article 41 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 et modifiées par avenant n° 1 du 31 mars 1987, sont, à nouveau, modifiées comme suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 4 de l'accord du 5 mars 1986 modifié est complété par un second alinéa rédigé comme suit :

' 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 accord 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 concernés. '

Entrée en application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est soumis à l'agrément du ministre chargé de l'emploi et de la solidarité.

Il sera applicable après parution des arrêtés d'agrément au Journal officiel.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail 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 du code du travail.

Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités)

Signataires	
Organisations patronales	CNPA ; FNA ; FNB ; ENT voyage ; ADF ; UNIM ; CAF ; UTP ; SAMERA ; OTRE ; TLF ; UPF ; FNTR ; CNM ; SETO ; ASAV ; GASPE ; RATP ; APERMA,
Organisations de salariés	CGT ; CFE-CGC ; UNSA ; UGICT CGT ; UNSA spectacle ; FGA CFDT ; CNTPA CFDT ; FEC FO ; FGTE CFDT ; FNPD CGT ; FGMM CFDT ; CGT FCS ; CFTC métallurgie ; CGT-FO métallurgie ; FNST CGT ; FO UNCP ; FTM CGT ; SNEPS CFE-CGC ; CFE-CGC métallurgie ; UNSA ferroviaire ; FNSM CGT ; SNRTC CFE-CGC ; PSCN CFE-CGC ; PSCN CFE-CGC ; FAT UNSA ; CFE-CGC marine,

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail ;

Décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) et conviennent à cet effet de ce qui suit :

Préambule

En vigueur non étendu

La mobilité des personnes et des biens est au cœur de tout projet de développement économique à l'échelle d'un bassin d'emploi, d'une région, d'un pays, comme au plan international.

Elle est vitale pour la société, tant au plan individuel que collectif : indispensable aussi bien pour l'accès à l'emploi et à la formation que pour les loisirs, le confort et l'approvisionnement des populations, elle est également un facteur essentiel de

lien social.

Elle est nécessaire au fonctionnement du modèle économique et politique européen fondé sur la liberté de circulation des biens et des personnes.

La mobilité est aujourd'hui au cœur des transitions numériques et écologiques, par la nécessité d'optimiser les services de transport et les services associés tels que agences de voyages, tour-opérateurs, organisateurs de transports (numérique, intelligence artificielle, véhicules autonomes…), d'en réduire l'impact environnemental (transports collectifs, motorisations décarbonées, covoiturage…) et d'en améliorer la fluidité, la régularité et la fréquence (intermodalité, ruptures de charges, complémentarité des modes de transports…).

Dans ce contexte, il apparaît opportun d'articuler les missions dévolues aux OPCO autour d'un organisme commun, fortement structuré par une logique interbranches en termes de proximité des métiers, d'emplois et de compétences : l'OPCO-M permettra la convergence de l'ensemble des acteurs vers une mobilité multimodale, durable, sûre et connectée.

Cette ambition, partagée lors des assises de la mobilité, doit se traduire dès à présent par la création d'un opérateur de compétences qui, dans le cadre de ses missions définies par la loi, soit capable à la fois :

- de développer les synergies des acteurs de la mobilité pour apporter aux branches professionnelles concernées l'appui technique qu'elles attendent ;

- d'assurer le financement et la promotion de l'alternance selon les politiques et niveaux de prise en charge définis par les branches ;

- d'assurer le financement du plan de développement des compétences des très petites et petites entreprises ;

- d'assurer un service de proximité dans l'ensemble du périmètre que l'OPCO-M a vocation à couvrir, notamment au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises.

I. - Constitution de l'OPCO-M

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétence « Mobilités » est un OPCO à gouvernance paritaire, dénommé « OPCO-M ».

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, représentatives des professions de la mobilité décrites au préambule, décident de constituer cet OPCO.

Les membres fondateurs d'OPCO-M sont les organisations visées ci-dessus, ainsi que toute autre décidant de signer le présent accord au plus tard le 20 décembre 2018.

Les membres adhérents sont les organisations des branches entrant après cette date dans son périmètre, dans les conditions prévues par les statuts.

Ses instances sont les suivantes :

- un conseil des métiers institué pour chacune des branches qui le composent ;

- une assemblée générale ;

- un conseil d'administration ;

- un bureau ;

- des commissions permanentes ;

- une section particulière « Travailleurs indépendants » (SPTI).

Le champ couvert par OPCO-M est le territoire métropolitain. Toutefois OPCO-M peut intervenir dans les départements, régions d'outre-mer et territoires ultramarins à la demande des organisations représentatives concernées, lorsque le champ géographique de la convention collective couvrant les salariés excède le territoire métropolitain.

II. - Organes de gouvernance

En vigueur non étendu

II - 1. Conseils des métiers

Les branches définissent souverainement la politique qu'elles entendent suivre en matière de formation professionnelle.

Au sein d'OPCO-M, cette politique est mise en œuvre par un conseil des métiers dont chaque branche se dote afin de décliner les décisions prises par sa commission paritaire nationale de l'emploi ou sa commission paritaire de branche.

Les règles relatives au mandat des conseillers, ainsi que les attributions et le fonctionnement des conseils des métiers, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

II - 1.1. Conseil des métiers propre à une branche

Le conseil des métiers est paritaire. Dans ce cadre paritaire, il se compose au plus de 10 conseillers patronaux désignés par la ou les organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche, et de 10 conseillers salariés désignés par la ou les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le mandat de conseiller est compatible avec celui d'administrateur.

Le nombre et la répartition des sièges de conseiller entre les organisations représentatives au sein de chaque collège sont fixés par la commission paritaire de la branche concernée, et notifiés par celle-ci à l'OPCO-M. À défaut de notification avant l'assemblée générale constitutive, l'OPCO-M procède comme indiqué aux 2e et 3e alinéas du II-3.2.

Le caractère représentatif des organisations professionnelles et syndicales de salariés au sein de chaque branche est apprécié par rapport à la dernière mesure de représentativité effectuée par le ministère du travail.

Le mandat des conseillers est calé sur le cycle quadriennal de représentativité. Au début de chaque nouveau cycle, il est procédé comme indiqué au 5e alinéa pour déterminer quelles sont les organisations représentatives et comment les sièges de conseillers sont répartis entre elles.

Le conseil des métiers élit dans un vote par collège un président au sein du collège patronal, et un vice-président au sein du collège des salariés, ces deux fonctions étant permutées tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire. Toutefois la décision paritaire de branche visée au 3e alinéa peut prévoir que le président et le vice-président soient élus par un vote commun aux deux collèges.

Chaque conseil des métiers peut créer des commissions ou groupes de travail pour l'examen des questions propres aux diverses activités professionnelles existant au sein de la branche.

II - 1.2. Conseil des métiers partagé par plusieurs branches

Plusieurs branches peuvent décider de partager un même conseil des métiers, par un accord conclu dans les mêmes termes au sein de chacune des commissions paritaires des branches concernées. Pour être valide, cet accord doit être signé selon les règles s'appliquant aux accords de branche.

L'accord détermine obligatoirement le nombre et la répartition des 10 sièges de conseiller que les organisations représentatives des branches concernées se partagent au sein de chaque collège. Toutes les autres dispositions du II-1.1 sont applicables aux conseils des métiers constitués entre plusieurs branches.

L'organisation qui effectue le dépôt légal de cet accord le notifie en même temps à l'OPCO-M.

II - 2. Assemblée générale

Une assemblée générale est réunie chaque année pour délibérer sur le rapport d'activité d'OPCO-M et donner *quitus* au conseil d'administration. Elle vote à la majorité simple exprimée en poids de votes.

Une assemblée générale extraordinaire peut être convoquée dans les conditions fixées par les statuts d'OPCO-M, pour modifier les statuts ou pour décider de la dissolution. Elle vote à la majorité de 2/3 exprimée en poids de votes.

Chaque organisation représentative dans une branche visée au I est représentée à l'assemblée générale par un délégué désigné par cette organisation.

Le poids du vote attribué à ce délégué est calculé, en premier lieu, en fonction du poids de la branche dont relève son organisation. Ce poids étant ensuite partagé en deux parties égales pour chacun des deux collèges, le délégué se voit attribuer un poids de vote personnel en fonction du poids de son organisation au sein de la branche. Sans que ce poids de vote puisse être inférieur à une voix.

Cette double pondération est effectuée comme indiqué au III.

Les règles relatives aux attributions de l'assemblée générale, à son fonctionnement, et au mandat de ses délégués, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

II - 3. Conseil d'administration

II - 3.1. Attributions du conseil d'administration

Un conseil d'administration mutualise les ressources nécessaires à la réalisation des missions d'OPCO-M ainsi que celles dédiées aux actions communes portées par les conseils des métiers.

Ses pouvoirs sont notamment les suivants :

- il élit le président, le vice-président et les autres membres du bureau ;

- il veille à la coordination et à la mise en œuvre, le cas échéant, des actions communes d'OPCO-M menées dans une logique intersectorielle, notamment l'identification des problématiques communes en termes d'emplois, de qualifications et de certifications, la consolidation et la valorisation des travaux des observatoires, la coordination des actions de proximité territoriale, et l'élaboration d'une offre de service pertinente ;

- il fixe les règles de prise en charge, sur proposition des conseils des métiers et des commissions statutaires dans le respect des attributions conférées aux commissions paritaires nationales de l'emploi ou aux commissions Paritaires de branche conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur ;

- il arrête les services et actions de formation susceptibles d'être financés au bénéfice des travailleurs indépendants, ainsi que les priorités, les critères et les conditions de prise en charge de leurs demandes de formation ;

- il vote le budget ;

- il approuve les comptes avant leur présentation à l'assemblée générale ;

- il nomme le délégué général sur proposition du bureau et met fin, le cas échéant, à ses fonctions selon les mêmes modalités ;

- il décide des délégations de signature.

Les autres règles relatives à ses attributions, à son fonctionnement, et au mandat des administrateurs, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

Les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les conseils des métiers (II-1) et par les commissions permanentes (II-5) ainsi que les niveaux de prise en charge des dispositifs de l'alternance définis par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche sont prises en compte par le conseil d'administration lors de l'élaboration des budgets.

À cet effet, les conseils des métiers et commissions permanentes sont invités à communiquer leurs propositions au président et au vice-président, dans un délai suffisant pour en délibérer utilement. Toute décision ou délibération du conseil d'administration s'écartant des propositions formulées par écrit par ces instances doit être motivée et ne peut en aucun cas avoir pour effet de modifier les niveaux de prise en charge des dispositifs de l'alternance définis par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche.

II - 3.2. Composition du conseil d'administration

Le conseil d'administration est paritaire. Il est composé :

- du président et du vice-président de chaque conseil des métiers ; toutefois l'accord de branche visé au 3e alinéa du II-1.1 peut prévoir qu'un conseiller des métiers autre que le président et le vice-président soit élu en qualité d'administrateur, par un vote au sein du collège concerné ;

- d'un membre supplémentaire dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est compris entre 50 000 et moins de 100 000 ;

- de deux membres supplémentaires dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est compris entre 100 000 et moins de 300 000 ;

- de quatre membres supplémentaires dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est égal ou supérieur à 300 000.

