

Accord du 20 mai 2025

relatif à l'accès à l'emploi, l'alternance et à la formation professionnelle

NOR : ASET2550661M

IDCC : 1424

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UTPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNST CGT ;

FO UNCP ;

SNRTC CFE-CGC ;

CFDT SNTU ;

UNSA transports,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'engagement des partenaires sociaux pour le développement de la formation professionnelle dans le transport urbain

Depuis plus de trente ans, les partenaires sociaux de la branche du transport urbain de voyageurs ont affirmé leur volonté commune de renforcer et développer la formation professionnelle. À travers la signature de plusieurs accords, ils ont œuvré pour faire de la formation un levier essentiel d'accompagnement des évolutions du secteur.

Au fil des années, sous l'effet de réformes successives, le cadre juridique de la formation professionnelle a connu de profondes transformations. Dans le même temps, les mutations technologiques, l'évolution du tissu urbain, les dynamiques économiques et sociales, ainsi que les attentes des autorités organisatrices du transport ont modifié le contexte professionnel. Face à ces évolutions, les partenaires sociaux ont identifié la formation professionnelle comme un outil clé pour anticiper et accompagner les changements, tant pour les entreprises que pour les salariés.

C'est dans cette optique que, depuis 1985, plus de dix accords et avenants ont été conclus afin de structurer et renforcer la formation dans le secteur des transports publics urbains. Ces accords, ambitieux et complets, vont au-delà des obligations légales. Ainsi, depuis 1996, les entreprises de la branche s'acquittent d'une contribution additionnelle de 0,3 % de la masse salariale brute, en plus de la contribution légale. Cette contribution vise principalement à financer les formations liées à la sécurité et à la sûreté des biens et des personnes.

Un cadre adapté aux nouveaux enjeux

Cependant, les évolutions récentes – qu'elles soient environnementales, sociétales, technologiques ou démographiques – imposent de nouvelles priorités. La nécessité de renouvellement générationnel et l'adaptation des compétences aux métiers émergents sont autant de défis à relever. C'est pourquoi, par un accord en date du 6 février 2024, les partenaires sociaux ont défini de nouvelles orientations pour l'utilisation des fonds collectés.

Parmi les principaux enjeux identifiés, on retrouve :

- une inadéquation des compétences, créant des tensions sur des métiers clés comme la conduite et la maintenance des infrastructures et des matériels roulants ;
- un manque de qualification des publics les plus fragiles, notamment face aux problématiques d'illettrisme et d'illectronisme ;
- des difficultés dans la mise en place de parcours de formation adaptés aux besoins individuels.

Face à ces constats, il apparaît essentiel d'investir dans la formation professionnelle. Elle doit être perçue à la fois comme un outil individuel de sécurisation des parcours et comme un levier collectif au service du développement et de la pérennité des activités.

Une politique volontariste en matière de certification et d'évolution professionnelle

Dans ce contexte, la branche s'engage à renforcer sa politique de certification, à favoriser la mobilité professionnelle et à permettre à chaque salarié de construire un véritable parcours professionnel au sein du transport urbain, en mettant un accent particulier sur les publics les plus vulnérables.

L'employeur a ainsi la responsabilité d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller à leur employabilité, en tenant compte des évolutions des métiers, des technologies et des organisations.

Par ailleurs, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'intégrer toutes les dimensions de la formation professionnelle :

Accès à la profession : l'acquisition de diplômes et de qualifications spécifiques au secteur est encouragée, notamment pour les métiers de la conduite, avec l'obligation d'obtenir la qualification initiale minimum (décret n° 2016-1550 du 17 novembre 2016) dans le cadre des contrats de professionnalisation et d'apprentissage. La branche s'est fixée des objectifs quantitatifs pour le recours aux contrats en alternance, tout en garantissant des conditions avantageuses, telles qu'une rémunération conventionnelle supérieure aux minima légaux.

Formation continue : la mise en œuvre des plans de développement des compétences se poursuit, avec un accent particulier sur les formations obligatoires à renouveler tous les cinq ans pour les conducteurs. Ces formations sont gages de professionnalisme et d'excellence opérationnelle.

En outre, la branche met l'accent sur des actions de formation spécifiques, notamment en matière de sécurité, de protection des personnes et des biens, ainsi que sur le dialogue social. Ces actions sont financées par une contribution conventionnelle additionnelle, intégrée au plan de développement des compétences.

Un engagement en faveur de l'égalité et de l'inclusion

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que cet accord s'inscrit dans un cadre plus large de lutte contre toute forme de discrimination et de promotion de l'égalité de traitement. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un objectif central.

L'évolution des salariés doit ainsi reposer sur des critères objectifs, prenant en compte les compétences et la performance individuelle. Pour garantir une réelle équité en matière de formation, les entreprises sont invitées à porter une attention particulière à certains publics :

Les seniors, pour favoriser un aménagement adapté de leur fin de carrière.

Les salariés en situation de handicap, afin de leur permettre de bénéficier d'un accompagnement spécifique.

La prévention de l'inaptitude est une priorité pour les entreprises. Pour faciliter la reconversion des salariés en inaptitude ou leur maintien dans l'emploi, les entreprises de la branche mettront tout en œuvre pour former ces salariés en leur proposant des formations adaptées afin de favoriser leur reclassement et, le cas échéant ou à défaut, leur reconversion professionnelle.

Par ailleurs, les entreprises sont incitées à intensifier leurs efforts en matière de mixité dans les métiers du transport urbain. Aujourd'hui, les femmes ne représentent que 20 % des effectifs, alors qu'elles ont un rôle clé à jouer dans la transformation du secteur. La nouvelle politique de formation de la branche vise ainsi à attirer, intégrer et assurer l'employabilité des femmes dans le secteur.

Une ambition forte pour l'avenir

Pour répondre aux défis actuels et futurs du secteur, cet accord poursuit plusieurs objectifs majeurs :

- anticiper l'évolution des emplois et des compétences en s'inscrivant dans une dynamique proactive ;
- renforcer la formation tout au long de la vie, avec une attention particulière portée aux salariés les plus vulnérables ;
- permettre à chaque salarié de s'adapter, de développer ses compétences et d'évoluer tout au long de sa carrière.

Ainsi, à travers cette démarche ambitieuse, les partenaires sociaux réaffirment leur engagement en faveur d'une formation professionnelle de qualité, au service des salariés et du dynamisme du transport public urbain.

Cet accord s'articule autour des sept titres suivants :

- titre I^{er} « Orientations prioritaires et politique de la branche en matière de formation professionnelle » ;
- titre II « Mise en œuvre et gouvernance » ;
- titre III « Formation professionnelle initiale » ;
- titre IV « Formation professionnelle continue tout au long de la vie » ;
- titre V « Sécuriser et valoriser la transmission des savoirs » ;
- titre VI « Faciliter et sécuriser la transition et la reconversion professionnelle » ;
- titre VII « Dispositions diverses ».

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée par la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains (IDCC 1424). Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2 | *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dans les conditions prévues à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatifs au sein de la branche se réuniront selon la périodicité prévue à l'article L. 2241-6 du code du travail pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

Article 3 | *Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application de l'accord*

Le bilan d'application de l'accord est confié à la CPNE-FP du transport urbain. Le bilan devra être réalisé 6 mois avant la période de renégociation de l'accord telle que définie par les dispositions prévues à l'article L. 2241-6 du code du travail.

En outre, un bilan intermédiaire pourra être réalisé et présenté en CPNE-FP 24 mois après l'application du présent accord, à la demande des signataires.

Article 4 | *Dispositions abrogées*

Est abrogé l'accord du 7 juillet 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs. Cette abrogation sera effective dès l'entrée en vigueur du présent accord. Sont également abrogés les articles 2 à 7 de l'accord de branche du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche du transport urbain.

Article 5 | *Extension*

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 6 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, sont notamment mises en œuvre.

Article 7 | *Formalités de publicité et de dépôt*

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code.

Titre I^{er} Priorités, politique de la branche et besoins du secteur

La branche du transport urbain de voyageurs entend jouer pleinement son rôle d'orientation et d'impulsion de la formation professionnelle dans le secteur. À ce titre, elle réalisera désormais un rapport biennal sur l'évolution de l'emploi et de la formation au niveau national, complété par des focus régionaux. La branche définit ses orientations prioritaires en matière de formation, avec une attention particulière pour les enjeux de sécurité et de sûreté. Pour favoriser l'évolution professionnelle des salariés et la reconnaissance des compétences acquises par les salariés, et

mobiliser les financements existants au sein de l'OPCO, la branche entend accélérer sa politique de certification, notamment en créant de nouveaux certificats de qualification professionnelle.

Article 8 | *Le rôle majeur de la branche en matière de formation professionnelle*

Le présent accord a pour objet de définir la politique de la branche professionnelle en matière d'emploi et de formation dans le respect de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à « la liberté de choisir son avenir professionnel » et ses dispositions réglementaires.

La loi a réaffirmé le rôle prépondérant des branches s'agissant du pilotage de la politique de formation, les branches ayant la responsabilité de faire correspondre celle-ci aux besoins des emplois de leur secteur afin de les soutenir dans le développement des compétences de leurs salariés. La branche professionnelle a par conséquent un rôle majeur à jouer dans l'identification et l'anticipation des évolutions de l'emploi, des métiers, des compétences et des qualifications.

Les entreprises du transport urbain de voyageurs et leurs salariés doivent à la fois maintenir leur niveau de compétence et de qualification, et innover sans cesse pour répondre aux nouveaux défis technologiques, environnementaux, et énergétiques. Ainsi, les parties signataires s'engagent en faveur d'une politique de formation initiale et continue ambitieuse pour la branche, permettant de répondre aux exigences et spécificités des activités de la branche et d'améliorer la qualité du service rendu aux usagers sur l'ensemble du territoire tout en favorisant l'évolution des salariés. Pour rappel, les employeurs doivent assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur employabilité conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail.

Les parties signataires considèrent que la branche doit exercer une fonction essentielle de soutien aux salariés et aux entreprises du secteur dans le domaine de la formation professionnelle, en faisant de cette dernière un véritable levier permettant notamment de favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi aux métiers des entreprises de la branche et de dynamiser la performance de celles-ci en développant les compétences de leurs salariés et en garantissant leur maintien dans l'emploi. La mobilité et la possibilité pour chaque salarié de construire un parcours professionnel au sein des entreprises du transport urbain de voyageurs et plus largement au sein de la branche sont des conditions essentielles de la fidélisation et de l'engagement des salariés ainsi que de la sécurisation de leurs compétences.

Dans ce contexte, cet accord vise à faciliter la mise en œuvre des démarches d'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences au sein des entreprises de la branche par la définition d'orientations prioritaires communes en matière d'emploi et de formation. Ces orientations prioritaires de branche s'articuleront avec les politiques de GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) des entreprises du transport urbain et s'appliqueront à défaut d'accord GEPP.

Ces fonctions de la branche se déclinent principalement :

- par la définition des priorités de la branche en matière de formation professionnelle, en adéquation avec les besoins des entreprises et des salariés qui la composent ;
- par l'activité de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) qui contribue à améliorer la situation de l'emploi ainsi qu'à développer et promouvoir la formation professionnelle au sein de la branche, notamment par l'accès à des parcours de formation certifiants ;
- par l'activité de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), outil technique paritaire d'observation et d'analyse permettant à la branche de conduire sa politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle ;
- avec l'appui de l'OPCO Mobilités.

