

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

ACCORD DU 1^{ER} JUIN 2010
RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS
ET DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1051128M
IDCC : 16

PRÉAMBULE

Le transport routier de voyageurs (TRV) est une filière professionnelle à part entière, identifiable à ses activités, ses modes de fonctionnement et de production, à son cadre conventionnel et aux compétences et talents qu'elle requiert.

Au plan national, le transport routier non urbain de voyageurs représente :

- 3 000 entreprises ;
- 80 000 salariés ;
- 50 000 autocars ;
- 3 milliards d'euros de chiffre d'affaires ;
- 36 000 communes desservies ;
- 3 millions de scolaires transportés chaque jour ;
- 1 milliard de personnes transportées chaque année.

Au plan régional, le transport routier non urbain de voyageurs représente un effectif salarié de 5 691 personnes, dont 4 315 conducteurs pour une flotte de 3 500 autocars.

Dans le département des Alpes-Maritimes, le transport routier non urbain de voyageurs, ce sont 81 établissements qui représentent un effectif salarié de 1 470 personnes (source Unédic 2007). Dans ce même département, le transport urbain de voyageurs représente 2 110 salariés.

La demande de recrutement des entreprises est très largement sous-tendue par le développement des transports collectifs mais également par les premiers effets d'une pyramide des âges qui doit conduire les entreprises à renouveler dans un délai de 10 ans près de 30 % des effectifs, soit un effectif de 441 personnes pour le transport non urbain à demande de transport constante.

Cette demande de recrutement est encore exacerbée par le déficit d'attractivité dont souffre le transport routier non urbain de voyageurs.

Un déficit qui tient à :

- l'image du secteur ;
- la concurrence d'autres secteurs d'activités ;
- l'essoufflement de la démarche de modernisation sociale portée par les partenaires sociaux à l'échelle de la branche.

Au plan qualitatif, il est également à noter que les mutations profondes qui affectent le secteur obligent à adapter en permanence les compétences et habiletés des collaborateurs des entreprises. Le transport par autocar vit des bouleversements et des évolutions rapides qui, à terme, doivent en faire un maillon solide de la chaîne de déplacement et des métiers de la mobilité.

Aussi, dans ce contexte et afin d'anticiper les évolutions de l'activité, de l'emploi et des métiers du transport routier de voyageurs (TRV), la FNTV 06 a proposé à ses adhérents, avec le soutien de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Alpes-Maritimes une action de sensibilisation à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

A l'issue de cette première étape, des préconisations et axes de travail ont été identifiés par les entreprises et portés à la connaissance des partenaires sociaux dans le cadre du comité de pilotage GPEC.

Il s'agit pour rappel de :

- la professionnalisation de l'encadrement des conducteurs ;
- l'élaboration de parcours d'intégration pour les jeunes, pour les seniors et pour les femmes ;
- la prise en compte des critères sociaux et environnementaux de qualité de service identifiés par les clients et donneurs d'ordre et portés par les partenaires sociaux ;
- la valorisation de l'image des métiers du TRV pour répondre à un déficit d'attractivité.

Sur ces bases, il est apparu aux partenaires sociaux du TRV dans les Alpes-Maritimes la nécessité et l'opportunité de poursuivre le travail entamé par l'élaboration et la conclusion d'un accord départemental de GPEC.

La promotion et le développement des transports collectifs de voyageurs, qui sont au cœur du projet professionnel de la FNTV 06, doivent conduire à un enrichissement des compétences des salariés du secteur.

Il s'agit dans le cadre du présent accord de faire valoir une politique globale d'excellence et de qualité de service par une professionnalisation accrue des collaborateurs des entreprises.

Une démarche de progrès qui, à l'évidence, devra être connue, partagée et prise en compte par les clients publics et privés des entreprises du TRV en prenant par exemple appui sur l'article 12 de la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres de voyageurs.

Les partenaires sociaux forment ainsi le vœu qu'une libre et saine concurrence puisse s'établir dans le transport routier de voyageurs sans distorsion fondée sur des pratiques de « dumping social ».

Le dispositif de recrutement et de formation de conducteur routier de voyageurs lancé dans le département des Alpes-Maritimes et baptisé « filière excellence » est la traduction opérationnelle de cette ambition pour tous les métiers du transport routier de voyageurs et le service public.

Trois axes de travail ont ainsi été identifiés par les partenaires sociaux :

- axe 1 : la mise en œuvre d'une gestion anticipée des emplois et des compétences ;
- axe 2 : le maintien dans l'emploi, la mobilité interne, la gestion et l'évolution des carrières ;
- axe 3 : la transmission des savoirs.