Les membres du conseil d'administration sont désignés par les organisations représentatives dans la branche, selon les modalités définies ci-après.

Lorsque, dans une branche de 50 000 salariés et plus, plusieurs organisations professionnelles sont représentatives au sein du collège patronal, les sièges sont attribués selon leur audience à la plus forte moyenne calculée au sein de la branche à hauteur du nombre d'entreprises pour 30 % et du nombre de salariés pour 70 %. Cependant en cas d'accord unanime pour la durée du cycle quadriennal, toute autre répartition peut être décidée entre les organisations patronales représentatives.

Lorsque, dans une branche de 50 000 salariés et plus, plusieurs organisations syndicales de salariés sont représentatives au sein du collège salarial, les sièges sont répartis à égalité. En cas d'impossibilité, ou à la demande de la ou des organisations majoritaires, la répartition des sièges est proportionnelle à leur audience telle que fixée par arrêté ministériel, selon la méthode de la plus forte moyenne. Cependant en cas d'accord unanime pour la durée du cycle quadriennal, toute autre répartition peut être décidée entre les organisations syndicales de salariés représentatives.

II - 3.3. Votes et fonctionnement du conseil d'administration

Le poids du vote de chaque administrateur est calculé en premier lieu, en fonction du poids de la branche dont relève son organisation. Ce poids étant ensuite partagé en deux parties égales pour chacun des deux collèges, l'administrateur se voit attribuer un poids de vote personnel en fonction du poids de son organisation au sein de la branche.

Cette double pondération est effectuée comme indiqué au III.

Lorsqu'une organisation représentative n'obtient pas de siège, celle-ci bénéficie :

- du droit de donner son poids de vote, pour chaque vote, à une autre organisation du même collège ;

- d'un droit d'évocation. Elle peut à ce titre, au maximum deux fois par an, faire inscrire à l'ordre du jour du conseil d'administration une question en rapport avec l'objet d'OPCO-M, sur simple demande transmise par écrit, lettre ou courriel, au président et au vice-président du conseil d'administration.

Les délibérations du conseil d'administration sont votées à la majorité de plus de 50 % des poids de vote exprimés dans chaque collège.

Dans le cas où les votes des deux collèges seraient divergents, un second tour est organisé. À défaut de majorité, il est procédé à un troisième tour ou le poids des votes est pris en compte indépendamment des collèges.

Les administrateurs peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Les règles relatives aux attributions du conseil d'administration, à son fonctionnement, et au mandat de ses membres, sont précisées par les statuts d'OPCO-M. Les statuts prévoiront les modalités suivant lesquelles un droit d'opposition est accordé aux branches ayant une contribution conventionnelle lorsqu'une décision du conseil d'administration porte atteinte à leur indépendance dans la gestion de ladite contribution. Dans ce cas, la décision d'OPCO-M serait inopposable à la branche concernée.

II - 4. Bureau

Un bureau issu du conseil d'administration est institué. Il se compose de dix membres dont les fonctions sont les suivantes :

- président ;

- vice-président ;

- trésorier ;

- trésorier adjoint ;

- secrétaire ;

- secrétaire adjoint ;

- deux membres par collège.

Les fonctions sont réparties entre deux groupes, de façon tournante, comme indiqué ci-dessous :

a) Premier groupe :

- président ;

- trésorier adjoint ;

- secrétaire ;

- deux membres.

b) Deuxième groupe :

- vice-président ;

- trésorier ;

- secrétaire adjoint ;

- deux membres.

Les administrateurs du collège des organisations représentatives des salariés répartissent entre eux, par un vote poste par poste, les fonctions leur revenant ; le candidat élu est celui qui obtient la majorité des voix des membres présents ou représentés du collège selon le poids des votes tel que défini au III.

Les administrateurs du collège des organisations professionnelles procèdent de façon identique et simultanée.

Lors du conseil d'administration suivant l'assemblée générale constitutive les fonctions du premier groupe seront attribuées aux organisations professionnelles.

Les trois fonctions de chaque groupe sont automatiquement permutées tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire.

Les règles relatives aux attributions du bureau, à son fonctionnement, et au mandat de ses membres, sont précisées par les statuts d'OPCO-M. La composition du bureau veillera à représenter la diversité des organisations fondatrices.

II - 5. Commissions permanentes

Quatre commissions permanentes sont instituées auprès du conseil d'administration :

- commission alternance ;

- commission développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;

- commission offres de services et action territoriale ;

- commission observatoires et certifications.

Les commissions permanentes sont des instances consultatives, elles peuvent formuler tous avis dans leur domaine de compétence à destination du conseil d'administration. Ces avis sont portés à la connaissance des conseils des métiers.

Les commissions alternance, observatoires et certifications et développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés proposent au conseil d'administration des actions communes pouvant être menées de façon intersectorielle au regard des politiques définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche et mises en œuvre par les conseils des métiers, ainsi que les conditions de prise en charge des dépenses susceptibles d'être financées sur décision du conseil d'administration et relevant de leurs domaines respectifs.

Les commissions permanentes sont composées de deux représentants de chaque conseil des métiers, chacun étant élu par le collège auquel il appartient.

Dans la commission alternance, les branches ayant 7 500 à 14 999 alternants disposent d'un siège supplémentaire par collège, celles ayant plus 15 000 alternants disposent de deux sièges supplémentaires par collège.

Dans la commission développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, les branches ayant 50 000 à 99 999 salariés dans ces entreprises disposent d'un siège supplémentaire par collège, celles ayant entre 100 000 et 199 999 salariés dans ces entreprises disposent de deux sièges supplémentaires par collège, et celles ayant 200 000 salariés ou plus dans ces entreprises disposent de trois sièges supplémentaires par collège.

Chacune des quatre commissions est dotée d'un président et d'un vice-président, élus parmi les membres du collège auquel ils appartiennent, issus des branches bénéficiant de sièges supplémentaires, et qui permutent tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire.

Les avis et délibérations des commissions permanentes sont votés à la majorité simple des membres présents ou représentés. Ils sont transmis à la présidence paritaire d'OPCO-M, pour inscription à l'ordre du jour du prochain conseil d'administration. Le président et le vice-président de la commission permanente en sont corapporteurs.

Les règles relatives aux attributions des commissions permanentes et à leur fonctionnement sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

II - 6. Section particulière « Travailleurs indépendants »

Une section particulière « Travailleurs indépendants » est créée au sein d'OPCO-M, pour gérer la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle.

Cette section particulière est composée de représentants désignés par les organisations professionnelles fondatrices et adhérentes. Son organisation et son fonctionnement sont déterminés conformément à la réglementation en vigueur.

III. - Pondération des votes

En vigueur non étendu

Au sein du conseil d'administration et de l'assemblée générale, chaque organisation dispose de droits de votes établis en fonction de sa représentativité au sein de la branche et du poids économique de cette dernière au sein d'OPCO-M.

III - 1. Calcul du poids des branches

Le poids d'une branche au sein d'OPCO-M est établi en fonction des critères suivants :

- masse salariale brute de la branche/masse salariale brute totale des entreprises relevant d'OPCO-M, pris pour 35 % ;

- nombre de salariés de la branche/nombre total de salariés relevant d'OPCO-M, pris pour 30 % ;

- nombre de salariés des entreprises de moins de 50 salariés de la branche/nombre total de salariés d'entreprises de moins de 50 salariés relevant d'OPCO-M, pris pour 15 % ;

- nombre d'alternants de la branche/nombre total d'alternants relevant d'OPCO-M, pris pour 20 %.

Le calcul des pondérations est établi tous les 2 ans par OPCO-M à partir des données ci-après recueillies à cet effet, et communiqué aux membres du conseil d'administration.

Les données nécessaires sont celles connues pour chaque branche à la fin de l'année précédant la pesée :

- masse salariale brute : source DADS croisée avec les codes NAF ;

- nombre de salariés : source DADS croisée avec les codes NAF et les IDCC ;

- nombre de salariés des entreprises de moins de 50 salariés : source DADS croisée avec les codes NAF et les IDCC, par tailles d'entreprises ;

- nombre d'alternants : source DGEFP, fichier Ariane des contrats d'apprentissage en stock au 31 décembre.

III - 2. Calcul du poids des organisations

Le poids d'une organisation patronale est proportionnel à son audience au sein de la branche, définie à hauteur du nombre de ses entreprises adhérentes pour 30 % et du nombre de salariés de ces mêmes entreprises pour 70 %, sans pouvoir être inférieur à une voix.

Le poids d'une organisation syndicale de salariés est calculé proportionnellement à son audience au sein de la branche, sans pouvoir être inférieur à une voix.

Les modalités de cette pondération sont précisées au II-3.2 pour l'attribution des sièges au sein du conseil d'administration.

IV. - Modifications du périmètre après la constitution d'OPCO-M

En vigueur non étendu

En cas d'extension du champ d'intervention d'OPCO-M en cours de mandat, se traduisant par l'entrée d'une nouvelle branche dans le périmètre statutaire, le poids de vote de chaque branche est aussitôt recalculé par application des quatre critères visés au III. Pour la représentation de chaque nouveau membre au sein de l'assemblée générale et du conseil d'administration d'OPCO-M, les sièges sont attribués comme indiqué aux 2e et 3e alinéas du II-3.2. Un conseil des métiers est aussitôt institué pour chaque nouvelle branche.

En cas de réduction du champ d'intervention d'OPCO-M en cours ou en fin de mandat, se traduisant par la sortie d'une branche adhérente, d'une part le conseil des métiers correspondant est dissous et d'autre part les représentants de cette branche, administrateurs, membres du bureau le cas échéant, et délégués à l'assemblée générale, sont réputés démissionnaires dans les conditions fixées par les statuts. Le poids de vote des branches subsistantes est aussitôt recalculé par application des quatre critères visés au III.

V. - Modalités et calendrier de constitution d'OPCO-M

En vigueur non étendu

Sera considérée comme fondatrice d'OPCO-M, toute organisation représentative dans une branche répondant aux conditions énoncées dans le préambule, signant le présent accord au plus tard le 20 décembre 2018 à 18 heures.

Toute autre organisation adhérant postérieurement au 20 décembre 2018 à 18 heures dans les conditions visées au 4e alinéa du I sera membre adhérent sous réserve de l'acceptation par la prochaine assemblée générale.

Une branche ne peut être admise au sein d'OPCO-M que si au moins une organisation professionnelle et une organisation syndicale de salariés représentatives engagent celle-ci par leur signature, que ce soit en qualité d'organisations fondatrices ou d'organisations adhérentes.

Les dispositions relatives à la constitution du conseil des métiers, à la participation aux instances de gouvernance et à la pondération des votes sont applicables à la régie autonome des transports parisiens au même titre que pour les branches constitutives d'OPCO-M.

Une assemblée générale constitutive sera convoquée dans les meilleurs délais par l'organisation fondatrice la plus diligente.

La phase transitoire débutera le jour de la tenue de l'assemblée générale constitutive, dans les conditions qu'elle aura fixées.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt légal prévues pour les accords collectifs de branche, à l'initiative de l'organisation fondatrice la plus diligente.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe II

Liste des organisations professionnelles

Alliance des services aux véhicules (ASAV), 89, rue du Faubourg-Saint-Antoine, 75011 Paris.