La mise en œuvre des orientations définies par le présent accord implique un dialogue social efficace, les signataires réaffirment leur attachement au respect de la politique nationale de branche sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) et des instances et commissions paritaires de l'OPCO Mobilités.

Article 9 | Données économiques et éléments de prospective

Les signataires considèrent que la connaissance des besoins en emplois et compétences constitue la clef de voûte de la définition des politiques de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Dans ce cadre, la réalisation d'observations prospectives à l'échelon national ou régional permet aux entreprises du transport urbain de mieux anticiper les évolutions à venir des emplois et compétences notamment en lien avec les impacts liés aux transitions numériques et écologiques.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux souhaitent engager la réalisation d'un rapport national de branche emploi formation tous les deux ans avec des focus régionaux dont le pilotage sera confié à l'OPMQC et à la CPNE-FP de la branche avec le concours opérationnel et le financement de l'OPCO Mobilités.

Article 10 | Orientations prioritaires de la branche

Au préalable, les parties signataires rappellent l'importance et la priorité qu'elles donnent à la formation professionnelle et au développement des compétences dans le secteur du transport urbain de voyageurs. La formation professionnelle vise avant tout à permettre à chaque personne d'acquérir et d'actualiser des connaissances et compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser vers au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

La politique de la branche en matière de formation doit avoir pour objectif d'offrir aux salariés de celle-ci un dispositif de formation professionnelle adapté, ouvert à toutes les modalités et innovations pédagogiques, qui s'attache à fidéliser les salariés au sein de la profession en leur offrant notamment des perspectives d'évolution professionnelle positives et motivantes et, d'une façon plus générale, à prendre en compte les spécificités et les attentes de tous les acteurs concernés, dont les organisations syndicales représentatives, en instaurant un climat de confiance.

Dans ce cadre, les parties signataires formulent les orientations prioritaires suivantes pour la politique de la branche du transport urbain de voyageurs en matière de formation et de développement des compétences :

■ Contribuer à la sécurité et à la sûreté des personnes et des biens. La sécurité et la sûreté revêtent, en effet, une acuité croissante et font appel à des compétences spécifiques et évolutives. Dans ce contexte, ces métiers et missions font l'objet d'une attention particulière en matière de formation et de développement des compétences notamment par un financement dédié via la contribution conventionnelle de branche. Dans un contexte marqué par la recrudescence des incivilités et des comportements violents dans les transports, la formation constitue un levier essentiel pour outiller les salariés en contact avec le public en les sensibilisant et en leur apportant les compétences nécessaires pour faire face aux situations d'incivilités, d'actes délictueux ou de violences, qu'ils en soient directement victimes, témoins ou qu'elles visent les voyageurs ou les biens.

En réponse aux évolutions réglementaires du décret SECUFER et afin de certifier les compétences des personnels concernés, l'UTPF s'engage à créer et financer une certification de branche SECUFER, enregistrée au répertoire spécifique. Cette formation socle, harmonisée

à l'échelle nationale, a pour objectif de garantir un haut niveau de sécurité des interventions des salariés et autres acteurs intervenant pour le compte des entreprises du transport urbain de voyageurs, sur la base de référentiels communs portant sur les risques électriques et les risques de heurts, d'accrochage et d'effet de souffle.

■ Faciliter les recrutements sur les métiers en tension et l'intégration des salariés dans les entreprises. La branche accompagne les entreprises en matière de recrutement, à travers, d'une part, des actions d'attractivité sur le secteur et ses métiers en tension, le financement et la promotion des dispositifs de formation permettant l'accès à l'emploi (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi), et, d'autre part, par le déploiement de parcours de préqualification qui permettent de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi du salarié dans l'entreprise. Avec seulement 20 % de personnels salariés féminins dans le secteur, une attention particulière sera portée aux recrutements et à l'intégration des femmes pour répondre aux enjeux de féminisation du secteur. La branche s'engage à nouer des partenariats avec l'Éducation nationale et avec des associations telles que l'association « Elles bougent » afin d'améliorer le taux d'emploi des femmes dans le secteur.

■ Développer une offre de certification pertinente répondant aux besoins en compétences des entreprises du secteur, de favoriser la construction de parcours certifiants reconnus par la branche et de nouer des partenariats avec l'Éducation nationale et l'enseignement supérieur pour déployer et colorer des diplômes de niveau CAP à Master.

■ Garantir l'employabilité^[1] et sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche plus particulièrement les plus fragiles. La formation professionnelle doit favoriser l'acquisition et le maintien du socle de connaissances et de compétences professionnelles (remise à niveau en français lu/écrit en établissant un partenariat avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme [ANLCI], développement des compétences de base en informatique et numérique – CléA numérique), l'épanouissement et le développement de la capacité d'adaptation et d'évolution professionnelle des salariés, grâce à des actions permettant d'anticiper et d'accompagner l'évolution des métiers de la branche. La formation professionnelle est un levier à la sécurisation des parcours des salariés en seconde partie de carrière et facilite les mobilités professionnelles choisies des salariés.

■ Prévenir les inadaptations de compétences chez les catégories de salariés les plus sensibles (par des formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes liées au reclassement des salariés dans l'entreprise).

■ Accompagner les transitions numériques et écologiques. Que ce soient les évolutions majeures issues des innovations liées notamment aux nouvelles technologies et à la digitalisation ou celles liées à la transition écologique, celles-ci ont beaucoup contribué à la modernisation des entreprises de la branche au cours de ces dernières années. Innovation et digitalisation participent notamment à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Les enjeux de décarbonation sont au cœur des préoccupations et les transitions écologiques impactent les métiers, emplois et compétences du secteur, et plus particulièrement les métiers de la conduite et de la maintenance des matériels roulants et des infrastructures. Ce nouveau contexte est complexe et conduit à des changements des normes et des standards. À ce titre, les parties signataires considèrent également prioritaires les formations en lien avec les transitions numériques et écologiques, elles bénéficient donc d'un financement spécifique via la contribution conventionnelle.

[1] Les parties signataires entendent par employabilité l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle. L'employabilité recouvre la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, son potentiel.

■ Professionnaliser le management et les fonctions RH. Le contexte dans lequel opèrent les entreprises de la branche génère des mutations d'organisation du travail souvent complexes. La réussite de ces mutations est conditionnée par la qualité de l'accompagnement qui sera mise en œuvre par les managers et les personnels RH.

L'encadrement est acteur du développement des compétences des salariés, en effet l'encadrement joue un rôle déterminant puisqu'il lui appartient d'identifier, d'évaluer et de développer les compétences des salariés dans les situations de travail, et d'apporter également une aide aux choix professionnels. À ce titre, l'Observatoire a commandité auprès de l'OPCO Mobilités une étude spécifique afin de dresser un portrait des managers dans la branche à l'aide de données qualitative et quantitative qui permettront d'identifier les conditions d'emploi et les besoins en formation à la fonction managériale.

■ Assurer la transmission des connaissances et des savoir-faire, notamment les actions de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

■ Promouvoir le développement de la culture économique et sociale chez les salariés, pour permettre notamment une meilleure compréhension de l'entreprise et du contexte dans lequel elle évolue ;

■ Favoriser l'élaboration objective de parcours individuels de formation, notamment les actions liées à la mise en œuvre, à la tenue et au suivi des entretiens individuels.

Article 11 | Actions de formation prioritaires de la branche et publics prioritaires

Les actions de formation prioritaires visées à l'article 4 de l'accord de branche du 6 février 2024 relatif au financement de la formation professionnelle servent de base pour la détermination des engagements financiers de l'OPCO Mobilités. Le conseil des métiers de la branche du transport urbain de voyageurs au sein de l'OPCO de branche met en œuvre ces priorités et assure le suivi de l'évolution des engagements financiers précités.

Il revient à la CPNE-FP, dans le cadre de sa mission générale de conduite de la politique de branche en matière de formation professionnelle, de définir, le cas échéant, de nouvelles actions de formation prioritaires de la branche. Il revient également à la CPNE-FP par la contribution conventionnelle de déterminer annuellement les taux de prise en charge des actions de formation visées au sein de l'accord de branche du 6 février 2024.

Dans ce cadre, les actions de formation qui ont pour objectif la mise en œuvre des orientations prioritaires définies au présent accord sont les suivantes :

- les actions de formation liées à la sûreté et à la sécurité des biens et des personnes visant à la fois des formations obligatoires et stratégiques pour le secteur (notamment celles définies dans l'accord sécurité du 17 avril 2007) ;
- les actions de formation liées à la santé et sécurité au travail ;
- les actions de formation liées à la transition écologiques et numériques ;
- les actions de formation liées à l'intégration, à la promotion professionnelle dans l'entreprise et à la transmission des savoirs, à la diversité et à l'inclusion ;
- les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes dans le cadre de prise de poste et pour favoriser les mobilités internes ainsi que les frais annexes des salariés participant aux jurys ;
- les actions visant à favoriser le recrutement, en particulier par la voie de l'alternance ;
- les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes liées à la reconversion et au reclassement des salariés dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent l'importance qui doit être accordée à la formation des salariés relative à la sûreté des personnes et des biens. La formation des personnels en lien avec le public permet à tous les salariés d'être sensibilisés et d'acquérir les compétences permettant de faire face aux différentes formes d'incivilités, d'actes délictueux, de violences commis à son encontre, sur un voyageur ou sur un bien. Elle constitue un des gages de la mobilisation des entreprises de la branche pour faire face à ces phénomènes.

Par ailleurs, afin de permettre à tout salarié de la branche d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue et dans le cadre d'une filière diplômante, qualifiante ou certifiante, les parties signataires conviennent de poursuivre une réflexion au sein de la CPNE-FP, en liaison avec l'OPMQC, afin que puissent être définis annuellement les besoins du secteur en matière de création et/ou de reconnaissance de certains diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle ainsi qu'en matière d'inscription de formations au RNCP ou au répertoire spécifique.

Les parties signataires entendent ainsi mettre l'accent sur le développement des parcours professionnels des salariés de la branche. Elles souhaitent notamment que les titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle leur permettent de préserver leurs connaissances et compétences acquises et d'évoluer dans l'emploi au sein d'une entreprise et/ou entre les entreprises du secteur.

Article 12 | *Égalité d'accès de tous les salariés à la formation*

Tous salariés bénéficient d'un égal accès à la formation sans aucune discrimination en conformité avec les lois en vigueur en particulier l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à garantir un accès égal à la formation quels que soient le sexe, l'âge ou la catégorie professionnelle. Ces critères feront l'objet d'indicateurs de suivi dans le cadre du rapport national de branche emploi formation.

Article 12.1 | *Égalité d'accès entre les femmes et les hommes à la formation*

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective, les parties signataires insistent particulièrement sur l'importance de l'égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle, par le développement des compétences notamment, constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leur rémunération et de leurs qualifications.

Les entreprises doivent porter une attention particulière à maintenir et développer, par la formation professionnelle, les conditions permettant l'évolution professionnelle et l'accès des femmes à tous les postes, quel que soit leur niveau de qualification et de responsabilité. Afin de décliner des actions de promotions, les employeurs souhaitent notamment investir les travaux interbranches de l'OPCO Mobilités en matière de mobilités professionnelles des femmes entre les différents secteurs relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences.