Armateurs de France, 47, rue de Monceau, 75008 Paris.

Comité des armateurs fluviaux, 8, rue Saint-Florentin, 75001 Paris.

Confédération nationale de la mobilité (CNM), 106, rue d'Amsterdam, 75009 Paris.

Conseil national des professions de l'automobile (CNPA), 50, rue Rouget-de-Lisle, 92158 Suresnes Cedex.

Entreprises du voyage, 15, avenue Carnot, 75017 Paris.

Fédération nationale de l'artisanat automobile (FNA), immeuble Axe Nord, 9-11, avenue Michelet, 93583 Saint-Ouen Cedex.

Fédération nationale des boissons, 49, rue de la Glacière, 75013 Paris.

Fédération nationale des transports routiers (FNTR), immeuble Cardinet, 8, rue Bernard-Buffet, 75017 Paris.

Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, bureaux du Lac, bâtiment S, 33049 Bordeaux.

Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air (SAMERA), 16, avenue Daumesnil, 75012 Paris.

Syndicat des entreprises du tour Operating (SETO), 36, rue des Jeûneurs, 75002 Paris.

Union des entreprises de Transport et de Logistique de France (TLF), immeuble Cardinet, 8, rue Bernard-Buffet, 75017 Paris.

Union nationale des industries de la manutention (UNIM), 76, avenue Marceau, 75008 Paris.

Union des ports de France (UPF), 8, place du Général-Catroux, 75017 Paris.

Union des transports publics et ferroviaires (UTP), 17, rue d'Anjou, 75008 Paris.

En vigueur non étendu

Annexe II bis

Liste des organisations professionnelles - RATP

Régie autonome des transports parisiens (RATP), 54, quai de la Rapée, 75599 Paris Cedex 12.

En vigueur non étendu

Annexe III bis

RATP liste des organisations syndicales de salariés

CFE-CGC Groupe RATP, 21 square Saint-Charles, 75012 Paris.

CGT RATP, 85 rue Charlot, 75140 Paris Cedex 03.

UNSA RATP, 11, rue Victor-Hugo, 93170 Bagnolet.

Liste des sigles

Sigle	Définition
AFOREST	Organisme de formation
AFTEC	Association française pour la formation d'apprentis
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AMIS	Agent de médiation information, services
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
AOM	Autorités organisatrices de la mobilité
ARFA	Association régionale de formation
ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi
ASAV	Alliance des services aux véhicules
ASF	Association française des sociétés financières
BAC	Baccalauréat
BEC	Brevet d'enseignement commercial
BEI	Brevet d'enseignement industriel
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPC	Brevet d'étude premier cycle
BO	Bulletin officiel
BP	Brevet professionnel
BSEC	Brevet supérieur d'enseignement commercial
BT	Brevet de technicien
BTP	Bâtiment travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAMR	Caisse autonome de mutuelle retraite
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARCEPT	Caisse autonome de retraite complémentaire et de prévoyance du transport
CAV	Contrat d'avenir
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CCNTU	Convention collective nationale des transports urbains
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFAI	Centre formation d'apprentis idustriels
CFAMT	Centre de formation des apprentis des métiers du transport
CFESS	Congé pour formation économique sociale et syndicale
CFP	Certificat de formation professionnelle
CFSA	Centre de formation supérieur d'apprentis
CFT	Confédération française des travailleurs
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CIFAM	Centre interprofessionel pour la formation dans l'artisanat et lees métiers
CIFOP	Centre de formation professionnel de la chambre de commerce
CLS	Contrats locaux de sécurité
CLSPD	Conseils locaux de sécurité et de prévention de la délinquance
CM	Cadre moyen
CMFA	Centre de formation d'apprentis

Sigle	Définition
CNPA	Conseil national des professions de l'automobile
CNPE	Comité nationale paritaire de l'emploi
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPN	Commission paritaire nationale
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNV	Commission paritaire nationale de validation
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CRESA	Centre régional de l'enseignement supérieur par l'alternance
CRITA	Caisse de retraite interprofessionnelle autonome des transports
CTF	Capital temps de formation
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DEA	Diplôme d'études approfondies
DESS	Diplôme etudes supérieures spécialisées
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DP	Délégué du personnel
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FAT	Fédération autonome des transports
FIGECO	Fonds interne de gestion collective
FNA	Fédération nationale de l'automobile
FNTR	Fédération Nationale des Transports Routiers
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORMASUP	Organisme de formation supérieure
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
IDCC	Identifiant de convention collective
IFAC	Institut de formation par alternance consulaire
IFOCOTEP	Centre de formation d'apprentis
IFOMAN	Institut de formation par l'alternance
IFTIM	Institut de formation du transport, de l'implémentation et de la manutention
IMT	Institut des métiers du tertiaire
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPRIAC	Institution de prévoyance d'inaptitude à la conduite
IRP	Institutions représentatives du personnel
ISFORA	Institut supérieur des formations de l'automobile
IUT	Institut universitaire de technologie
MC	Minimum conventionnel
MFR	Maisons familiales rurales
MG	Minimum garanti
NACE	Nomenclature d'activités européennes
NAF	Nomenclature d'activités francaises
ONDS	Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social
OP	Ouvrier professionnel
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OPMQC	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences
OTRE	Organisation des transporteurs routiers européens
PASS	Plafond annuel de la sécurité sociale
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PROMOTRANS	Organisme de formation pour la promotion des transports

Sigle	Définition
PRP	Pré retraite progressive
PV	Procès verbal
RATP	Régie autonome des transports parisiens
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SAMERA	Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air
SETO	Syndicat des entreprises du tour Operating
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SPP	Sections paritaires particulières
SPPT	Sections professionnelles paritaires techniques
TLF	Union des entreprises de Transport et de Logistique de France
TPE	Très petite entreprise
TU	Transport urbain
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
UNIM	Union nationale des industries de la manutention
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UPF	Union des ports de France
UTP	Union des transports publics
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1980-09-24	Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite	268
1982-07-12	Avenant n° 1 du 12 juillet 1982 relatif à la mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite	273
	Convention du 12 juillet 1982 portant mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite Annexe Convention de gestion	274
1986-03-05	Accord du 5 mars 1986 portant création d'une institution de prévoyance	326
1986-04-11	Annexe I - Dispositions particulières aux cadres	21
	Annexe II - Dispositions particulières aux agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs	24
	Annexe III - Définition et classement hiérarchique des emplois - Protocole d'accord du 30 janvier 1975	26
	Annexe III - Définition et classement hiérarchique des emplois - Protocole d'accord du 30 janvier 1975, Annexe n° 1	27
	Annexe III - Définition et classement hiérarchique des emplois - Protocole d'accord du 30 janvier 1975, Annexe n° 2	45
	Annexe IV - Retraite complémentaire (1)	46
	Annexe VI - Accord national de salaires	54
	Annexe VI - Accord national de salaires	55
	Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - I	57
	Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - II	57
	Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - III	57
	Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - IV	61
	Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986. Etendue par arrêté du 25 janvier 1993 JORF 30 janvier 1993.	1
1996-11-19	Annexe V - Formation professionnelle, Annexe I - Apprentissage Accord du 19 novembre 1996	73
	Annexe V - Formation professionnelle, Annexe II - Contrat de qualification Accord du 19 novembre 1996	76
	Annexe V - Formation professionnelle, Annexe III - Capital de temps de formation Accord du 19 novembre 1996	78
	Annexe V - Formation professionnelle, Annexe IV - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) Accord du 19 novembre 1996	81
	Annexe V - Formation professionnelle - Annexe V Annexe financière Accord du 19 novembre 1996	84
	Annexe V - Formation professionnelle Accord du 19 novembre 1996	64
	Avenant n° 1 du 19 novembre 1996 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports	89
1997-10-21	Annexe V - Formation professionnelle, Annexe financière, Avenant n° 1 du 21 octobre 1997	85
1998-10-21	Avenant n° 7 du 21 octobre 1998 relatif à la visite médicale du permis de conduire transport en commun	91
1998-12-22	Accord-cadre du 22 décembre 1998 relatif à la branche sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail	92
1999-07-07	Accord du 7 juillet 1999 portant sur la désignation de l'institution chargée de la gestion des risques à caractère obligatoire visée par l'accord du 5 mars 1986 modifié pris en application du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955	329
	Accord du 7 juillet 1999 portant sur la désignation de l'institution chargée de la gestion du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifié	328
	Avenant n° 2 du 7 juillet 1999 relatif au régime de prévoyance	329
	Avenant n° 3 du 7 juillet 1999 relatif au protocole sur la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite	277
2001-12-17	Avenant du 17 décembre 2001 relatif à la modification des textes régissant l'IPRIAC	278
2002-02-05	Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC Annexe du 5 février 2002	279
2004-04-19	Avenant n° 4 du 19 avril 2004 relatif à diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980	294
2004-09-09	Accord du 9 septembre 2004 relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980	296
2005-10-19	Avenant du 19 octobre 2005 à l'annexe financière n° VI de l'accord du 31 mars 2005 relatif à la formation professionnelle	109
2006-03-15	Accord du 15 mars 2006 relatif à la durée du mandat des représentants du personnel	110
2006-06-06	Lettre d'adhésion du 6 juin 2006 de l'UNSA transports urbains et interurbains à la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs Lettre d'adhésion	111
2006-09-18	Accord du 18 septembre 2006 portant changement de dénomination d'un emploi	111
2007-01-23	Accord du 23 janvier 2007 relatif aux salaires	244

Date	Texte	Page
2007-04-17	Avenant du 17 avril 2007 à l'accord du 31 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie	112
2007-12-03	Accord du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social, à la prévention des conflits et à la continuité du service public	115
2008-05-13	Accord du 13 mai 2008 relatif aux salaires minima	246
2008-06-26	Avenant du 26 juin 2008 portant modifications des statuts régissant l'IPRIAC	297
2009-07-01	Accord du 1er juillet 2009 relatif au salaire national minimum et aux salaires minima mensuels forfaitisés	247
2009-11-25	Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution chargée du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980	298
2010-02-02	Accord du 2 février 2010 relatif au travail de nuit	138
	Accord du 2 février 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2010	248
2010-05-20	Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la prévoyance	299
2010-09-22	Accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC	292
	Accord du 22 septembre 2010 portant modification du règlement intérieur de l'IPRIAC	290
	Avenant n° 6 du 22 septembre 2010 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite	300
2011-02-15	Adhésion par lettre du 15 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 et aux accords du 22 septembre 2010	301
2011-05-17	Accord du 17 mai 2011 relatif au salaire national minimum et aux salaires minima mensuels forfaitisés	251
2011-12-05	Avenant du 5 décembre 2011 à l'accord du 3 décembre 2007 relatif au dialogue social	141
2013-08-30	Adhésion par lettre du 30 août 2013 de la FAT UNSA à la convention	149
2014-02-14	Accord du 14 février 2014 relatif au salaire national minimal et aux salaires minimaux mensuels forfaitisés au 1er janvier 2014	254
2014-05-26	Accord du 26 mai 2014 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise	149
2014-11-12	Accord du 12 novembre 2014 relatif à la mise en oeuvre du pacte de responsabilité	152
2015-03-05	Accord du 5 mars 2015 relatif au salaire national minimal et aux salaires minimaux mensuels forfaitisés au 1er janvier 2015	256
2015-07-07	Accord du 7 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	155
2016-03-15	Avenant du 15 mars 2016 à l'accord du 3 décembre 2007 relatif au dialogue social	191
2016-04-20	Accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet	301
	Accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés	312
	Avenant n° 7 du 20 avril 2016 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à l'inaptitude à la conduite	319
2016-06-14	Adhésion par lettre du 14 juin 2016 de la FNST CGT aux accords du 20 avril 2016 et à l'avenant n° 7 du 20 avril 2016	322
2017-03-07	Avenant n° 1 du 7 mars 2017 à l'accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport	322
2017-04-12	Avenant n° 1 du 12 avril 2017 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés	323
2017-05-23	Adhésion par lettre du 23 mai 2017 de la FGT CFTC aux avenants n° 1 du 7 mars 2017 et du 12 avril 2017	326
2017-11-10	Accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels	201
2018-02-14	Accord du 14 février 2018 relatif au salaire national minimum et aux salaires minima mensuels forfaitisés au 1er janvier 2018	259
2018-09-14	Avenant n° 3 du 14 septembre 2018 à l'accord du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social, à la prévention des conflits et à la continuité du service public	221
2018-11-28	Accord du 28 novembre 2018 relatif à la création de la CPPNI	226
2018-12-10	Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités)	330
	Accord du 10 décembre 2018 relatif à la primauté des accords de branche	230
2019-02-26	Accord du 26 février 2019 relatif à l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés	262
2019-11-04	Accord du 4 novembre 2019 relatif à la mise en place de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	231

Date	Texte	Page
2019-11-13	Accord du 13 novembre 2019 relatif à la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » et identifiant les métiers concernés	234
2019-12-03	Avenant n° 4 du 3 décembre 2019 à 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	239
2020-03-16	Accord du 16 mars 2020 relatif à l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés	265

Index alphabétique

A

Absence irreguliere 16
Acces a la formation 71
Acces de l'encadrement a la formation 169
Accident du travail, mutiles de guerre 15
Accidentes du travail, mutiles de guerre 15
Accompagner la fin de carriere 210
Accord d'entreprise 4
Accord du 10 decembre 2018 relatif a l'OPCO (Mobilites) 330
Accord du 10 decembre 2018 relatif a la primaute des accords de branche 230
Accord du 10 novembre 2017 relatif a la securisation des parcours professionnels 201
Accord du 12 novembre 2014 relatif a la mise en oeuvre du pacte de responsabilite 152
Accord du 13 mai 2008 relatif aux salaires minima 246
Accord du 13 novembre 2019 relatif a la liste des certifications eligibles a la « Pro-A » et identifiant les metiers concernes 234
Accord du 14 fevrier 2014 relatif au salaire national minimal et aux salaires minimaux mensuels forfaitises au 1er janvier 2014 254
Accord du 14 fevrier 2018 relatif au salaire national minimum et aux salaires minima mensuels forfaitises au 1er janvier 2018 259
Accord du 15 mars 2006 relatif a la duree du mandat des representants du personnel 110
Accord du 16 mars 2020 relatif a l'evolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitises 265
Accord du 17 avril 1951, modifie par accords des 25 janvier 1963 et 22 juin 1964, caisse complementaire de retraites inter-reseaux des tramways et assimiles (CRITA) 46
Accord du 17 mai 2011 relatif au salaire national minimum et aux salaires minima mensuels forfaitises 251
Accord du 18 septembre 2006 portant changement de denomination d'un emploi 111
Accord du 1er juillet 2009 relatif au salaire national minimum et aux salaires minima mensuels forfaitises 247
Accord du 2 fevrier 2010 relatif au travail de nuit 138
Accord du 2 fevrier 2010 relatif aux salaires minima pour l'annee 2010 248
Accord du 20 avril 2016 portant modification du decret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 relatif aux garanties deces et invalidite des salaries 312
Accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC 292
Accord du 22 septembre 2010 portant modification du reglement interieur de l'IPRIAC 290
Accord du 23 janvier 2007 relatif aux salaires 244
Accord du 25 novembre 2009 relatif a la designation de l'institution chargee du regime de prevoyance cree par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 298
Accord du 26 fevrier 2019 relatif a l'evolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitises 262
Accord du 26 mai 2014 relatif a la creation d'une commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise 149
Accord du 28 juin 1993 relatif aux diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis a points 62
Accord du 28 novembre 2018 relatif a la creation de la CPPNI 227
Accord du 3 decembre 2007 relatif au developpement du dialogue social, a la prevention des conflits et a la continuite du service public 115
Accord du 4 novembre 2019 relatif a la mise en place de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 231
Accord du 5 mars 1986 portant creation d'une institution de prevoyance 326
Accord du 5 mars 2015 relatif au salaire national minimal et aux salaires minimaux mensuels forfaitises au 1er janvier 2015 257
Accord du 7 juillet 1999 portant sur la designation de l'institution chargee de la gestion des risques a caractere obligatoire visee par l'accord du 5 mars 1986 modifie pris en application du decret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 329
Accord du 7 juillet 1999 portant sur la designation de l'institution chargee de la gestion du regime de prevoyance cree par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifie 328
Accord du 7 juillet 2015 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 155
Accord du 9 septembre 2004 relatif a la modification de l'accord du 24 septembre 1980 296
Accord national de salaires (Annexe VI - Accord national de salaires) 54, 55
Accord relatif a la modification de l'accord du 24 septembre 1980 296, 297
Accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modele de protection sociale des salaries relevant des professions des transports et activites du dechet 301
Accord-cadre du 22 decembre 1998 relatif a la branche sur l'emploi par l'organisation, l'amenagement, la reduction du temps de travail 92
Accords d'entreprise et themes de negociation 102
Accueil et insertion professionnelle des jeunes en apprentissage ou en contrat de qualification 68

Accueil et insertion professionnelle des salaries ayant ete recrutes dans une entreprise de la branche autrement que par contrat d'apprentissage ou de qualification 69
Accueil et insertion professionnelle des salaries ayant ete recrutes hors apprentissage ou professionnalisation 162
Accueil et insertion professionnelle des salaries dans le cadre de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation 160
Actions d'adaptation des salaries au poste de travail et actions liees a l'evolution ou au maintien dans l'emploi 163
Actions de formation ayant pour objet le developpement des competences 163
Actions de formation specifiques a la branche 158, 186
Actions de prevention et points de solidarite 308
Actions prioritaires au titre de la professionnalisation 158
Actions prioritaires dans le cadre de la preparation operationnelle a l'emploi 159
Actions prioritaires dans le cadre du compte personnel de formation 159
Adhesion a l'OPCA Transports 89
Adhesion de l'UNSA transports urbains et interurbains a la convention collective nationale des reseaux de transports publics urbains de voyageurs 111
Adhesion de la FGT CFTC 326
Adhesion par lettre de l'OTRE a l'accord du 24 septembre 1980 relatif a la prevoyance 299
Adhesion par lettre du 14 juin 2016 de la FNST CGT aux accords du 20 avril 2016 et a l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 322
Adhesion par lettre du 15 fevrier 2011 de l'OTRE a l'accord du 24 septembre 1980 et aux accords du 22 septembre 2010 301
Adhesion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE a l'accord du 24 septembre 1980 relatif a la prevoyance 299
Adhesion par lettre du 23 mai 2017 de la FGT CFTC aux avenants n° 1 du 7 mars 2017 et du 12 avril 2017 326
Adhesion par lettre du 30 aout 2013 de la FAT UNSA a la convention 149
Adhesions nouvelles 49
Age d'entree en jouissance 52
Agents ayant appartenu a des entreprises non adherentes 53
Agents ayant appartenus a des entreprises non adherentes. 53
Agents en service victimes d'accidents occasionnes par des tiers 15
Alimentation du compte personnel de formation 168
Allocation de remplacement dans le cadre du pre-ARPE 105
Allocation des ressources
- financement et temps 69
Amelioration des conditions de travail des travailleurs de nuit 139
Ameliorer la circulation et le contenu de l'information 121
Ameliorer le fonctionnement des institutions representatives du personnel 121
Amenagement du temps de travail 96
Amplitude de la journee de travail 96
Annexe 142, 194, 250, 253, 255, 258, 261, 264, 267
Annexe Financement du dialogue social de branche 131, 142
Annexe financiere (Annexe VI - Annexe financiere) 186
Annexe I - Diplomes, titres et certificats de qualification professionnelle 172
Annexe I - Dispositions particulieres aux cadres 21
Annexe II - Apprentissage 174
Annexe II - Dispositions particulieres aux agents de maitrise, techniciens et dessinateurs 24
Annexe III - Contrats de professionnalisation 178
Annexe III - Definition et classement hierarchique des emplois (Protocole d'accord du 30 janvier 1975) 26
Annexe III - Definition et classement hierarchique des emplois (Protocole d'accord du 30 janvier 1975), Annexe n° 1 27
Annexe III - Definition et classement hierarchique des emplois (Protocole d'accord du 30 janvier 1975), Annexe n° 2 45
Annexe III - Definition et classement hierarchique des emplois - Protocole d'accord du 30 janvier 1975 26
Annexe III - Definition et classement hierarchique des emplois - Protocole d'accord du 30 janvier 1975, Annexe n° 1 27
Annexe III - Definition et classement hierarchique des emplois - Protocole d'accord du 30 janvier 1975, Annexe n° 2 45
Annexe IV - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) 182
Annexe IV - Retraite complementaire 46
Annexe IV - Retraite complementaire (1) 46
Annexe n° 1
- Liste des emplois prevue a l'article 8 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 concernant la mise en place d'un regime de prevoyance ' Inaptitude a la conduite ' 61
Annexe n° 2
- Article unique 61
Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC 279-290
Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC Annexe du 5 fevrier 2002 279