La volonté de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle doit prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale et la lutte contre les stéréotypes.

Les partenaires sociaux s'engagent par ailleurs à promouvoir la féminisation des métiers de la branche via une campagne media menée sur différents canaux de communication ciblant toutes les catégories d'âges ou professionnelles dans le cadre des travaux à venir du conseil des métiers.

Article 12.2 | Accès à la formation des travailleurs en situation de handicap

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap de la convention collective, l'accès de ces salariés à la formation professionnelle doit être tout particulièrement favorisé, afin de sécuriser leur parcours et de faciliter leur éventuel reclassement, prioritairement dans l'entreprise.

À cet effet, les salariés en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent accord. Des mesures appropriées peuvent, le cas échéant, être prises pour permettre l'accès de ces personnels à ces dispositifs.

Par ailleurs, les salariés en situation de handicap bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche qui emploient des travailleurs en situation de handicap à se rapprocher de l'Association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) qui pourra les soutenir dans leurs démarches de formation à l'attention de ces personnels. Plus globalement les partenaires sociaux souhaitent que l'OPCO Mobilités noue des partenariats avec l'Agefiph et les Cap emploi afin que des outils d'information et des cofinancements puissent être mis en œuvre au sein de la branche (réalisation d'études sectorielles).

Article 12.3 | Accès à la formation des salariés exerçant des responsabilités syndicales

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

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

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

Dans le cadre de l'article L. 6315-1 du code du travail, un entretien professionnel renforcé, à destination des représentants du personnel titulaires et des titulaires d'un mandat syndical, sera réalisé dans les 6 mois précédant la fin du mandat pour ceux qui ne se représentent pas et dans les deux mois qui suivent la fin du mandat pour ceux qui ne sont pas réélus. Au cours de cet entretien le salarié bénéficiera de toutes les informations et outils utiles pour élaborer son nouveau projet professionnel. Toutes les opportunités de reconversion seront discutées avec le service des ressources humaines et la demande de formation du salarié sera prioritaire sur les fonds du plan de développement des compétences.

Les parties signataires rappellent que l'avenant n° 8 du 6 février 2024 relatif à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public a institué un financement conventionnel dédié pour les actions de formation relatives au développement et à l'amélioration du dialogue social à destination notamment des représentants du personnel et des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dont les délégués syndicaux.

Ces salariés peuvent également, conformément aux dispositions de l'article L. 2145-5 du code du travail, participer à des stages de formation syndicale et ont alors droit, sur leur demande, à un ou à plusieurs congés.

Les parties signataires rappellent que lorsque la formation est suivie pendant le temps de travail, les règles relatives à la durée du travail s'appliquent.

Article 13 | *La certification professionnelle, un enjeu fondamental pour la branche*

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles concourent ainsi à l'évolution professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires.

La CPNE-FP a engagé sa politique de certification professionnelle avec l'ingénierie du CQP conducteur de tramway. Afin d'apporter une réponse aux besoins en compétences professionnelles des entreprises et de favoriser les projets d'évolution et de mobilité professionnelle des salariés, les parties signataires souhaitent poursuivre la création des certificats de qualifications professionnelles (CQP) et plus particulièrement dans le domaine de la sécurité et de la sûreté.

Les partenaires sociaux de la branche ont réservé, via une délibération prise en CPNE-FP, une enveloppe budgétaire issue de la contribution conventionnelle versée par les entreprises de la branche, aux fins d'apporter un soutien financier au lancement du CQP conducteur de tramway.

Parallèlement, les partenaires sociaux de la branche souhaitent également renforcer les relations entre les entreprises et l'école. Pour cela, l'ambition est d'investir le champ de l'orientation professionnelle dans les filières générales, techniques et professionnelles de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Conscient de l'importance de permettre aux professionnels de valoriser leur expertise, leur métier et leur secteur d'activité, les entreprises permettent à leur salarié d'intervenir en milieu scolaire sur leur temps de travail avec maintien de la rémunération, sous couvert qu'il en est obtenu préalablement l'autorisation.

L'UTPF financera la création d'une plateforme métiers dédiée, animée par des ambassadeurs métiers, afin de promouvoir les parcours, les savoir-faire et les opportunités offerts par la branche.

Pour accueillir dans les meilleures conditions les stagiaires conventionnés, l'UTPF élaborera un parcours de découverte à destination de ces jeunes leur permettant de découvrir la branche, ses entreprises et la diversité de ses métiers. Un guide sera mis à la disposition des entreprises afin de leur rappeler le cadre réglementaire et les aider à accueillir ces jeunes stagiaires.

Ils mandatent par ailleurs la CPNE-FP et l'OPCO Mobilités afin de nouer des partenariats et engager des travaux d'ingénierie et de coloration des diplômes au regard des besoins en emploi de la branche. Ce sont des leviers pour faire évoluer la carte des formations en l'adaptant aux besoins du secteur. La coloration participe à l'attractivité de la voie professionnelle et à une insertion professionnelle réussie.

Article 14 | *L'orientation professionnelle et les partenariats stratégiques*

L'orientation professionnelle est un enjeu fondamental pour l'attractivité du secteur et des métiers du transport urbain de voyageurs auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle. Les actions menées par la branche avec l'appui de l'OPCO Mobilités pour valoriser les métiers et faciliter les recrutements méritent d'être poursuivies et amplifiées. Les signataires de l'accord portent également une attention particulière aux recrutements et à l'intégration des femmes pour répondre aux enjeux de féminisation du secteur.

Dans cet objectif, les signataires souhaitent que l'OPCO Mobilités coordonne l'information sur les métiers du transport urbain de voyageurs et la diffuse auprès des différents acteurs en charge de l'information et de l'orientation professionnelle. Il s'agit de fournir aux opérateurs du service public régional d'information et d'orientation et aux opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle, une information sur les métiers, les formations et certifications accompagnées des outils de communication adaptés aux prescripteurs et aux publics. Les entreprises s'engagent à produire un module d'acculturation au secteur à destination du grand public.

Dans la branche, les signataires mandatent l'OPCO Mobilités pour nouer des partenariats avec l'Éducation nationale, l'enseignement supérieur, France travail et les régions, dans l'objectif d'attirer des jeunes vers les métiers du transport urbain de voyageurs, de valoriser les certifications professionnelles et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels en charge de l'enseignement et de l'orientation.

Article 15 | Actions d'accompagnement et de formation consécutives à l'inaptitude et reclassement des salariés inaptes

Les parties signataires attachent une grande importance à l'accompagnement des salariés en situation d'inaptitude au sens du code du travail. À cet effet, la formation professionnelle favorise l'employabilité de ces salariés pour permettre leur reclassement et, le cas échéant ou à défaut, leur reconversion.

Titre II Mise en œuvre et gouvernance

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) est l'organe politique paritaire de la branche qui détermine la stratégie en matière de formation professionnelle et d'emploi (art. 16) avec l'appui de l'OPMOC (art. 17) et de l'OPCO Mobilités (art. 18). Afin de faciliter l'appropriation et la mise en œuvre des décisions prises dans ce cadre, les partenaires sociaux décident de mettre en place une politique d'information auprès des salariés et des entreprises de la branche (art. 19).

Article 16 | La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP)

Article 16.1 | Rôle de la CPNE-FP

La CPNE-FP a pour vocation d'améliorer la situation de l'emploi ainsi qu'à développer et promouvoir la formation professionnelle au sein de la branche dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi et le volet formation de la convention collective.

La CPNE-FP a notamment pour missions de :

- proposer les orientations à donner à la politique de formation de la branche ainsi que les priorités à retenir ;
- entamer une réflexion, en liaison avec l'OPMOC, afin que puissent être définis annuellement les besoins du secteur en matière de création et/ou de reconnaissance de certains diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle ainsi qu'en matière d'inscription de formations aux répertoires nationaux ;
- établir, en application de l'article L. 6314-2 du code du travail, des certificats de qualification professionnelle de la branche du transport urbain de voyageurs ;
- nouer des partenariats avec l'école et engager des travaux d'ingénierie et de valorisation des diplômes au regard des besoins en emploi de la branche ;

- apporter une importance particulière aux formations suivies en alternance, notamment en ce qui concerne la définition des niveaux de prises en charge des contrats en alternance ;
- piloter avec l’OPMQC et l’appui et le financement de l’OPCO Mobilités, le rapport national de branche emploi formation tous les deux ans avec des focus régionaux dont le pilotage sera confié à l’observatoire et à la CPNE-FP de la branche ;
- déterminer la liste des métiers « de départ » et « d’arrivée » afin faciliter et de sécuriser les transitions et les reconversions professionnelles ;
- piloter conjointement avec l’OPCO Mobilités les actions de communication mettant en perspective les atouts du secteur en termes d’attractivité de ses métiers, d’insertion et d’évolution professionnelles, de qualité des emplois et de qualité de vie au travail auprès des prescripteurs de l’orientation, de l’emploi et de la formation professionnelle et des établissements scolaires ;
- définir, sur la base des travaux réalisés dans le cadre de l’observatoire, la liste des métiers en tension au niveau national pour les entreprises du secteur ;
- suivre l’application du présent accord de branche.

La CPNE-FP assure ses missions, le cas échéant, en lien avec l’observatoire, ainsi que le conseil des métiers du TU de l’OPCO Mobilités.

Article 16.2 | Composition de la CPNE-FP

La CPNE-FP comprend :

- deux délégués par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- un nombre égal de représentants des employeurs et de délégués des organisations syndicales de salariés.

Le président et le vice-président de la CPNE-FP sont désignés pour 2 ans alternativement parmi les membres du collège des salariés et les membres du collège des employeurs.

Lorsque le président est issu du collège des salariés, le vice-président est issu du collège des employeurs et inversement.

Le président et le vice-président sont proposés par le collège dont ils sont issus et désignés par la CPNE-FP.

La CPNE-FP pourra se doter de moyens propres et, notamment, constituer des groupes de travail, permanents ou provisoires, chargés d’étudier un sujet particulier déterminé par la CPNE-FP.

Sous réserve d’en avertir préalablement la CPNE-FP, chacune des délégations pourra demander l’assistance d’un expert, dans le cadre de l’assemblée plénière ou des groupes de travail, sur un sujet relevant de sa compétence.

Dans les conditions définies à l’article 12 de la convention collective des réseaux de transports urbains, chaque fois que des salariés des entreprises soumises à cette convention collective, qui n’ont pas le statut de chargé du dialogue social au sens de l’accord de branche du 3 décembre 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public, sont appelés à participer en tant que représentants d’organisations syndicales représentatives à des réunions de la CPNE-FP, des autorisations d’absence leur sont accordées pour y participer.

Ces absences sont prises en charge par l’association de gestion du fonds du dialogue social du transport urbain de voyageurs (AGEFODIA-TU), dans la limite de deux représentants pour chaque organisation syndicale représentative dans la branche, dans les conditions suivantes :

- la journée de réunion ;
- la durée nécessaire au transport ;
- les frais de transport et de repas au sens de l’article 12 de la CCNTU ;

- les frais d’hébergement, dans la mesure où la distance à parcourir et l’horaire de la réunion le justifient ;
- et, dans la limite de trois réunions de la CPNE-FP par an, soit la journée de préparation précédant immédiatement la réunion, soit une journée de préparation hors remboursement des frais de transport.