Annexe V - Formation professionnelle 64
Annexe V - Formation professionnelle Annexe financiere 84
Annexe V - Formation professionnelle - Annexe V Annexe financiere Accord du 19 novembre 1996 84
Annexe V - Formation professionnelle Accord du 19 novembre 1996 64
Annexe V - Formation professionnelle, Annexe II - Contrat de qualification Accord du 19 novembre 1996 76
Annexe V - Formation professionnelle, Annexe financiere 85
Annexe V - Formation professionnelle, Annexe financiere, Avenant n° 1 du 21 octobre 1997 85
Annexe V - Formation professionnelle, Annexe I - Apprentissage 73
Annexe V - Formation professionnelle, Annexe I - Apprentissage Accord du 19 novembre 1996 73
Annexe V - Formation professionnelle, Annexe II - Contrat de qualification 76
Annexe V - Formation professionnelle, Annexe III - Capital de temps de formation 78
Annexe V - Formation professionnelle, Annexe III - Capital de temps de formation Accord du 19 novembre 1996 78
Annexe V - Formation professionnelle, Annexe IV - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) 81
Annexe V - Formation professionnelle, Annexe IV - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) Accord du 19 novembre 1996 81
Annexe V - Observatoire prospectif des metiers, des qualifications et des competences (OPMQC) 185
Annexe VI - Accord national de salaires 54, 55
Annexe VI - Annexe financiere 186
Annexe VII - Recueil de differents textes non integres a la convention - I 57
Annexe VII - Recueil de differents textes non integres a la convention - II 57
Annexe VII - Recueil de differents textes non integres a la convention - III 57
Annexe VII - Recueil de differents textes non integres a la convention - IV 61
Annexes 338
Application 64
APPLICATION DE L'ACCORD DE BRANCHE 117
Application de la convention 1
Application des principes precedents 50
Apprentissage 9
Apprentissage (Annexe II - Apprentissage) 174
Apprentissage (Annexe V - Formation professionnelle, Annexe I - Apprentissage) 73
Arrete du 26 decembre 1947 relatif au reclassement du personnel des ingenieurs, cadres, agents de maitrise et dessinateurs des reseaux de tramways 57
Article 1 90
Article 2 90
Article 3 91
Article 4 91
Article unique (Annexe n° 2
- Article unique) 61
Articulation avec les accords d'entreprise 92
Articulation des dispositifs de fin de carriere avec le compte professionnel de prevention 216
Assiette et taux des cotisations 308
Assurance groupe - prevoyance 23
Attachement au regime de prevoyance inaptitude a la conduite (IPRIAC) 220
Autres financements 85, 190
Avancement 21
Avantages acquis 24, 26
Avenant a l'accord du 22 decembre 1995 relatif a l'adhesion a l'OPCA Transports 90
Avenant a l'accord du 3 decembre 2007 relatif au dialogue social 141
Avenant a l'accord du 31 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie 113
Avenant a l'annexe financiere n° VI de l'accord du 31 mars 2005 relatif a la formation professionnelle 109
Avenant du 15 mars 2016 a l'accord du 3 decembre 2007 relatif au dialogue social 191
Avenant du 17 avril 2007 a l'accord du 31 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie 113
Avenant du 17 decembre 2001 relatif a la modification des textes regissant l'IPRIAC 278
Avenant du 19 octobre 2005 a l'annexe financiere n° VI de l'accord du 31 mars 2005 relatif a la formation professionnelle 109
Avenant du 26 juin 2008 portant modifications des statuts regissant l'IPRIAC 297
Avenant du 5 decembre 2011 a l'accord du 3 decembre 2007 relatif au dialogue social 141
Avenant n° 1 du 12 avril 2017 a l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modele de protection sociale des salaries 323
Avenant n° 1 du 12 juillet 1982 relatif a la mise en application du regime de prevoyance Inaptitude a la conduite 273

Avenant n° 1 du 19 novembre 1996 relatif a l'adhesion a l'OPCA Transports 89
Avenant n° 1 du 7 mars 2017 a l'accord du 20 avril 2016 portant modification du decret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties deces et invalidite des salaries relevant des professions du transport 322
Avenant n° 2 du 7 juillet 1999 relatif au regime de prevoyance 329
Avenant n° 3 du 14 septembre 2018 a l'accord du 3 decembre 2007 relatif au developpement du dialogue social, a la prevention des conflits et a la continuite du service public 221
Avenant n° 3 du 7 juillet 1999 relatif au protocole sur la mise en place d'un regime d'inaptitude a la conduite 277
Avenant n° 4 du 19 avril 2004 relatif a diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980 294
Avenant n° 4 du 3 decembre 2019 a l'accord de branche du 3 decembre 2007 relatif au developpement du dialogue social, a la prevention des conflits et a la continuite du service public 239
Avenant n° 6 du 22 septembre 2010 a l'accord du 24 septembre 1980 relatif a la mise en place d'un regime d'inaptitude a la conduite 300
Avenant n° 7 du 20 avril 2016 a l'accord du 24 septembre 1980 relatif a l'inaptitude a la conduite 319
Avenant n° 7 du 21 octobre 1998 relatif a la visite medicale du permis de conduire transport en commun 91

B

Bareme du salaire national minimal de branche 255
Bareme du salaire national minimum de branche 249, 252, 257, 260, 263, 266
Beneficiaires 47, 59, 73, 76, 174, 178, 211, 214, 270, 307
Beneficiaires de l'indemnisation en cas d'arret de travail pour maladie 13
Beneficiaires du pre-ARPE 104
Bilan 102
Bilan d'application 110
Bilan de competences 165, 205
Bilan de l'accord 81

C

Cadre legislatif, reglementaire et conventionnel 68, 161
Caisse complementaire interreseaux des tramways et assimiles 21
Calcul de l'index salaires 51
Calcul des complements de retraite reels 51
Calcul des complements de retraite theoriques 50
Capital de temps de formation (Annexe V - Formation professionnelle, Annexe III - Capital de temps de formation) 78
Capital deces 307
Carte de circulation 25
Cartes de circulation 10, 22
Cartes de service 10
Categories de personnel concernees 58, 269
Cessation d'exploitation - Dissolution d'entreprise 48
CFA beneficiaires 85
Champ d'application 1, 46, 79, 304, 323
Champ d'application, objet de la convention 1
Champ de competence de l'observatoire 118
Champ de competences de la section Transports publics urbains 90
Changement de classification 9
Changement de denomination d'un emploi 111
Changement de denomination dans la convention collective nationale des reseaux de transports publics urbains de voyageurs et ses avenants 112
Changement de denomination dans les entreprises et etablissements soumis a la convention collective nationale des reseaux de transports urbains de voyageurs 112
Chapitre Ier
- Champ d'application, objet de la convention 1
- Developper et ameliorer le dialogue social dans la branche 117
- Duree du travail 94
- Embauchage 7
- L'elargissement du dispositif de cessation anticipee d'activite (ARPE) Dispositif pre ARPE 104
- Orientations et actions prioritaires de la branche en matiere de formation professionnelle 66
- Personnel des ateliers et des services techniques 28
Chapitre Ier Accueil et insertion professionnelle des salaries dans le cadre de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation 160
Chapitre Ier Modalites de prise en compte de la dimension europeenne de la formation 171

Chapitre Ier Outils d'aide a l'elaboration du parcours de formation professionnelle tout au long de la vie 162
Chapitre Ier Phrase de recrutement 203
Chapitre Ier Repartition generale de la contribution 186
Chapitre II
- Application de la convention 1
- Developper et ameliorer le dialogue social dans les entreprises 121
- Les preretraites progressives (PRP) 107
- Organisation et amenagement du travail 94
- Personnel du mouvement 29
- Reconnaissance des titres, diplomes et certificats de qualification professionnelle 67
- Salaires et classifications 9
Chapitre II Accueil et insertion professionnelle des salaries ayant ete recrutes hors apprentissage ou professionnalisation 162
Chapitre II Contribution des entreprises 171
Chapitre II Outils de la formation professionnelle tout au long de la vie 166
Chapitre II Outils de pilotage et de diagnostic 204
Chapitre II Repartition de la contribution dans les differents dispositifs de formation 188
Chapitre III
- Conditions de travail 10
- Dispositions diverses 107
- Dispositions specifiques au personnel cadres et assimiles 102
- Les conges de formation des salaries 67
- Liberte d'opinion, libre exercice du droit syndical 5
- Personnel administratif et de gestion 31
- Prevenir les conflits par la negociation prealable 123
Chapitre III Encadrement 169
Chapitre III Mise en oeuvre de l'accord de branche 172
Chapitre III Modalites de contribution au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 191
Chapitre III Role preventif de la formation professionnelle 206
Chapitre IV
- Conditions d'accueil et d'insertion professionnelle des salaries dans les entreprises 68
- Conges, fetes legales, service national et periodes militaires 11
- Personnel de maitrise des ateliers et des services techniques 34
- Representation du personnel 6
Chapitre IV Moyens reconnus aux delegues syndicaux et aux membres des comites d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 170
Chapitre IV Prevention des facteurs de risques professionnels 208
Chapitre IX
- Dispositions diverses 72
Chapitre V
- Allocation des ressources : financement et temps 69
- Maladie, maternite, accident et inaptitude 13
- Personnel de maitrise mouvement 35
Chapitre VI
- Discipline generale 15
- Modalites de prise en compte de la dimension europeenne de la formation 71
- Personnel de maitrise administratif et de gestion 37
Chapitre VII
- Conditions de rupture du contrat de travail 19
- Encadrement 71
- Personnel technicien et dessinateurs 39
Chapitre VIII
- Moyens reconnus aux delegues syndicaux et aux membres des comites d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 72
- Personnel des ingenieurs et cadres 41
- Retraite complementaire 21
Circulaire Education nationale du 11 juillet 1967 27
Clause de revoyure 239
Clauses de revoyure 56
Co-investissement pour les formations qualifiantes 70
Collecte de la contribution financiere des entreprises 136, 148, 200

Commission paritaire de gestion des regimes de prevoyance 309
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) (Annexe IV - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)) 178, 182
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) (Annexe V - Formation professionnelle, Annexe IV - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)) 81
Compensations au travail de nuit 139
Composition 150
Composition de l'observatoire paritaire de la negociation collective et du dialogue social 119
Composition du compte de points 305
Composition et fonctionnement de l'OPMQC 186
Composition, fonctionnement et moyens 81, 182
Compte personnel de formation 167, 187, 208
Compte personnel de points 304
CONCILIER LA CONTINUITE DU SERVICE ET L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE 126
Conditions d'accueil et d'insertion professionnelle des salaries dans les entreprises 68
Conditions d'admission 7
Conditions d'ouverture du droit a l'utilisation du capital de temps de formation 80
Conditions de rupture du contrat de travail 19
Conditions de travail 10
Conditions generales de travail 7
Conge annuel 11, 22
Conge de bilan de competences 67
Conge de maternite, conge d'adoption 14
Conge des agents originaires de Corse ou des departements et territoires d'outre-mer 11
Conge individuel de formation 169, 188
Conge individuel de formation (C.I.F.). 67
Conge individuel de formation (CIF) 67
Conge postnatal, conge parental d'education 15
Conge pour affections de longue duree 14
Conge pour elever son enfant 14
Conge pour fonctions syndicales 5
Conge sans solde 12
Conge supplementaire pour preparation a l'examen 176
Conges exceptionnels 11
Conges, fetes legales, service national et periodes militaires 11
Conseil de discipline 17
Conseil en evolution professionnelle 166, 206
Consequences de la suspension, de l'invalidation ou de l'annulation du permis de conduire sur le contrat de travail 62
Consequences sur le preARPE de la revision ou de la disparition de l'ARPE 107
Constitution de l'OPCO-M 332
Constitution des dossiers 53
Consultation 129
Contenu de la notification 123
Contenu du plan de formation 163
Contrat de qualification (Annexe V - Formation professionnelle, Annexe II - Contrat de qualification) 76
Contrats a duree determinee et travail temporaire 101
Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation 161, 203
Contrats d'apprentissage et contrats de qualification 68
Contrats de professionnalisation (Annexe III - Contrats de professionnalisation) 174, 178
Contreparties accordees aux travailleurs de nuit 140
Contreparties d'embauches 106
Contribution des entreprises 69, 171
Contribution des entreprises et financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation 79
Contribution patronale 47
Controle des absences pour maladie 14
Convention collective nationale des reseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986. Etendue par arrete du 25 janvier 1993 JORF 30 janvier 1993. 1
Convention collective nationale du 11 avril 1986 1
Convention de gestion 276, 277
Convention du 12 juillet 1982 portant mise en application du regime de prevoyance Inaptitude a la conduite Annexe Convention de gestion 274

Cooperation et coordination de tous 129
Coupures 98, 100
Creation d'emplois par la revision de l'organisation, l'amenagement du travail, la reduction de la duree du travail 94
Creation d'un fonds dedie au haut degre de solidarite 308
Creation d'une association de gestion du fonds du dialogue social de branche 131, 143, 194
Creation d'une commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise 149
Creation d'une institution de prevoyance 326
Creation de la CPPNI 227
Creation et objet de la commission paritaire nationale de validation des accords - transports urbains 150
Cumul 47

D

Date d'application et duree 61, 273
Date d'application et publicite 54
Date d'effet 4, 310, 323, 326
Date d'effet de l'accord 56
Date d'effet et demande d'extension 91
Date d'effet et duree de l'accord 231
Date d'effet et duree de la presente convention. 276
Declinaison du pacte de responsabilite au sein de la branche des transports urbains 153
Dedit formation 70
Defense de l'agent defere au conseil de discipline 18
Definition 99, 101
Definition du salarie 1
Definition du travail de nuit 138
Definition du travailleur de nuit 139
Definition et classement hierarchique des emplois (Protocole d'accord du 30 janvier 1975) (Annexe III - Definition et classement hierarchique des emplois (Protocole d'accord du 30 janvier 1975)) 26
Definition et classement hierarchique des emplois (Protocole d'accord du 30 janvier 1975), Annexe n° 1 (Annexe III - Definition et classement hierarchique des emplois (Protocole d'accord du 30 janvier 1975), Annexe n° 1) 27
Definition et classement hierarchique des emplois (Protocole d'accord du 30 janvier 1975), Annexe n° 2 (Annexe III - Definition et classement hierarchique des emplois (Protocole d'accord du 30 janvier 1975), Annexe n° 2) 45
Definition et equivalence des emplois 27
Definition et objectif 73, 76, 174, 178
Delegues du personnel, comite d'entreprise, comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail 6
Demande de passage a temps partiel ou a temps complet 100
Demission 19
Denonciation 311
Depart a la retraite pour cause de reforme ou pour cause d'invalidite 23, 26
Depot et extension 310, 323, 326
Depot et publicite 278, 292, 293, 301, 328, 330
Depot et publicite. 278
Designation de l'institution chargee de la gestion des risques a caractere obligatoire visee par l'accord du 5 mars 1986 modifie pris en application du decret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 329
Designation de l'institution chargee de la gestion du regime de prevoyance cree par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifie 328
Designation de l'institution chargee du regime de prevoyance 298
Deuxieme partie Accompagner les salaries en situation d'inaptitude 219
Developpement du dialogue social, prevention des conflits et continuite du service public 115, 221
Developpement du recours a la formation en alternance 153
Developpement du tutorat 179
Developper et ameliorer le dialogue social dans la branche 117
Developper et ameliorer le dialogue social dans les entreprises 121
Developper la proximite de l'encadrement 122
Developper la transmission des savoirs dans l'entreprise 210
DEVELOPPER LE DIALOGUE SOCIAL ET PREVENIR LES CONFLITS 117
Developper les bonnes pratiques dans l'exercice du droit de greve 129
Developper les possibilites de bilans tout au long de la carriere 204
Dialogue social 191, 239
Diplomes, titres et certificats de qualification professionnelle (Annexe I - Diplomes, titres et certificats de qualification professionnelle) 172

Discipline generale 15
Disposition particuliere 104
Dispositions diverses 60, 64, 72, 107, 108, 171, 221, 273
DISPOSITIONS DIVERSES 130
Dispositions diverses et de suivi 155
Dispositions finales 310
Dispositions generales 1, 46, 96, 303
Dispositions particulieres aux agents de maitrise, techniciens et dessinateurs (Annexe II - Dispositions particulieres aux agents de maitrise, techniciens et dessinateurs) 24
Dispositions particulieres aux cadres (Annexe I - Dispositions particulieres aux cadres) 21
Dispositions relatives a la gestion de l'accord 309
Dispositions relatives au compte individuel de points 304
Dispositions relatives au haut degre de solidarite 308
Dispositions relatives aux garanties 307
Dispositions specifiques au personnel cadres et assimiles 102
Dissolution anticipee 49
Dissolution d'entreprise (Cessation d'exploitation - Dissolution d'entreprise) 48
Divers 49
Diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980 294
Droits a retraite complementaire en cas de non-reconduction de l'ASF 107
Duree 1, 172, 255, 258
Duree de l'accord 141, 155, 221, 230, 233, 245, 247, 248, 250, 252, 261, 264, 267
Duree de l'avenant 47
Duree de la formation 73, 76, 174, 179, 233
Duree du contrat 73, 76, 174, 178, 232
Duree du mandat des representants du personnel 110
Duree du travail 10, 94
Duree du versement des prestations 59, 271
Duree et denonciation de l'accord 72, 130
Duree et revision 323, 326
Duree et revision de l'accord 108
Duree hebdomadaire maximale 96
Duree journaliere maximale 96
Duree maximale du travail 104
Durees maximales journaliere et hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit 139

E

Effets de l'accord 229
Egalite de remuneration femmes-hommes 263
Egalite de remuneration femmes/hommes 260, 266
Egalite de remuneration hommes-femmes 255, 258
Egalite professionnelle 8
Embauchage 7
Emploi des travailleurs en situation de handicap 153
Emploi et renouvellement accelere des effectifs par la mise en œuvre et l'amelioration des dispositifs existants de cessation anticipee d'activite 104
Emploi par l'organisation, l'amenagement, la reduction du temps de travail 92
Emplois d'avenir 204
Encadrement 71, 169
Engagements de l'association. 276
Engagements en termes d'emplois 153
Engagements pour la mixite et l'egalite professionnelle hommes-femmes 153
Entree en application 92, 107, 172, 277, 292, 293, 301, 328, 330
Entree en application de l'accord 72, 108, 221, 229, 233
Entree en application. 277
Entree en vigueur 111, 112, 130, 142, 193, 255, 258
Entree en vigueur de l'accord 109, 115, 141, 245, 247, 248, 250, 252, 261, 264, 267
Entree en vigueur et duree 152, 226
Entree en vigueur et duree de l'avenant 244
Entretien professionnel 164, 205
Entretien professionnel mis en œuvre tous les 2 ans 164

Entretien professionnel recapitulatif du parcours du salarie, mis en œuvre tous les 6 ans 165
Etape 2 310
Etude de la mise en place d'un contrat d'etudes prospectives 154
Eventuelle poursuite de l'activite 218
Exercice de l'action syndicale 5

F

Facilites de circulation 10
FAT UNSA 149
Favoriser le reclassement des salaries declares inaptes 219
Fetes legales 12
Finalites de l'observatoire paritaire de la negociation collective et du dialogue social 118
Financement 76, 78, 177, 182
Financement de l'observatoire prospectif des metiers, des qualifications et des competences (OPMQC) 190
Financement de la formation des maitres d'apprentissage 190
Financement de la professionnalisation 187
Financement de la « Pro-A » 233
Financement des actions de formation entreprises au titre du capital temps de formation 84
Financement des actions de formation liees au contrat et a la periode de professionnalisation 189
Financement des actions de formation specifiques a la branche 188
Financement des actions prioritaires au titre du plan de formation 84
Financement des autres depenses de formation liees au contrat et a la periode de professionnalisation 189
Financement des conges de formation des salaries 84
Financement des contrats d'insertion en alternance 84
Financement des contrats et periodes de professionnalisation 188
Financement des depenses liees au tutorat 189
Financement des mesures et creation d'un fonds special 63
Financement du bilan de competences 190
Financement du compte personnel de formation 190
Financement du pre-ARPE 106
Financement du regime 60, 272
Financement et temps (Allocation des ressources
- financement et temps) 69
Fixation de la valeur du point conventionnel pour l'annee 1994 56
Fixation des salaires minima mensuels forfaitises de branche 245, 246, 248, 249, 252, 260, 263, 266
Fixation des salaires minimaux mensuels forfaitises de branche 254, 257
FNST CGT 322
Fonctionnement 150
Fonctionnement de l'observatoire paritaire de la negociation collective et du dialogue social 119
Fonctionnement et moyens 81
Fonds de financement du dialogue social de branche 131, 142, 194
Fonds de roulement 49
Force obligatoire de l'accord 172
Forclusion 53
Forfait tout horaire 103
Formation des representants du personnel au comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail (CHSCT) 6
Formation Pro-A 231
Formation professionnelle Annexe financiere (Annexe V - Formation professionnelle Annexe financiere) 84
Formation professionnelle (Annexe V - Formation professionnelle) 64
Formation professionnelle continue tout au long de la vie 162
Formation professionnelle initiale 160
Formation professionnelle tout au long de la vie 155
Formation professionnelle, Annexe financiere (Annexe V - Formation professionnelle, Annexe financiere) 85
Formation professionnelle, Annexe I - Apprentissage (Annexe V - Formation professionnelle, Annexe I - Apprentissage) 73
Formation professionnelle, Annexe II - Contrat de qualification (Annexe V - Formation professionnelle, Annexe II - Contrat de qualification) 76
Formation professionnelle, Annexe III - Capital de temps de formation (Annexe V - Formation professionnelle, Annexe III - Capital de temps de formation) 78
Formation professionnelle, Annexe IV - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) (Annexe V - Formation professionnelle, Annexe IV - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)) 81

Formations eligibles au compte personnel de formation 167
Frais de la visite medicale 91

G

Garantie inaptitude a la conduite 307
Garanties 102
Garanties deces et invalidite des salaries 312
Generalisation du dispositif PRP 107
Generalites 26
Gestion du fonds du dialogue social de branche 131, 143, 194
Gouvernance de la commission paritaire de gestion 325
Grille des coefficients hierarchiques des emplois 45