Les partenaires sociaux conviennent que les réunions en présentiel doivent être privilégiées en particulier lorsque des décisions nécessitant un vote sont à l’ordre du jour, afin de garantir des échanges constructifs et une prise de décision transparente. En tout état de cause, la réunion annuelle qui définit les taux de prise en charge de la contribution conventionnelle conformément à l’article 6 de l’accord du 6 février 2024 relatif au financement de la formation professionnelle, se déroulera uniquement en présentiel.

Article 16.3 | *Mise en œuvre des aides publiques en direction des entreprises*

La CPNE-FP participe à la conclusion d’engagements de développement de la formation au profit des entreprises entre l’État et la profession. Elle est informée de l’exécution de ces engagements.

Article 16.4 | *Modalités de délibération*

Dans le cadre de ses attributions nécessitant une délibération en application de la loi, les délibérations de la CPNE-FP sont adoptées en l’absence d’opposition d’au moins 50 % des membres, présents ou représentés, d’un des deux collèges de la commission.

La CPNE-FP ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges est présente ou représentée.

Article 17 | *L’observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC)*

Article 17.1 | *Rôle et missions de l’OPMQC*

L’OPMQC a pour vocation d’éclairer et d’accompagner la politique de la branche en matière de formation professionnelle, dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi et le volet formation de la présente convention collective.

L’OPMQC a notamment pour mission :

- d’analyser les métiers et les compétences existantes dans la branche et assurer une veille prospective sur l’évolution des métiers ;
- de réaliser les descriptifs de ces compétences ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d’ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle ;
- d’entamer une réflexion, en liaison avec la CPNE-FP, afin que puissent être définis annuellement les besoins du secteur en matière de création et/ou de reconnaissance de certains diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle ainsi qu’en matière d’inscription de formations aux répertoires nationaux ;
- de piloter avec la CPNE-FP et l’appui et le financement de l’OPCO Mobilités, le rapport national de branche emploi formation tous les deux ans avec des focus régionaux dont le pilotage sera confié à l’observatoire et à la CPNE-FP de la branche ;

- de réaliser des travaux de détermination de la liste des métiers du TU en tension au niveau national pour les entreprises et communiquer ces derniers à la CPNE-FP.

L'OPMQC intervient en appui de la CPNE-FP de la branche du TU.

Article 17.2 | Composition et fonctionnement de l'OPMQC

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

Il est composé d'un délégué titulaire et d'un suppléant pouvant assister aux réunions, par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, et d'un nombre de représentants des employeurs égal au nombre de délégués des organisations syndicales de salariés.

Il se réunit une fois par an et, en tant que de besoin, à la demande de l'une ou l'autre des organisations signataires.

Il peut décider à l'unanimité de faire participer à ses réunions un ou plusieurs experts extérieurs, notamment des représentants de l'OPCO Mobilités.

L'UTPF assure le secrétariat de l'OPMQC et l'animation des réunions.

L'ordre du jour de l'observatoire devra être validé par le président et le vice-président de la CPNE-FP 15 jours avant la réunion.

Article 17.3 | Moyens de l'OPMQC

Les dépenses réalisées dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences sont prises en charge par l'OPCO Mobilités.

Il s'agit notamment de la prise en charge :

- de l'ensemble des frais liés aux études et recherches, moyens humains et matériels utilisés dans le cadre de l'OPMQC ;
- du remboursement des organisations syndicales pour leur participation aux réunions dont l'objet sera lié aux travaux de l'OPMQC.

La gestion des moyens sera assurée par l'UTPF, dans le cadre des orientations définies par l'OPMQC.

La prise en charge des dépenses réalisée dans le cadre de l'OPMQC est plafonnée conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

L'UTPF présentera tous les ans à l'OPMQC un bilan financier de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

Article 18 | L'OPCO Mobilités, un outil au service de la politique de la branche

Conformément aux statuts du 19 mars 2019, les signataires de l'accord rappellent que l'OPCO Mobilités assure, conformément aux dispositions légales et réglementaires les missions suivantes :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- d'assurer la collecte et la gestion de la contribution conventionnelle en application des articles 3, 5 et 6 de l'accord du 6 février 2024 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- d'assurer la collecte de la contribution conventionnelle relative au financement des actions de formation au dialogue social de branche à destination des élus du personnel et des managers de proximité en application de l'avenant n° 8 du 6 février 2024 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 ;

- d’apporter un appui technique à la branche pour établir la gestion prévisionnelle de l’emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d’assurer un appui technique à la branche pour ses missions de certification de qualification professionnelle ;
- d’assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d’améliorer l’information et l’accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d’accompagner ces entreprises dans l’analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d’activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail auprès des entreprises ;
- de financer les formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein des entreprises de moins de cinquante salariés ;
- d’informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d’adaptation à la transition écologique, notamment par l’analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

L’OPCO Mobilités mettra à la disposition des entreprises et des salariés les informations utiles au développement des compétences, à l’orientation et à l’élaboration des projets professionnels, telles que définies par la CPNE-FP. En ce sens, les signataires de l’accord rappellent que la branche définit souverainement la politique qu’elle entend suivre en matière de formation professionnelle. Cette politique est mise en œuvre au sein de l’OPCO Mobilités par le conseil des métiers qui décline les décisions prises par la CPNE-FP.

Article 19 | L’information sur la formation professionnelle dans les entreprises

Les parties signataires demandent, sous l’impulsion de l’OPCO Mobilités, et, avec l’aide de la CPNE-FP qu’une politique d’information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche. Cette politique d’information prend la forme d’une mise à disposition d’outils, d’informations adaptés, actualisés et fiables, sur les dispositifs de formation existants, afin de faciliter leur appropriation et leur mise en œuvre.

Cette information, disponible sur le site internet de l’OPCO Mobilités est mise à jour régulièrement.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

Titre III Formation professionnelle initiale des salariés

Les salariés recrutés pour l’emploi de conducteur doivent détenir une qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs définie par le décret n° 2016-1550 du 17 novembre 2016 relatif à certaines dispositions de la partie réglementaire du code des transports et les textes pris en application.

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

Article 20 | Cadre législatif, réglementaire et conventionnel

Depuis 2003, les parties signataires affichent tout leur attachement à voir privilégier par les entreprises de la branche l'utilisation des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation permettant d'obtenir un diplôme, un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle comme moyen d'accès à la profession.

Elles réaffirment leur volonté commune d'utiliser ces outils, gage d'une professionnalisation accrue des salariés du transport public, et reconnaissent les compétences des personnels déjà formés, et notamment ceux provenant d'autres secteurs du transport.

Elles rappellent que le décret n° 2016-1550 du 17 novembre 2016 relatif à certaines dispositions de la partie réglementaire du code des transports et les textes pris en application a institué l'obligation de détenir, pour les salariés occupant l'emploi de conducteur, une qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs et que les titres professionnels et diplômes liés à l'activité de conduite, obtenus dans le cadre de contrats de professionnalisation et de contrats d'apprentissage, attribuent la qualification initiale minimum obligatoire permettant la conduite d'un véhicule de transport en commun.

Elles soulignent l'importance qu'elles attachent à cette qualification initiale obligatoire et aux titres permettant son acquisition.

Article 21 | Contrats d'apprentissage. Contrats de professionnalisation

Les parties signataires souhaitent accélérer le développement de l'alternance et ainsi répondre aux besoins des entreprises, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Dès leur recrutement, les entreprises seront attentives à la motivation des alternants et à leur appétence pour les métiers afin d'améliorer le taux d'insertion à l'issue de l'alternance.

Les conditions d'accueil du nouveau salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel. Les entreprises veilleront à considérer les périodes de présence au travail comme un temps effectif de formation au métier.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, l'alternant rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur/maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles. En cas de constitution d'une équipe tutorale, il en est informé et les modalités de sollicitation de cette équipe lui sont exposées.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'ils attachent au développement de l'alternance dans les entreprises.

Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord de branche fixe des dispositions plus favorables que la loi, notamment en matière de rémunération des apprentis et de priorité d'embauche.

Article 21.1 | Le contrat d'apprentissage

Article 21.1.1 | Objet

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner au jeune une formation générale, théorique et pratique, en vue d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il organise une formation alternée, composée :

- d’une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l’exercice d’une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec le diplôme ou le titre préparé, objet du contrat ;
- et d’enseignements dispensés dans un centre de formation d’apprentis (CFA).

L’action de formation par apprentissage contribue au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l’exercice de la citoyenneté.

Article 21.1.2 | Bénéficiaires

En application de l’article L. 6222-1 du code du travail, le contrat d’apprentissage est ouvert, sauf exception prévue par ce même article et par l’article L. 6222-2, à tout jeune âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l’apprentissage.

Le contrat d’apprentissage est déposé à l’OPCO Mobilités.

Article 21.1.3 | Forme et durée du contrat

Le contrat d’apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d’apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, se situe au début du contrat à durée indéterminée. Pendant la période d’apprentissage, le contrat est régi par les dispositions du présent titre.

La durée du contrat d’apprentissage, ou de la période d’apprentissage lorsque le contrat d’apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans. Elle peut être prolongée, en particulier, en cas d’échec à l’obtention du diplôme ou du titre professionnel visé.

La durée du contrat d’apprentissage est, par principe, égale à celle du cycle de formation préparant au titre ou diplôme professionnel objet du contrat. Toutefois, la durée du contrat d’apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l’apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant par un positionnement préalable, en particulier lors d’une mobilité à l’étranger ou lors d’une activité militaire dans la réserve opérationnelle. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le CFA, l’employeur et l’apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d’apprentissage.

Le contrat d’apprentissage mentionne les dates de début d’exécution du contrat, de début de la période de formation pratique chez l’employeur et de début de la période de formation en CFA, lesquelles ne peuvent être postérieures de plus de 3 mois au début d’exécution du contrat d’apprentissage.

Article 21.1.4 | Formation

La formation associe une formation pratique en entreprise, et une formation en CFA dont tout ou partie peut être effectuée à distance, respectant les modalités d’assistance technique et pédagogique, adaptée aux objectifs de la formation et aux besoins des publics. Le centre de formation doit tenir l’employeur régulièrement informé de l’évolution de la formation du jeune et de ses absences aux cours.

La durée de la formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat, sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l’organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé.

Article 21.1.5 | *Congé pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou titre préparé*

En application de l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou au titre qu'il prépare.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au premier alinéa.

Article 21.1.6 | *Temps de travail*

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA et suivi à l'initiative de l'apprenti afin notamment de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens.

Ces modules complémentaires suivis à l'initiative de l'apprenti ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement du présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise.

Article 21.1.7 | *Rémunération des apprentis*

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

Ancienneté dans le contrat	Âge			
	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	50 % du MC ^[1]	60 % du MC ^[1]	60 % du MC	MC ^[1]
2 ^e année	60 % du MC ^[1]	70 % du MC ^[1]	80 % du MC	MC ^[1]
3 ^e année	70 % du MC ^[1]	85 % du MC ^[1]	100 % du MC	MC ^[1]
MC : minimum conventionnel national. [1] Ou du Smic s'il est plus favorable.				

Le minimum conventionnel national s'entend comme le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

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

Ces dispositions peuvent être améliorées par accord d'entreprise, notamment au regard des classifications et des niveaux de rémunération dans l'entreprise.