H

Habillement 10
Heures complementaires 100
Heures supplementaires 98

I

I (1) - Arrete du 26 decembre 1947 relatif au reclassement du personnel des ingenieurs, cadres, agents de maitrise et dessinateurs des reseaux de tramways 57
I (Annexe VII - Recueil de differents textes non integres a la convention - I) 57
I. - Constitution de l'OPCO-M 332
I.P.R.I.A.C., etendu par arrete du du 30 mai 1984 (Protocole d'accord du 24 septembre 1980 relatif a la mise en place d'un regime de prevoyance ' Inaptitude a la conduite ' - I.P.R.I.A.C., etendu par arrete du du 30 mai 1984) 57
Identite de droits 99
II (1) - Protocole d'accord du 28 decembre 1972 relatif a la mensualisation 57
II (Annexe VII - Recueil de differents textes non integres a la convention - II) 57
II. - Organes de gouvernance 332
III (Annexe VII - Recueil de differents textes non integres a la convention - III) 57
III. - Ponderation des votes 337
III. Protocole d'accord du 24 septembre 1980 relatif a la mise en place d'un regime de prevoyance ' Inaptitude a la conduite ' - I.P.R.I.A.C., etendu par arrete du du 30 mai 1984 57
III. Protocole d'accord du 24 septembre 1980 relatif a la mise en place d'un regime de prevoyance ' Inaptitude a la conduite ' - IPRIC, etendu par arrete du du 30 mai 1984 57
Inaptitude (Section IV
- Inaptitude) 15
Inaptitude a la conduite 15, 319
Inaptitude d'autres categories professionnelles du transport urbain 220
Incompatibilite 152
Indemnisation en cas d'arret de travail 13
Indemnite de cessation d'activite 106
Indemnite de depart a la retraite 20
Indemnite de licenciement 22, 25
Indemnite de remplacement 25
Indemnites de licenciement en cas de licenciement autre que collectif 20
Indemnites de licenciement en cas de licenciement collectif 20
Information des assures 306
Information des salaries sur le contenu du plan de formation 164
Instruction des affaires disciplinaires 18
Integrer le recrutement dans la demarche anticipative de l'evolution des parcours professionnels 203
Invalidite 307
IPRIC, etendu par arrete du du 30 mai 1984 (Protocole d'accord du 24 septembre 1980 relatif a la mise en place d'un regime de prevoyance ' Inaptitude a la conduite ' - IPRIC, etendu par arrete du du 30 mai 1984) 57
IV - Accord du 28 juin 1993 relatif aux diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis a points 62
IV (Annexe VII - Recueil de differents textes non integres a la convention - IV) 61
IV. - Modifications du perimetre apres la constitution d'OPCO-M 337

J

Journee d'election 12

L

L'adaptation de l'organisation du travail 128
L'echange d'informations entre negociateurs 124
L'elargissement du dispositif de cessation anticipee d'activite (ARPE) Dispositif pre ARPE 104
L'information des salaries 125
L'information des voyageurs 126
L'issue de la negociation prealable 124
L'organisation des differents niveaux de service 127
La determination effective du niveau de service a maintenir 128
La negociation prealable 123
La notification des motifs de la demande de negociation prealable 123
La previsibilite du service 127
Le caractere imperatif de l'accord de branche 117
Le compte epargne-temps 101
Le deroulement de la greve 129
Le maintien du dialogue social en toutes circonstances 126
Le role de la branche 117
Les actions de formation eligibles au titre du capital de temps de formation et les publics prioritaires 79
Les actions prioritaires 66
Les beneficiaires 232
Les certifications professionnelles eligibles a la « Pro-A » 233, 237
Les conclusions de la negociation prealable 124
Les conges de formation des salaries 67
Les grands axes de l'amelioration du dialogue social au sein des entreprises 121
Les metiers concernes par le dispositif de la « Pro-A » 234
Les metiers de la branche impactes par de fortes mutations de l'activite 234
Les metiers vises 236
Les orientations prioritaires 66
Les preretraites progressives (PRP) 107
Les suites de la negociation prealable 125
Lettre d'adhesion du 6 juin 2006 de l'UNSA transports urbains et interurbains a la convention collective nationale des reseaux de transports publics urbains de voyageurs Lettre d'adhesion 111
Liberte d'opinion et droit syndical 5
Liberte d'opinion, libre exercice du droit syndical 5
Licenciement collectif 19
Liens entre l'observatoire paritaire de la negociation collective et du dialogue social et la commission paritaire nationale (CPN) 118
Lissage du salaire 100
Liste des certifications eligibles a la « Pro-A » 234
Liste des CFA agrees
- pour beneficier des fonds non utilises de l'alternance 86
Liste des diplomes et titres adaptes a l'activite des reseaux de transport urbain de voyageurs 172
Liste des emplois prevue a l'article 8 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 concernant la mise en place d'un regime de prevoyance ' Inaptitude a la conduite ' (Annexe n° 1
- Liste des emplois prevue a l'article 8 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 concernant la mise en place d'un regime de prevoyance ' Inaptitude a la conduite ') 61

M

Maintien des droits a retraite complementaire 107
Maitre d'apprentissage et tuteur 68, 161
Majoration de salaires pour anciennete 9
Majorations de salaires pour anciennete 24
Maladie 13, 23, 26
Maladie, maternite, accident et inaptitude 13
Maternite 14
Mesures de formation 210
Mesures de protection collective et individuelle 210

Mesures de transition entre activite et retraite 211
Mesures destinees a favoriser l'egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 140
Mettre en place une veille sociale 122
Mettre en œuvre les outils permettant un recrutement pertinent 203
Mettre l'accent sur la formation des representants du personnel et de l'encadrement de proximite 122
Mise en application du regime de prevoyance Inaptitude a la conduite 273, 274
Mise en disponibilite a titre permanent des organisations syndicales 5
Mise en oeuvre dans la branche des accords interprofessionnels 108
Mise en oeuvre du capital temps de formation 80
Mise en oeuvre et nature de la cessation d'activite 105
Mise en place d'un observatoire paritaire sur l'amenagement, l'organisation et la duree du travail dans la branche 108
Mise en place d'un regime d'inaptitude a la conduite 277, 300
Mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation transports urbains 227
Mise en place et fonctionnement du regime 60
Mise en œuvre de l'accord de branche 172
Mise en œuvre du capital temps de formation 80
Mise en œuvre du pacte de responsabilite 152
Missions de la commission paritaire de gestion 310
Missions de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation transports urbains 2
Missions du conseil d'administration de l'association 132, 195
Mobilisation de la « Pro-A » 232
Mobilisation du compte personnel de formation 168
Modalites d'attribution des points d'activite 305
Modalites d'envoi de la notification 123
Modalites de contribution au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 191
Modalites de deliberation 185
Modalites de fonctionnement de l'association 132, 143, 195
Modalites de fonctionnement du conseil d'administration de l'association 132, 143, 195
Modalites de fonctionnement du dispositif 211, 214
Modalites de mise en oeuvre 66
Modalites de mise en œuvre 66
Modalites de mise en œuvre des orientations et actions prioritaires de la branche 159
Modalites de prise en compte de la dimension europeenne de la formation 71, 171
Modalites des deliberations 133, 196
Modalites et calendrier de constitution d'OPCO-M 337
Modification de l'accord du 24 septembre 1980 296
Modification de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 decembre 2007 142, 193
Modification de l'article 10 de l'accord de branche du 3 decembre 2007 192
Modification de l'article 2 de l'annexe III de l'accord du 31 mars 2005 109
Modification de l'article 3-2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 decembre 2007 239, 242
Modification de l'article 3.2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 decembre 2007 222
Modification de l'article 4 de l'accord de branche du 3 decembre 2007 191
Modification de l'article 5 de l'annexe VI de l'accord du 31 mars 2005 114
Modification de l'article 5 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 decembre 2007 225
Modification de l'article 51 ' Conseil de discipline ' de la convention collective nationale des reseaux de transport public urbain de voyageurs 110
Modification de l'article 6.1 de l'annexe VI de l'accord du 31 mars 2005 109
Modification de l'article 6.3 de l'annexe VI de l'accord du 31 mars 2005 tel que modifie par l'avenant du 19 octobre 2005 115
Modification des articles 2 et 3 de l'annexe VI de l'accord du 31 mars 2005 114
Modification des conditions d'exploitation 19
Modification des dispositions de l'article 10 du reglement interieur (demande de prise en charge) 291
Modification des dispositions de l'article 13 du reglement interieur (base et montant des prestations) 291
Modification des dispositions de l'article 1er du reglement interieur (objet) 290
Modification des dispositions de l'article 3 des statuts (objet) 293
Modification des dispositions de l'article 3 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 (beneficiaires) 300
Modification des dispositions de l'article 5 des statuts (membres) 293

Modification des dispositions de l'article 5 du reglement interieur (beneficiaires) 291
Modification des dispositions de l'article 8 du reglement interieur (paiement des cotisations) 291
Modification des propos preliminaires et de l'article 1er de l'annexe VI de l'accord du 31 mars 2005 113
Modification des statuts de l'IPRIAC 292
Modification des textes regissant l'IPRIAC 278, 279
Modification du chapitre II de l'annexe I de l'annexe III de la convention collective nationale des reseaux de transports publics urbains de voyageurs 112
Modification du decret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties deces et invalidite des salaries relevant des professions du transport 322
Modification du reglement interieur de l'IPRIAC 290
Modifications des statuts regissant l'IPRIAC 297
Modifications du perimetre apres la constitution d'OPCO-M 337
Montant de la subvention 86
Montant des fonds transferes 85
Montant des prestations 59, 271
Moyens de l'OPMQC 186
Moyens de protection et de prevention des facteurs de risques professionnels 209
Moyens des organisations syndicales pour la preparation et la participation aux reunions de la commission paritaire nationale (CPN), commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE), de la commission nationale paritaire 120
Moyens reconnus aux delegues syndicaux et aux membres des comites d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 72, 170
Mutualisation des ressources au niveau de l'OPCA Transports 91

N

Nature de la rupture 106
Negociation d'entreprises 94
Negociation sur la securisation des parcours professionnels des salaries 154
Niveau et emploi des contributions des entreprises 90
Niveaux de formation 27
Niveaux de formation (Circulaire Education nationale du 11 juillet 1967). 27
Notification de la sanction 19
Nouveau modele de protection sociale des salaries 323
Nouveau modele de protection sociale des salaries relevant des professions des transports et activites du dechet 301
Nouvelle convention et avantages acquis 4

O

Objet 46, 303
Objet de l'association 131, 143, 194
Objet de la C.P.N.E. 81
Objet de la CPNE 81, 182
Objet du capital de temps de formation 78
Obligations de l'apprenti 176
Obligations de l'employeur 175, 179
Obligations de l'employeur, de l'apprenti et du C.F.A. 74
Obligations de l'employeur, de l'apprenti et du CFA 74
Obligations de l'employeur, du jeune et du centre de formation 77
Obligations du beneficiaire du contrat 180
Obligations reciproques des parties 212, 215
Observatoire paritaire de la negociation collective et du dialogue social 117
Observatoire paritaire sur l'amenagement, l'organisation et la duree du travail 108
Observatoire prospectif des metiers, des qualifications et des competences (OPMQC) (Annexe V - Observatoire prospectif des metiers, des qualifications et des competences (OPMQC)) 185
OPCO (Mobilites) 330
Organes de gouvernance 332
Organisation des reunions 124
Organisation du travail 94
Organisation du travail dans le cadre des accords d'entreprise 95
Organisation du travail en l'absence d'accord d'entreprise 95
Organisation et amenagement du travail 94
Organisation et fonctionnement de la caisse complementaire 49

Organisme de repartition 48
Orientations et actions prioritaires de la branche 157
Orientations et actions prioritaires de la branche en matiere de formation professionnelle 66, 157
Orientations prioritaires de formation 158
OTRE 301
Outils d'aide a l'elaboration du parcours de formation professionnelle tout au long de la vie 162
Outils de la formation professionnelle tout au long de la vie 166
Outils de pilotage et de diagnostic 204