Article 21.1.8 | *Priorité d'embauche*

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

Cependant, par dérogation à l'article 16 de la convention collective nationale des transports urbains, les apprentis recrutés à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans l'emploi pour lequel ils ont été formés ne sont pas soumis à la période d'essai visée par l'article L. 6222-16 du code du travail.

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

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

Si, pour des raisons liées à l'évolution du contexte économique, des apprentis n'ont pu être recrutés par l'entreprise, ces derniers bénéficient d'une priorité d'embauche dans les 18 mois qui suivent la fin de leur contrat d'apprentissage, sous réserve qu'ils aient satisfait aux conditions prévues à l'alinéa 1 ci-dessus.

Les entreprises informent l'apprenti qui n'a pu être recruté de cette possibilité.

Article 21.2 | *Le contrat de professionnalisation*

Article 21.2.1 | *Objet du contrat*

Le contrat de professionnalisation a pour objet soit :

- l'acquisition d'une qualification enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- la réalisation d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Article 21.2.2 | *Bénéficiaires*

En application de l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à celles qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Le contrat de professionnalisation est déposé à l'OPCO Mobilités.

Les entreprises s'engagent à favoriser le recrutement des demandeurs d'emploi sans qualification professionnelle.

Article 21.2.3 | *Forme et durée du contrat*

Le contrat de professionnalisation est soit à durée déterminée ou à durée indéterminée. La durée du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est comprise

entre 6 et 12 mois. La durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

- pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'elles souhaitent préparer un CQP, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le RNCP, une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels des transports du transport urbain de voyageurs, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation effectue une période de mobilité internationale.

Enfin, ces durées peuvent être portées jusqu'à 36 mois, lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un diplôme professionnel, d'un titre professionnel ou d'un CQP, conclu avec :

- une personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- un demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an ;
- une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active, ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 21.2.4 | *Parcours de formation*

1. Modalités de mise en œuvre

Les parcours de formation des contrats de professionnalisation comprennent des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques. Ils sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même, dans les conditions suivantes :

- une phase de positionnement permettant l'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours ;
- une phase de réalisation des actions de formation alternant des séquences de formation, pouvant se dérouler en totalité ou en partie à distance ou en situation de travail, respectant les modalités d'assistance technique et pédagogique, et des séquences d'activité professionnelle en relation avec la qualification préparée ;
- une phase de certification des parcours de formation.

2. Durée

Sans être inférieure à 150 heures, la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée.

Pour le calcul de la durée du parcours de formation, la durée annuelle d'un contrat de professionnalisation est égale à la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

La durée du parcours peut toutefois être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, notamment :

- pour permettre aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus de compléter leur formation initiale ;
- pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'ils souhaitent préparer un CQP, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le RNCP, une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est une personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est un demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active, ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation effectue une période de mobilité internationale.

Article 21.2.5 | Temps de travail

Le temps consacré par le salarié à la formation dispensée dans un organisme de formation et dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif. Cette durée, incluant le temps passé en formation défini à l'article 13.2.4, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne maximale du travail fixée à l'article L. 3121-18 du code du travail.

Toutefois, ne constitue pas un temps de travail effectif, le temps passé par le salarié, de sa propre initiative, à la réalisation de travaux et recherches personnels liés à l'objet de la formation suivie, ayant pour objet l'approfondissement de cette dernière, dans les locaux du centre de formation, en dehors des heures de formation prévues par le programme de formation. Cette disposition s'applique quand bien même les heures correspondant au temps passé par le salarié de sa propre initiative, ou les moyens mobilisés pendant ce temps, seraient facturés par l'organisme de formation à l'entreprise.

Article 21.2.6 | Congé pour la préparation directe des épreuves

Le salarié en contrat de professionnalisation a droit au titre de son contrat à un congé de trois jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme professionnel, au titre professionnel, au CQP ou qualification reconnue dans les classifications d'une convention

collective nationale de branche qu'il prépare, dès lors que la convention de formation prévoit que des enseignements sont spécialement dispensés pour la préparation directe des épreuves.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

Le salarié en contrat de professionnalisation doit suivre les enseignements spécialement dispensés par l'organisme de formation pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au 1^{er} alinéa.

Dans le cas de dispositions de même objet prévues par l'entreprise, il n'y a pas de cumul, ce sont les dispositions les plus favorables qui s'appliquent.

Article 21.2.7 | Rémunération

La rémunération des titulaires de contrat de professionnalisation est fixée ainsi qu'il suit :

	16 à 17 ans	18 à 25 ans	26 ans et plus
Cas général (titulaire d'un diplôme ou titre de niveau inférieur ou égal au niveau de diplôme baccalauréat, BP)	Pendant les 12 premiers mois du contrat : 55 % du MC ^[1] À partir du 13 ^e mois : 65 % du MC ^[1]	Pendant les 12 premiers mois : 70 % du MC ^[1] À partir du 13 ^e mois : 80 % du MC ^[1]	MC ^[1]
Titulaire d'un bac professionnel ou diplôme ou titre de même niveau	Pendant les 12 premiers mois : 65 % du MC ^[1] À partir du 13 ^e mois : 70 % du MC ^[1]	Pendant les 12 premiers mois : 80 % du MC ^[1] À partir du 13 ^e mois : 85 % du MC ^[1]	MC ^[1]
MC : minimum conventionnel national. [1] Ou du Smic s'il est plus favorable.			

Le minimum conventionnel national s'entend du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

Dès le mois suivant la notification officielle de l'obtention de la qualification faisant l'objet du contrat de professionnalisation, au sens de l'article 1^{er} de la présente annexe, le salarié perçoit la rémunération correspondant au minimum conventionnel national de l'emploi occupé.

Article 21.2.8 | Priorité d'embauche

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

Cependant, par dérogation à l'article 16 de la convention collective nationale des transports urbains et conformément à l'article L. 6222-16 du code du travail, les salariés recrutés à l'issue de leur contrat de professionnalisation n'effectuent pas de période d'essai lorsqu'ils sont recrutés dans l'emploi pour lequel ils ont été formés.

L'ancienneté est calculée à partir de la date du début du contrat de professionnalisation ou du contrat initial en cas de renouvellement.

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

Si, pour des raisons liées à l'évolution du contexte économique, des titulaires de contrat de professionnalisation n'ont pu être recrutés par l'entreprise, ces derniers bénéficient d'une priorité d'embauche dans les 18 mois qui suivent la fin de leur contrat de professionnalisation, sous réserve qu'ils aient satisfait aux conditions prévues au premier alinéa du présent article. Les entreprises informent le titulaire d'un contrat de professionnalisation qui n'a pu être recruté de cette possibilité.

Article 22 | *Sécuriser, valoriser, accompagner les tuteurs et les maîtres d'apprentissage*

Dans un contexte démographique de vieillissement de la population salariée, qui impacte le secteur comme l'ensemble de la France, la transmission des compétences est un enjeu majeur pour garantir l'excellence professionnelle et la qualité du travail collectif dans toutes les entreprises. C'est aussi une opportunité de valoriser les salariés et l'expérience professionnelle qu'ils ont acquises, et de faire bénéficier les plus jeunes, notamment en alternance, d'un savoir-faire concret et opérationnel, précieux pour réussir leur insertion dans le monde du travail.

La mise en place d'un tutorat de qualité contribue à la réussite des parcours de formation des salariés en alternance.

C'est pourquoi les maîtres d'apprentissage et les tuteurs pourront bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires à l'exercice de leurs missions et, en tant que de besoin et s'ils en font la demande, recevoir une formation visant à consolider et à maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis, apprendre à passer du savoir-faire au savoir-transmettre.

Dans cette optique, les signataires du présent accord mandatent la CPNE-FP pour élaborer un référentiel de formation ou de certification à la fonction de tuteur de salarié en contrat de professionnalisation/maître d'apprentissage. Les travaux menés s'appuieront notamment sur l'ingénierie et l'expertise de l'OPCO Mobilités qui financera une partie des dépenses de formation consenties dans ce cadre.

Les maîtres d'apprentissage et tuteurs qui exercent pour la première fois ces fonctions, qui les ont exercées sans avoir bénéficié d'une formation ou qui ne les ont pas exercées depuis 10 ans, suivront une formation initiale comprise entre deux et cinq jours.

En application des dispositions des articles L. 6332-1-3 et L. 6332-14 du code du travail, l'OPCO Mobilités prend en charge en tout ou partie le financement de la formation et finance l'exercice de leur fonction dans la limite des plafonds réglementaires.

Les entreprises sont par ailleurs invitées à prendre en compte les compétences nouvelles dédiées de leurs salariés tuteur/maître d'apprentissage dans le cadre des entretiens annuels et professionnels, notamment lorsqu'ils bénéficient de ces préparations ou formations.

Les parties signataires rappellent que le tutorat exercé par un salarié ou dans le cadre d'une équipe tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leur savoir et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent. En ce sens, les employeurs veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

Article 23 | *Accueil et insertion professionnelle des salariés ayant été recrutés hors apprentissage ou professionnalisation*

Les salariés ayant été recrutés dans une entreprise de la branche autrement que par contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation, notamment ceux âgés de 26 ans et plus,

bénéficient dès leur entrée dans la profession d'une formation de mise à niveau des connaissances requises pour assurer l'emploi pour lequel ils sont recrutés.

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

Les salariés recrutés en qualité de conducteur doivent en tout état de cause, s'ils ne sont pas recrutés par contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation dont le titre ou le diplôme vaut formation initiale minimum obligatoire, avoir respecté le décret n° 2016-1550 du 17 novembre 2016 relatif à certaines dispositions de la partie réglementaire du code des transports et les textes pris en application. L'obtention de cette qualification fait partie des priorités dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, telles que définies dans l'article 34 du présent accord.

Titre IV Formation professionnelle continue tout au long de la vie

La formation tout au long de la vie est un continuum entre la formation initiale, générale ou professionnelle, et l'ensemble des situations où s'acquièrent des compétences : actions de formation continue, activités professionnelles, implications associatives ou bénévoles.

Avant d'envisager un départ en formation, c'est l'intérêt du salarié de faire le point sur ses compétences, que ce soit à l'occasion de son entretien professionnel (art. 25) ou lors d'un bilan de compétences (art. 26). Peuvent également l'y aider le passeport orientation, formation et compétences (art. 30) ou le conseil en évolution professionnelle (art. 27).

Article 24 | *Formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences*

Article 24.1 | *Priorités dans l'élaboration et le contenu*

Afin notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises, le plan de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels. En ce sens, il comprend les actions d'adaptation des salariés à leur poste de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences. Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Les entreprises s'attachent à inscrire leur plan de développement des compétences dans une perspective d'anticipation et d'organisation à moyen terme des besoins en formations et en certifications de leurs salariés, au regard de l'évolution prévisionnelle des besoins en emploi et en compétences. De plus, le processus d'élaboration du plan de développement des compétences tient compte des nouvelles modalités pédagogiques de formation (AFEST, FOAD...).

Enfin, les entreprises accordent un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe de formation des salariés et joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation.

Article 24.2 | Mise en œuvre

En application de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif, et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Toutes les actions de formation autres que celles mentionnées à l'alinéa précédent constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié. Toutefois, un accord collectif peut définir les actions de formation autres que celles visées à l'alinéa précédent, pouvant se dérouler tout ou partie en dehors du temps de travail. En l'absence d'accord collectif, et sous réserve de l'accord écrit du salarié, les actions de formation autres que celles visées à l'alinéa précédent, peuvent se dérouler, en totalité ou en partie, en dehors du temps de travail, dans la limite prévue par l'article L. 6321-6, 2° du code du travail, de 30 heures par an et par salarié ou 2 % du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heure sur l'année.

Lorsqu'un salarié refuse la mise en œuvre en dehors du temps de travail d'une action de formation, à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. L'employeur demeure tenu à ses obligations en application de l'article L. 6321-1 du code du travail.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de formation mis en œuvre à l'occasion d'un projet de transition professionnelle (CPF-TP).

Les frais de transport, d'hébergement et de restauration d'un salarié en formation dans le cadre du plan de développement des compétences sont pris en charge dans les conditions applicables dans l'entreprise aux salariés en déplacement professionnel et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 24.3 | Dispositions spécifiques aux salariés en contrats de travail à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient à l'exception de situations particulières (ex. saisonniers), d'un accès à la formation professionnelle au titre du plan de développement des compétences, dans des conditions d'accès identiques à celles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Les formations restent adaptées à la durée du contrat.

Article 24.4 | Consultation du comité social économique en matière de formation professionnelle dans les entreprises d'au moins 50 salariés

En l'absence d'accord conclu en application de l'article L. 2312-19 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique est consulté, chaque année, d'une part, sur les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2312-24, et, d'autre part, sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions prévues à l'article L. 2312-26 du même code.

À l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques, il se prononce notamment sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

Lors de la consultation portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, il se prononce, en matière de formation professionnelle, sur le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les congés de formation, ainsi que sur les mesures en matière de formation permettant d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cette fin, l'employeur met à la disposition du comité les informations prévues à l'article L. 2312-26 du code du travail, au moyen de la base de données économiques, sociales et environnementales, selon les conditions prévues par un accord, ou, à défaut, par l'article L. 2312-36. Il s'agit, notamment des informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif, sur le plan de développement des compétences, sur les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Pour chacune des deux consultations visées aux précédents alinéas, le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble ou tout ou partie des thèmes énoncés précédemment ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes au respect des dispositions de l'article L. 2312-19 et L. 2312-26 du code du travail.

La commission de la formation constituée au sein du comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 300 salariés en l'absence d'accord conclu en application de l'article L. 2315-45 du code du travail, prépare les avis que le comité doit rendre au titre des consultations visées au présent article.

Ainsi, les salariés qui sont membres de la commission formation se verront attribuer un crédit d'heures équivalent à 4 demi-journées par an.

Les salariés qui sont à la fois membres de cette commission et membres élus du CSE, se verront attribuer un crédit d'heures équivalent à 2 demi-journées par an.

Enfin, les membres titulaires élus du CSE se verront attribuer un crédit d'heures équivalent à 2 demi-journées par an.

L'UTPF s'engage à réaliser des master classes thématiques sur les enjeux de formation et de compétences à destination des responsables et des directeurs des ressources humaines dès l'application de l'accord et permettant de les former.

Article 25 | *Entretien professionnel et gestion des parcours professionnels*

Bien plus qu'une simple obligation légale, l'entretien professionnel permet à l'entreprise et au salarié y compris en alternance de préparer l'avenir. Il ne se confond pas avec l'entretien annuel d'évaluation qui permet de faire le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs fixés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et de fixer les objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Les signataires souhaitent insister sur l'importance de la conduite de l'entretien professionnel et mettre en avant la nécessaire qualité de ce moment clé qui doit notamment permettre à l'entreprise et au salarié de construire des projets de formation concertés. Pour cette raison, les signataires conviennent d'en aménager la périodicité et de diffuser des outils pratiques d'aide à leur réalisation.

Article 25.1 | *Un rendez-vous périodique fondamental*

L'entretien professionnel constitue un temps d'échange privilégié pour faire le point sur la situation professionnelle du salarié y compris en alternance en recensant ses compétences, ses qualifications et ses aptitudes. Il permet également d'aborder ses perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise, notamment en termes de qualifications et d'emploi, eu égard aux évolutions de celle-ci et de ses besoins en compétences. À cette occasion, sont identifiés les

ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre du projet professionnel du salarié : VAE, co-construction d'actions de formation dans le cadre du CPF, mobilisation du conseil en évolution professionnelle (CEP)...

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

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

L'entretien doit donner lieu à la rédaction d'un document, dont une copie doit être remise au salarié dans les 15 jours ouvrables suivant l'entretien.

Ce document ne constitue pas un avenant au contrat de travail.

À l'issue de l'entretien professionnel, le salarié est informé qu'il peut, s'il le souhaite, faire état par écrit de ses points de désaccord.

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

Le comité social et économique ou, à défaut, ses membres sont informés du calendrier et du taux de réalisation des entretiens professionnels.

Tous les six ans, l'entretien professionnel est aussi l'occasion d'établir un état des lieux du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise en recensant les actions mises en œuvre en termes de formations suivies, de progression salariale ou professionnelle et de certifications obtenues, que ce soit par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience. Il permet également de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels.

L'entretien professionnel est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une des périodes d'absences suivantes : congé de maternité, congé parental d'éducation total ou à temps partiel, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt maladie pour affection de longue durée, mandat syndical.

Dans tous les cas, un entretien professionnel réussi s'organise et se prépare à l'avance. Prévenir en amont le salarié de la date retenue est nécessaire pour lui permettre de prendre du recul sur sa situation professionnelle et de réfléchir à son projet professionnel. Il est également fondamental que le manager ou la personne chargée de conduire l'entretien, y consacre un temps de préparation pour garantir la qualité et la richesse des échanges. En amont de l'entretien, il peut par exemple retracer le parcours du salarié dans l'entreprise, se renseigner sur les évolutions prévisibles des emplois et identifier les éventuelles opportunités pour le salarié...

Article 25.2 | *Un entretien professionnel adapté pour certains salariés*

1. Salariés en seconde partie de carrière, à partir de 45 ans

Afin de mettre en place les conditions d'un parcours professionnel de qualité, de permettre d'anticiper la seconde partie de carrière et ainsi de prévenir les possibles difficultés à exercer sa profession, l'entretien professionnel réalisé dans l'année qui précède ou qui suit le 45^e anniversaire du salarié est renforcé, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Il permet, le cas échéant, d'aborder l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention de situations d'usure professionnelle, les éventuels souhaits de mobilités ou de reconversion professionnelle.

Le salarié bénéficie ainsi d'un bilan complet à mi-carrière, incluant les aspects relatifs aux compétences, aux qualifications, à la formation, aux souhaits de mobilité, aux actions de prévention

de la désinsertion et de l'usure professionnelle. Cet entretien peut, si besoin et à la demande des salariés, être préparé avec l'appui d'un conseiller en évolution professionnelle.

2. Salariés en fin de carrière

Un entretien professionnel pourra être réalisé à tout moment, à la demande du salarié à partir de 50 ans, ou quatre années avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite.

Cet entretien professionnel est l'occasion d'aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière : temps partiel de fin de carrière ; dispositif anticipé de fin de carrière ; retraite progressive ; repositionnement éventuel vers un autre poste ; aménagement du poste en prenant conseil le cas échéant auprès de la médecine du travail.

Selon les hypothèses envisagées par le salarié, le manager pourra orienter celui-ci vers le professionnel RH approprié.

Article 25.3 | *Aménagement de la périodicité des entretiens professionnels*

Compte tenu de la volonté des signataires d'améliorer la qualité de l'entretien professionnel et d'en faire le lieu d'une véritable démarche partagée pour construire des projets de formations concertés, ils entendent fixer, conformément au III de l'article L. 6315-1 du code du travail, une périodicité de l'entretien professionnel différente de celle visée au 1^{er} alinéa de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Ainsi, ils conviennent que le salarié bénéficie au moins de 2 entretiens professionnels sur une période de 6 ans.

Sur demande écrite du salarié, un troisième entretien professionnel est organisé par l'employeur sur la même période.

L'entretien professionnel reste proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une des situations prévues à l'article L. 6315-1, alinéa 2, du code du travail.

Le présent article s'applique aux cycles d'entretiens en cours et aux cycles d'entretiens suivants.

Article 25.4 | *Création et diffusion d'outils spécifiques à la branche*

La branche, dans son rôle structurant d'accompagnement, s'engage à apporter des outils concrets aux salariés et aux entreprises pour réaliser l'entretien professionnel. Dans ce cadre, et avec l'appui de l'OPCO Mobilités, elle met à disposition des entreprises des outils d'accompagnement à la conduite des entretiens ainsi qu'un guide pratique sur les dispositifs de formation professionnelle.

Une cartographie recensant l'offre de formation initiale et continue qu'elle soit spécialisée dans le transport urbain de voyageurs ou relevant d'autres domaines sera également réalisée.

Article 26 | *Le bilan de compétences*

Le bilan de compétences permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences fait partie des actions qui peuvent être financées dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, selon les conditions prévues par le code du travail. En cas de refus de l'employeur, le projet du salarié de réaliser un bilan de compétences peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre de la mobilisation de son CPF.

Dans tous les cas, la durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Après 20 ans d'activité professionnelle, un salarié peut bénéficier, sous réserve d'un an d'activité dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette action est assurée, suivant le cas, dans le cadre du plan de développement des compétences ou via la mobilisation du CPF.

L'accès au bilan de compétences est à l'initiative du salarié, néanmoins l'employeur, peut lorsqu'il l'estime nécessaire ou à l'occasion de l'entretien professionnel, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences. En tout état de cause, le salarié est le seul destinataire des résultats du bilan de compétences, il reste néanmoins libre de communiquer à son employeur les éléments du bilan de compétences notamment lorsqu'il s'agit de définir en commun un projet professionnel ou un projet de formation.

Article 27 | Conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle peut accompagner le salarié dans le cadre de son projet de transition professionnelle. Il constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant à définir un projet professionnel.

Ce service est gratuit, à l'initiative personnelle de chaque individu, et accessible à tout salarié indépendamment de son âge, de son secteur d'activité et de sa qualification sur le site mon-cep.org.

Article 28 | Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet de valoriser les compétences que le salarié met en œuvre au quotidien dans un cadre professionnel ou extra-professionnel en une certification (ou un bloc de compétences) reconnue dans l'entreprise : un diplôme, un titre professionnel ou un certificat de qualification professionnelle inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Elle constitue un élément de fidélisation des salariés et s'inscrit donc dans une démarche gagnant-gagnant pour l'entreprise et le salarié.

La VAE peut être mobilisée par toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, à condition de justifier d'une activité en rapport direct avec la certification visée, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non.

Le parcours VAE se déroule notamment dans le cadre suivant :

- dans le plan de développement des compétences s'il répond aux besoins de l'entreprise ou dans le cadre du CPF ;
- il est d'une durée maximale de 48 heures de temps de travail, continues ou discontinues, par session d'évaluation ;
- les heures passées en congé de VAE constituent du temps de travail effectif et donne donc lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié ;
- le candidat peut s'informer et effectuer toutes les démarches sur le portail national dédié (vae.gouv.fr). Il peut également échanger avec un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Afin de favoriser l'accès au dispositif de la validation des acquis de l'expérience, tout nouvel embauché se voit informé sur les possibilités d'acquérir un titre ou un diplôme par cette voie.