P

Passeport orientation et formation 205
Periodes de professionnalisation 166, 207
Periodes militaires 22, 25
Periodes militaires obligatoires 13
Personnel administratif et de gestion 31
Personnel au forfait avec reference horaire 103
Personnel concerne 21, 24
Personnel de maitrise administratif et de gestion 37
Personnel de maitrise des ateliers et des services techniques 34
Personnel de maitrise mouvement 35
Personnel des ateliers et des services techniques 28
Personnel des ingenieurs et cadres 41
Personnel du mouvement 29
Personnel technicien et dessinateurs 39
Personnels effectuant l'horaire conventionnel 103
Phrase de recrutement 203
Plan de formation 162, 187, 206
Ponderation des votes 337
Portabilite 272
Postes d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche 134, 145, 197
Pour beneficier des fonds non utilises de l'alternance (Liste des CFA agrees
- pour beneficier des fonds non utilises de l'alternance) 86
Preambule 113, 115, 155, 201, 222, 227, 230, 232, 239, 259, 263, 266, 273, 290, 292, 294, 297, 300, 331
Preavis 20, 22, 25
Precisions sur les entreprises de moins de 50 salaries 221, 226, 229, 231, 233, 243, 261, 264, 267
Premiere partie Favoriser le maintien dans l'emploi des salaries du transport urbain tout au long de leur vie professionnelle 202
Preparation a la retraite 218
Preparation operationnelle a l'emploi 204
Prerogatives de l'observatoire paritaire de la negociation collective et du dialogue social 118
Presidence et secretariat 151
Prevenir les conflits en renforcant les moyens du dialogue social de branche
- creation d'un fonds de financement du dialogue social de branche 119
Prevenir les conflits par la negociation prealable 123
Prevention des facteurs de risques professionnels 208
Prevoyance (Assurance groupe - prevoyance) 23
Prevoyance en cas d'inaptitude professionnelle 219
Primaute des accords de branche 230
Primaute des stipulations de l'accord de branche du 10 novembre 2017 relatives au temps partiel de fin de carriere des travailleurs de nuit 231
Primaute des stipulations de l'accord de branche du 12 novembre 2014 relatives a l'emploi des travailleurs en situation de handicap 230
Primaute des stipulations de l'accord de branche du 2 fevrier 2010 relatives au travail de nuit 231
Primes 21, 24
Principales caracteristiques 104
Principes 49, 133, 145, 196, 216
Principes du plan de formation 162
Priorite a l'obligation de reclassement 219
Priorite d'embauche 75, 77, 177, 181
Prise en charge des depenses des representants des organisations syndicales de salaries membres de la CPNV-TU 152
Prise en compte des evolutions legislatives et reglementaires 172

Procedure 213, 215
Procedure applicable 151
Procedure de revision et de denonciation 4
Procedure de sortie du champ de l'accord-cadre 311
Procedure devant le conseil de discipline 18
Procedure en cas d'utilisation du compte professionnel de prevention pour financer une majoration de duree d'assurance vieillesse permettant un depart en retraite avant l'age legal 217
Procedure en cas d'utilisation du compte professionnel de prevention pour passer a temps partiel 216
Prochaine etape 310
Prorogation de l'avenant n° 3 du 14 septembre 2018 a l'accord de branche du 3 decembre 2007 239
Protocole d'accord du 24 septembre 1980 268
Protocole d'accord du 24 septembre 1980 relatif a la mise en place d'un regime de prevoyance ' Inaptitude a la conduite ' - IPRIC, etendu par arrete du du 30 mai 1984 57
Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un regime de prevoyance d'inaptitude a la conduite 268
Protocole d'accord du 28 decembre 1972 relatif a la mensualisation 57
Publicite 4, 61, 273
Publicite et depot 64, 72, 86, 92, 108, 115, 130, 141, 142, 152, 155, 172, 193, 221, 226, 230, 231, 234, 244, 250, 252, 255, 258, 261, 264, 267

R

Raccordement des coefficients 145 a 175 inclus a la grille de classification 55
Reclassement dans l'entreprise 60, 272
Recommandations 16
Reconnaissance des titres, diplomes et certificats de qualification professionnelle 67, 160
Reconnaissance des titres, diplomes et certificats de qualification professionnelle dans le cadre professionnel 67
Reconstitution partielle des points 62
Recueil de differents textes non integres a la convention 57
Recueil de differents textes non integres a la convention - I (Annexe VII - Recueil de differents textes non integres a la convention - I) 57
Recueil de differents textes non integres a la convention - II (Annexe VII - Recueil de differents textes non integres a la convention - II) 57
Recueil de differents textes non integres a la convention - III (Annexe VII - Recueil de differents textes non integres a la convention - III) 57
Recueil de differents textes non integres a la convention - IV (Annexe VII - Recueil de differents textes non integres a la convention - IV) 61
Reduction de la duree du travail 94
Regime de prevoyance 329
Regimes anterieurs - Situations acquises 48
Reglement des litiges 312
Reglement interieur 15, 209
Regles d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche 133, 145, 196
Remise a jour de la liste des titres et diplomes de la profession 173
Remuneration 180
Remuneration des apprentis 75, 176
Remuneration des jeunes en contrat de qualification 77
Renouvellement et denonciation et effets de celle-ci. 277
Repartition de l'horaire de travail 99
Repartition de la contribution dans les differents dispositifs de formation 188
Repartition des sieges au sein de la commission paritaire de gestion des regimes de prevoyance 324
Repartition du fonds du dialogue social 137, 148, 200
Repartition generale de la contribution 186
Repos journalier 97
Repos periodique 97
Reprendre et poursuivre le dialogue social dans l'entreprise a l'issue du conflit 130
Representation du personnel 6
Respect de l'integralite de l'accord 304
Retraite complementaire 21
Retraite complementaire (Annexe IV - Retraite complementaire) 46
Retraite des cadres 23
Reunions 82, 183
Revalorisation des traitements 52

Revision 311
Revision et denonciation 152
Risques couverts 58, 270
Role de l'encadrement en matiere de formation 170
Role de la section transports publics urbains de l'OPCA transports 86
Role des instances representatives du personnel 75, 78, 177, 181
Role du centre de formation 179
Role du centre de formation d'apprentis 175
Role en matiere d'emploi 82, 183
Role en matiere de formation professionnelle 82, 183
Role et mission de l'OPMQC 185
Role preventif de la formation professionnelle 206

S

Salaire minimum mensuel forfaitise de branche du coefficient 185 245
Salaire national minimal et salaires minimaux mensuels forfaitises au 1er janvier 2014 254
Salaire national minimal et salaires minimaux mensuels forfaitises au 1er janvier 2015 257
Salaire national minimum et salaires minima mensuels forfaitises 247
Salaire national minimum et salaires minima mensuels forfaitises 251, 262, 265
Salaire national minimum et salaires minima mensuels forfaitises au 1er janvier 2018 259
Salaires 9, 244, 246
Salaires et classifications 9
Salaires minima pour l'annee 2010 248
Salaires minimaux mensuels des coefficients 145 a 175 inclus 56
Sanctions 16
Section 1
- Accueil et insertion professionnelle des jeunes en apprentissage ou en contrat de qualification 68
- Organisation du travail 94
Section 2
- Accueil et insertion professionnelle des salaries ayant ete recrutes dans une entreprise de la branche autrement que par contrat d'apprentissage ou de qualification 69
- Amenagement du temps de travail 96
Section I
- Maladie 13
Section II
- Maternite 14
Section III
- Accident du travail, mutiles de guerre 15
Section IV
- Inaptitude 15
Securisation des parcours professionnels 201
Securiser les parcours tout au long de la vie professionnelle 202
Service des complements 53
Service des complements. 53
Service national 13
Signataires 149
Situations acquises (Regimes anterieurs - Situations acquises) 48
Sous-section 1
- Dispositions generales 96
Sous-section 2 Temps partiel 99
Sous-section 3
- Contrats a duree determinee et travail temporaire 101
Sous-section 4
- Le compte epargne-temps 101
Stagiaires 8
Statuts 279
Statuts de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche 138, 149, 201
Suivi de l'accord au niveau de la branche 220
Suivi de l'application de l'accord 220
Suivi de l'application du pacte de responsabilite au sein de la branche 155

T

Tableau des equivalences 43
Temps partiel 99
Temps partiel de fin de carriere « travailleurs de nuit » 213
Temps partiel de fin de carriere. - Toutes categories de salaries 211
Temps passe a la visite medicale 92
Texte de base 1, 268, 326, 328-330
TITRE Ier
- APPLICATION DE L'ACCORD DE BRANCHE 117
- Creation d'emplois par la revision de l'organisation, l'amenagement du travail, la reduction de la duree du travail 94
Titre Ier
- Dispositions generales 1, 46
Titre Ier Declinaison du pacte de responsabilite au sein de la branche des transports urbains 153
Titre Ier Dispositions generales 303
Titre Ier Favoriser le reclassement des salaries declares inaptes 219
Titre Ier Orientations et actions prioritaires de la branche en matiere de formation professionnelle 157
Titre Ier Securiser les parcours tout au long de la vie professionnelle 202
Titre Ier Suivi de l'accord au niveau de la branche 220
Titre II
- Conditions generales de travail 7
TITRE II
- DEVELOPPER LE DIALOGUE SOCIAL ET PREVENIR LES CONFLITS 117
- Emploi et renouvellement accelere des effectifs par la mise en oeuvre et l'amelioration des dispositifs existants de cessation anticipee d'activite 104
Titre II
- Organisation et fonctionnement de la caisse complementaire 49
Titre II Accompagner la fin de carriere 210
Titre II Dispositions diverses 221
Titre II Dispositions diverses et de suivi 155
Titre II Dispositions relatives au compte individuel de points 304
Titre II Formation professionnelle initiale 160
Titre II Prevoyance en cas d'inaptitude professionnelle 219
Titre III 54
TITRE III
- CONCILIER LA CONTINUITE DU SERVICE ET L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE 126
- Mise en place d'un observatoire paritaire sur l'amenagement, l'organisation et la duree du travail dans la branche 108
Titre III Dispositions relatives aux garanties 307
Titre III Formation professionnelle continue tout au long de la vie 162
TITRE IV
- Dispositions diverses 108
- DISPOSITIONS DIVERSES 130
Titre IV Dispositions diverses 171
Titre IV Dispositions relatives au haut degre de solidarite 308
Titre V Dispositions relatives a la gestion de l'accord 309
Titre VI Prochaine etape 310
Titre VII Dispositions finales 310
Titulaires 8
Toutes categories de salaries (Temps partiel de fin de carriere. - Toutes categories de salaries) 210
Transferabilite des heures inscrites au CPF 169
Transmission d'informations en cas de changement d'organisme assureur 306
Transports urbains (Creation et objet de la commission paritaire nationale de validation des accords - transports urbains) 149
Travail de nuit 99, 138
Travailleurs de nuit 139
Troisieme partie Dispositions diverses et de suivi 220
Tutorat et enseignement 72, 170

V

V. - Modalites et calendrier de constitution d'OPCO-M 337
Valeur du point conventionnel de branche 244, 246, 248, 249, 251, 254, 257, 260, 263, 266

Validation des acquis de l'experience 166, 207
Visite medicale du permis de conduire transport en commun 91