Les dépenses afférentes à la participation à des jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience seront prises en charge selon les modalités définies par l'article 37 du présent accord.

Article 29 | Action de formation en situation de travail (AFEST)

L'AFEST est une action de formation qui se déroule en situation concrète, en alternant des séquences de travail préparées et organisées dans une visée pédagogique, et des séquences de réflexion pendant lesquelles l'apprenant prend du recul sur ses apprentissages qui sont ensuite évalués par le formateur.

L'AFEST est donc une action concertée et coconstruite par les acteurs concernés et favorise l'engagement de toutes les parties prenantes. Ses effets sont d'ailleurs immédiatement observables :

- l'apprenant, qui est acteur de son parcours, fait l'expérience du travail et transforme cette expérience en compétences qu'il peut directement mettre en œuvre ;
- le formateur, grâce aux échanges avec l'apprenant, enrichit son expertise métier et gagne en reconnaissance.

Le plus souvent, l'AFEST permet de former sur des compétences spécifiques qui ne sont ni disponibles ni accessibles en dehors de l'entreprise. Elle permet donc de répondre à des enjeux stratégiques pour l'entreprise : des enjeux de marché, de gestion des emplois et des compétences, de professionnalisation et d'employabilité.

Néanmoins, la mise en œuvre d'une AFEST nécessite une certaine ingénierie : cadrage du projet, définition du parcours pédagogique et des supports permettant de les organiser... Aussi, pour accompagner les entreprises vers cette nouvelle modalité de formation, les signataires demandent à l'OPCO Mobilités de développer une offre de services dédiée et adaptée.

Article 30 | Passeport orientation, formation et compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à tout salarié de recenser l'ensemble des formations suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel ou extra-professionnel (activités associatives, bénévoles...), afin notamment de :

- préparer un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité ;
- sécuriser les parcours professionnels.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est accessible par son titulaire sur le site moncompteformation.gouv.fr.

Les entreprises accompagneront, autant que possible, le salarié en lui fournissant toutes les informations relatives aux formations, aux qualifications ou habilitations éventuellement obtenues et suivies durant sa carrière au sein de la structure pour lui permettre d'alimenter ce passeport. Cet accompagnement sera renforcé à l'égard des salariés en situation d'invalidité ou de reconversion professionnelle.

Article 31 | Passeport prévention

Le passeport prévention vise à recenser l'ensemble des formations suivies par le salarié en matière de prévention des risques professionnels, il permet :

- d'assurer une traçabilité des formations et des habilitations obtenues ;
- de faciliter la reconnaissance des compétences en matière de prévention ;
- de renforcer la sécurité et la protection de la santé des travailleurs ;

- d’accompagner les employeurs dans le suivi des obligations de formation en matière de sécurité.

Les entreprises accompagneront, le salarié en lui fournissant toutes les informations relatives aux formations, aux qualifications ou habilitations éventuellement obtenues et suivies durant sa carrière au sein de la structure pour lui permettre d’alimenter ce passeport. Cet accompagnement sera renforcé à l’égard des salariés en situation d’inaptitude ou de reconversion professionnelle.

Article 32 | La préparation opérationnelle à l’emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l’emploi permet à un demandeur d’emploi de bénéficier d’une formation nécessaire à l’acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d’entreprise déposée auprès de France Travail (POE individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE collective). Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises, pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers.

Elle permet d’identifier et de former les demandeurs d’emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste. Pour les demandeurs d’emploi, la POE favorise l’accès à un métier porteur d’emploi, au moyen d’une formation préalable à l’embauche.

La préparation opérationnelle à l’emploi individuelle est financée par France Travail. L’OPCO Mobilités peut participer à son financement lorsqu’elle est mise en œuvre au profit des entreprises de moins de cinquante salariés, dans les conditions prévues à l’article L. 6332-17 du code du travail.

Les signataires conviennent de renforcer, via la contribution conventionnelle, l’accompagnement financier des entreprises dans le cadre de ce dispositif destiné aux demandeurs d’emploi en complément des prises en charge de France Travail.

La préparation opérationnelle à l’emploi collective est financée par l’OPCO Mobilités dans le cadre des fonds qu’il reçoit du plan d’investissement dans les compétences (PIC).

Dans le cadre de la valorisation des métiers du transport urbains de voyageurs, les signataires souhaitent que l’OPCO Mobilités puisse, dans le cadre de ses missions, s’engager auprès des différents prescripteurs de l’emploi, en particulier le service public de l’emploi, à des opérations de valorisation des métiers du secteur permettant d’organiser des rencontres avec les employeurs qui recrutent, de faire découvrir les métiers en tension, et, de promouvoir les opportunités de formation et de mise à niveau des compétences recherchées.

L’acquisition du socle de savoirs de base est une priorité pour les signataires de l’accord. La formation professionnelle préalable à l’embauche doit en effet favoriser l’acquisition et le maintien du socle de connaissances et de compétences professionnelles (remise à niveau en français lu/écrit, développement des compétences de base en informatique et numérique – CléA numérique). En application de l’accord de branche du 6 février 2024 relatif au financement de la formation professionnelle, ces formations peuvent bénéficier d’une prise en charge financière via les fonds mutualisés de la contribution conventionnelle.

En outre, les parties signataires plébiscitent la conception de parcours de préqualification afin de faciliter le recrutement et l’intégration des salariés notamment sur les métiers en tension (conduite, maintenance, l’information voyageur et sécurité/sûreté). Des travaux d’ingénierie seront engagés dans la branche avec l’appui de l’OPCO Mobilités afin de concevoir des parcours sur les métiers en tension.

Article 33.1 | Principes**1. Ouverture, alimentation et gestion**

Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies à l'article L. 5151-2 du code du travail. Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé quel que soit le statut de son titulaire. Il est alimenté au titre de chaque année dans les conditions prévues aux articles L. 6323-10 et suivants du code du travail.

La Caisse des dépôts et consignations gère le compte personnel de formation et ses conditions générales d'utilisation, ainsi que le service dématérialisé permettant au titulaire du compte de connaître ses droits et les formations éligibles.

2. Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation les actions visées à l'article L. 6323-6 du code du travail. Il s'agit :

- des actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), comprenant notamment les certificats de qualification professionnelle de branche et interbranche ;
- des actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences enregistrés dans le RNCP ;
- des actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS) ;
- des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- des bilans de compétences ;
- de la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- des actions de formation, d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- des actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Ces actions sont exclusivement financées par les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen visé à l'article L. 5151-7 du code du travail.

Article 33.2 | Modalités de mobilisation du CPF**1. Mobilisation du compte CPF**

En application de l'article L. 6323-2 du code du travail, le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées au point 2 du présent article. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées au point 3 du même article. La demande du salarié peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

2. Demande à l'employeur

a) Action se déroulant en tout ou partie sur le temps de travail

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié lui adresse, avant le début de l'action, une demande d'autorisation d'absence dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action est au moins égale à 6 mois.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes :

- intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;
- calendrier de l'action ;
- part de l'action réalisée pendant le temps de travail ;
- organisme de formation pressenti.

Sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte, lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte, le salarié peut solliciter, auprès de son employeur, un abondement pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose, d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier, par écrit, sa réponse au salarié sur l'autorisation d'absence. L'absence de réponse sur l'autorisation d'absence demandée vaut acceptation.

En cas d'accord exprès entre le salarié et l'employeur, formalisé par écrit, le délai dans lequel le salarié effectue sa demande et/ou le délai de réponse de l'employeur peut être réduits.

b) Action se déroulant en dehors du temps de travail

Sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte, lorsque le salarié souhaite obtenir l'abondement de son compte par son employeur, pour le financement d'une action mise en œuvre en dehors du temps de travail, il lui adresse, au plus tard 60 jours calendaires avant le début de l'action, une demande comportant les mentions suivantes :

- intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;
- calendrier de l'action ;
- justificatif du coût total de l'action et du montant des droits inscrits sur son compte ;
- organisme de formation pressenti.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose, d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier, par écrit, sa réponse au salarié au titre de l'abondement sollicité. L'absence de réponse sur l'abondement demandé ne vaut pas acceptation. Lorsque la réponse relative à la demande d'abondement est négative, ou lorsqu'il s'agit d'une acceptation partielle de l'abondement sollicité, elle est notifiée au salarié par écrit.

3. Absence de demande ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord sur l'autorisation d'absence, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail. Il finance l'action au moyen des droits inscrits sur son compte, et, le cas échéant, finance le reste à charge correspondant.

1. Prise en charge des frais pédagogiques par la Caisse des dépôts et consignation

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions visées à l'article 33.1 point 2, suivie par le salarié, pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel de formation.

Lorsque le coût de l'action est supérieur au montant des droits inscrits, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements complémentaires financés par les personnes visées à l'article L. 6323-4 du code du travail.

2. Prise en charge des frais annexes et de la rémunération

Lorsque la formation au titre de l'une des actions visées à l'article 33.1 point 2 est mise en œuvre pendant le temps de travail, l'employeur maintient la rémunération du salarié. Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement, occasionnés par la mise en œuvre, en totalité ou en partie pendant le temps de travail, d'une des actions visées à l'article susvisé, sont pris en charge par l'employeur.

Article 33.4 | Les modalités d'abondement**1. Abondement complémentaire**

Les droits inscrits sur le CPF doivent permettre à son titulaire de financer une formation éligible à ce dispositif. Lorsque le coût de cette formation est supérieur aux droits inscrits, le compte peut faire, à la demande de son titulaire, l'objet d'abondements en droits complémentaires. Ces abondements peuvent provenir :

- du titulaire du CPF lui-même ;
- de l'employeur ;
- d'un opérateur de compétences ;
- de la Caisse nationale de l'assurance maladie, organisme chargé de la gestion du compte professionnel de prévention ;
- des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- de l'État ;
- des régions ;
- de l'opérateur France Travail pour les demandeurs d'emploi ;
- de l'Agefiph pour les personnes en situation de handicap.

La loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 a instauré un mécanisme de reste à charge pour les salariés utilisant leur compte personnel de formation. Ce montant révisable annuellement et fixé par décret, s'élève à 102,23 € au 1^{er} janvier 2025. Les titulaires bénéficiant d'un financement de leur employeur ou d'un organisme spécifique (l'OPCO Mobilités, accord collectif) en sont exonérés.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises du secteur à développer leur politique de développement des compétences dans une logique de co-construction avec leurs collaborateurs et plus particulièrement pour les salariés en situation de mobilité ou de reconversion professionnelle. Il s'agit, lors de l'entretien professionnel, de croiser les projets de formation des salariés avec les besoins stratégiques de l'entreprise et de permettre l'octroi de dotations complémentaires au cas par cas. En cas d'accord entre l'employeur et le salarié, l'abondement est versé sur le compte CPF. La formation se réalisera prioritairement sur le temps de travail du salarié. Cette démarche de co-construction permet au salarié d'être exonéré du ticket modérateur.

En complément des actions des entreprises, les parties signataires souhaitent que l'OPCO Mobilités noue des partenariats avec les opérateurs de l'emploi et de la formation afin de développer les modalités d'abondement des comptes des salariés de la branche.

2. Abondement supplémentaire

Dans le cadre de la politique de formation de la branche du transport urbain de voyageurs, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un abondement du CPF via les fonds conventionnels. Cet abondement vise d'une part à faciliter l'accès à des formations qualifiantes certifiantes et diplômantes qui sont stratégiques pour la branche mais également à l'égard de publics prioritaires.

Les priorités fixées par la branche sont les suivantes :

- les certifications de branche ;
- le bilan de compétences dans le cadre d'une reconversion ;
- accompagnement dans le cadre d'une VAE ;
- le CléA numérique ;
- les formations certifiantes liées à la transition énergétique et numérique.

Ces formations se dérouleront prioritairement sur le temps de travail du salarié.

La CPNE-FP identifiera tous les trois ans la liste des certifications et des publics prioritaires et déterminera le montant de l'enveloppe fermée dédiée à l'abondement supplémentaire du CPF.

Article 34 | *Accès de l'encadrement à la formation*

Conformément à l'article 104 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, le personnel d'encadrement au sens du présent chapitre est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part par les salariés tels que les agents de maîtrise et les techniciens dont la compétence, la qualification et les responsabilités en termes d'encadrement de salariés le justifient.

Les parties signataires rappellent que toute liberté doit être laissée au personnel d'encadrement, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des actions de formation professionnelle sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation et prévoir, le cas échéant, l'aménagement des charges de travail.

De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés.

La formation de l'encadrement peut comprendre des enseignements ayant pour objets l'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des connaissances :

- contribuant à leur perfectionnement professionnel ; et
- assurant une meilleure préparation à l'animation et à la conduite des équipes.

Article 35 | *Rôle de l'encadrement en matière de formation*

Le personnel d'encadrement doit jouer un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises :

- l'associent prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles de leurs emplois, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont elles doivent disposer, en lui communiquant les informations disponibles ;

- l’informent sur les dispositifs de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l’expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l’entreprise ;
- assurent sa préparation et sa formation au tutorat, à la conduite des entretiens professionnels et à l’élaboration et la mise en œuvre des actions de formation au bénéfice de ses collaborateurs ;
- aménagent ses priorités d’actions pour tenir compte de ces missions.

Les modalités de mise en œuvre des missions du personnel d’encadrement visées ci-dessus sont examinées tous les 3 ans au cours de l’entretien professionnel.

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

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

Titre V Sécuriser et valoriser la transmission des savoirs

Article 36 | Participation d’un salarié à un jury d’examen ou de VAE

Lorsqu’un salarié participe à un jury d’examen ou de validation des acquis de l’expérience, celui-ci adresse à l’employeur une demande écrite d’autorisation d’absence au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d’examen ou de validation conformément aux dispositions de l’article D. 3142-5-1 du code du travail.

La participation à ce jury n’entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié. Le salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Le salarié est également remboursé de ses frais de transport, d’hébergement et de restauration selon les normes en vigueur au sein de l’entreprise.

Les parties signataires conviennent que la participation d’un salarié à un jury d’examen entraînera une prise en charge financière forfaitaire des frais d’hébergement, de transport et du maintien de salaire défini dans le cadre des travaux de la CPNE-FP. Cette prise en charge sera financée par la contribution conventionnelle dans la limite d’une enveloppe dédiée fixée annuellement en CPNE-FP.

Article 37 | L’attractivité des métiers

L’attractivité des entreprises et des métiers du transport urbain de voyageurs joue un rôle déterminant en permettant aux entreprises de recruter les compétences dont elles ont besoin.

Les parties signataires souhaitent poursuivre et renforcer les actions de communication mettant en perspective les atouts du secteur en termes d’attractivité de ses métiers (diversité, promotion des innovations technologiques, de développement durable...), d’insertion et d’évolution professionnelles (taux d’insertion à l’issue des contrats en alternance, promotion des métiers en tension...), de qualité des emplois (taux d’emploi en CDI, accès à la certification professionnelle) et de qualité de vie au travail auprès des prescripteurs de l’orientation, de l’emploi et de la formation professionnelle et des établissements scolaires. Ces actions seront pilotées conjointement par la CPNE-FP et l’OPCO Mobilités.

Sur la base des travaux réalisés dans le cadre de l’observatoire, les membres de la CPNE-FP définissent les métiers en tension au niveau national pour les entreprises du secteur. La liste des métiers ainsi identifiés est communiquée aux acteurs publics et privés, nationaux et régionaux, en charge de la mise en œuvre et du financement des politiques de l’emploi (France Travail, régions...).

Titre VI Faciliter et sécuriser la transition et la reconversion professionnelle

La branche doit aujourd'hui répondre à deux évolutions structurelles et convergentes impactant la transition et la reconversion professionnelle des salariés. D'une part, ces derniers sont de plus en plus désireux d'évoluer dans leur carrière en variant leurs expériences professionnelles, y compris dans une perspective de changement de métier et de qualification. Il s'agit d'une évolution sociale profonde répondant aux aspirations légitimes de promotion sociale et professionnelle et au souhait, tout aussi légitime, d'occuper tout au long de sa vie professionnelle un emploi correspondant à un intérêt et un goût personnel, qui peuvent varier au cours du temps. D'autre part, les entreprises sont confrontées à des évolutions technologiques et des exigences environnementales qui nécessitent des évolutions de compétences massives, et auxquelles elles ne peuvent répondre que par un effort de formation et de reconversion tout aussi massif. Enfin, les entreprises veilleront à accompagner les salariés en situation d'inaptitude en leur proposant des formations adaptées afin de favoriser leur reclassement et, le cas échéant ou à défaut, leur reconversion professionnelle.

C'est pourquoi la sécurisation des transitions et des reconversions professionnelles constitue un enjeu décisif pour le secteur, et fait l'objet d'une attention particulière dans le présent accord. Il s'agit d'engager les entreprises dans la voie de la sécurisation, en mobilisant mieux les dispositifs existants, si nécessaire en les adaptant à leurs besoins particuliers, tout en innovant par la création de nouvelles opportunités et dispositifs, sécurisés et accompagnés par la branche.

Article 38 | *Création d'un nouveau dispositif de reconversion professionnelle sécurisée*

La reconversion professionnelle est une démarche qui vise à changer de métier et qui nécessite, de la part du salarié, un effort de formation.

Afin de faciliter et de sécuriser les transitions et les reconversions professionnelles, et en complément des dispositifs légaux et correspondant aux besoins des salariés et des entreprises du secteur, le présent accord instaure la reconversion professionnelle prioritaire, couvrant certains métiers « de départ » et certains métiers « d'arrivée ».

À cette fin, la CPNE-FP élaborera une liste des actions de formation éligibles au FSE+. Cette liste pourra comprendre les actions de formation permettant les passerelles métiers. Le financement sera assuré par la mobilisation maximale, dans la limite des crédits accordés par l'État, du fonds national pour l'emploi (FSE+).

Article 39 | *Mobilisation du compte personnel de formation à l'occasion d'un projet de transition professionnelle*

Article 39.1 | *Objet*

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de bénéficier d'une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation, afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Pour l'accompagner dans son projet de transition professionnelle, il peut solliciter les opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle.

Article 39.2 | Conditions requises

Le salarié qui souhaite mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de mettre en œuvre un projet de transition professionnelle justifie de l'ancienneté minimale en qualité de salarié prévue à l'article D. 6323-9 du code du travail. Cette condition d'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Article 39.3 | Forme de la demande et réponse de l'employeur

Lorsque la formation se déroule en totalité ou en partie pendant le temps de travail, le salarié adresse une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle à son employeur, par écrit, au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé indique :

- la date du début de l'action de formation ;
- la désignation et la durée de celle-ci ;
- le calendrier précis de l'action, comprenant les dates de fermeture prévisionnelles de l'organisme qui en est responsable ;
- le nom de l'organisme qui en est responsable ;
- l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de 30 jours calendaires suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

L'employeur ne peut refuser d'accorder le congé demandé qu'en cas de non-respect, par le salarié, des conditions requises prévues à l'article 40.2 ou des conditions de forme prévues au présent article. La décision par laquelle l'employeur rejette la demande est motivée.

L'employeur peut différer, après avis du comité social et économique lorsque celui-ci existe, pour une durée maximale de 9 mois, le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par un salarié lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Il peut également différer le bénéfice du congé afin, dans un établissement de 100 salariés et plus, que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total, ou, dans un établissement de moins de 100 salariés, que le congé ne bénéficie qu'à un seul salarié à la fois. La décision par laquelle l'employeur diffère le congé est motivée.

Enfin, le salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé de transition professionnelle avant un délai, exprimé en mois, égal à 10 fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois. Ce délai ne peut être inférieur à six mois, ni supérieur à six ans.

Article 39.4 | Financement

Le salarié adresse une demande de prise en charge à la commission paritaire interprofessionnelle régionale visée à l'article L. 6323-17-6 du code du travail.

Lorsque la commission accepte le financement, elle prend en charge :

- les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation ;
- les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié ;
- la rémunération du salarié et les cotisations sociales et charges assises sur cette rémunération.

Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération déterminée dans les conditions prévues par l'article D. 6323-18-3, pendant la durée de son projet, sous réserve de son assiduité à l'action de formation. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération du bénéficiaire du projet de transition professionnelle est versée mensuellement par l'employeur.

La commission paritaire interprofessionnelle régionale rembourse l'employeur dans le délai maximum d'un mois sur production des justificatifs demandés. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération du bénéficiaire du projet de transition professionnelle lui est versée mensuellement par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Article 40 | La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

Conformément au décret n° 2022-372 du 16 mars 2022, la convention de rééducation professionnelle en entreprise est un outil de l'assurance maladie qui s'adresse aux salariés afin de se réadapter à son ancien poste de travail ou à se former à un nouveau métier dans son entreprise si des raisons de santé l'empêchent d'exercer son emploi actuel, ou pour apprendre une nouvelle profession dans une autre entreprise en bénéficiant de formations pratiques tutorées et individualisées en entreprise, pouvant être complétées de cours théoriques.

La CRPE est une convention tripartite entre l'employeur, le salarié et l'assurance maladie.

Les salariés éligibles sont les salariés qui ne peuvent pas reprendre leur poste de travail car ils ont été déclarés inaptes par le médecin du travail et les salariés considérés en risque d'inaptitude dans le cadre de la visite de pré-reprise par le médecin du travail.

Pendant toute la durée de la convention, le salarié est rémunéré. La rémunération totale de l'assuré (indemnités journalières et fraction de la rémunération prise en charge par l'employeur), ne peut être inférieure à la rémunération perçue antérieurement à l'arrêt de travail de l'assuré. Son salaire est pris en charge par l'assurance maladie et par son employeur. Le partage de la prise en charge entre l'assurance maladie et l'employeur est négocié dans le cadre de la signature de la convention.

Les fonds de la contribution conventionnelle TU, dont le montant de l'enveloppe dédié sera fixé annuellement en CPNE-FP, pourront financer le coût pédagogique de la formation proposée au salarié.

Titre VII Dispositions diverses

Article 41 | Modalités de prise en compte de la dimension européenne de la formation

Bien que l'activité des entreprises de transport urbain s'inscrive principalement dans le contexte national, l'intérêt de donner une perspective européenne à la politique de formation

au niveau de la branche est réel. L'organisation des transports urbains en zone frontalière en est une raison supplémentaire.

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

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

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

Fait à Paris, le 20 mai 2025.

(Suivent les signatures.)