Ces 3 axes forment ensemble la structure et la charpente du présent accord.

Il a donc été convenu et arrêté ce qui suit.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises adhérentes de la FNTV 06, intervenant dans le champ du transport routier de voyageurs (codes 4939 A et 4939 B) et appliquant la convention collective nationale du transport routier et des activités auxiliaires.

Le présent accord sera porté à la connaissance de tous les adhérents des associations professionnelles et syndicats de salariés du transport routier de voyageurs dans les Alpes-Maritimes.

Article 2

Objectifs généraux

Les signataires du présent accord conviennent de promouvoir un ensemble d'actions visant à mettre en œuvre dans les entreprises une gestion anticipée des emplois et des compétences, favoriser le maintien dans l'emploi, la mobilité interne, la gestion et l'évolution des carrières, et enfin organiser la transmission des savoirs.

Il s'agit au final, comme rappelé par le préambule de l'accord, de faire valoir une politique globale d'excellence et de qualité de service par une professionnalisation accrue des collaborateurs des entreprises.

Article 3

Mise en œuvre d'une gestion anticipée des emplois et des compétences

Sur la base des impressions et enseignements recueillis dans le cadre de la démarche de sensibilisation à la GPEC, il est apparu nécessaire d'adapter et de développer les compétences des salariés et de concourir à la construction de parcours professionnels.

Les signataires s'engagent ainsi à :

- 3.1. Définir des référentiels compétences et formaliser les prérequis nécessaires pour exercer les métiers du TRV

Les métiers de la conduite.

Fiches « conducteur receveur » et « conducteur tourisme ».

Les personnels administratifs.

Fiche « agent de planning et d'exploitation ».

Les personnels d'atelier.

Fiche « chef d'atelier ».

Les nouveaux métiers du TRV : agent d'accompagnement et de médiation, accompagnateur « personnes à mobilité réduite »...

Les signataires s'engagent à ne pas conclure d'accord sur ce point avant l'aboutissement des travaux et réflexions menés au niveau de la convention collective. Ce sujet ne sera, de surcroît, abordé que pour préciser des compléments propres aux secteurs des Alpes-Maritimes.

Les signataires s'engagent également à promouvoir une insertion réussie des personnes handicapées dans le transport routier de voyageurs. Ce faisant et pour des raisons évidentes, l'aptitude des personnes handicapées en situation d'insertion professionnelle devra être compatible avec les contraintes et exigences des métiers du transport routier de voyageurs.

3.2. Construire des parcours professionnels

3.2.1. Pour les seniors

Sans méconnaître les droits et garanties attachés au régime du congé de fin d'activité (CFA), les signataires souhaitent proposer un dispositif de seconde partie de carrière assis à la fois sur un objectif de transmission des savoirs et sur la polycompétence et le glissement vers les nouveaux métiers du TRV. Des procédures sont ainsi définies.

Par « seniors », nous entendons les personnels dont l'âge, l'ancienneté dans l'entreprise et l'expérience acquise méritent ensemble d'être pris en considération.

Par la loi, les pouvoirs publics préconisent le recrutement, la poursuite d'activités professionnelles ou la reconversion des salariés âgés de 50 ans et plus.

Ainsi, afin non seulement d'organiser la transmission des savoirs dans l'entreprise et faciliter l'accueil des nouveaux entrants dans les métiers du TRV, mais également dans le souci de proposer aux plus anciens, chaque fois que cela sera possible, un nouveau déroulement de carrière qui tient compte de leurs aptitudes et d'une volonté partagée de reclassement, les signataires définissent à l'attention des seniors deux types de parcours :

- un parcours orienté vers la transmission des savoirs ;
- un parcours orienté vers les nouveaux métiers du transport routier de voyageurs.

L'attention des personnels concernés sera attirée sur les conséquences de ce dispositif en matière de maintien ou de perte des droits attachés aux régimes IPRIAC, CFA et autres. Une information sera faite sur les dispositifs existants attachés aux activités envisagées. Des accords pourront être négociés par entreprise.

S'agissant du parcours « transmission des savoirs », il sera notamment proposé aux conducteurs seniors d'encadrer et parfaire la formation des conducteurs débutants, dans le cadre des missions du salarié référent, dans le cadre du tutorat ou du monitorat.

Qu'il s'agisse du tutorat ou du monitorat, des appels à candidature seront diffusés dans les entreprises à l'attention des personnels éligibles. Les candidats seront ainsi sélectionnés sur la base du volontariat, d'une vérification des aptitudes requises et d'une évaluation de la motivation.

Des modules de formation adaptés aux missions du salarié référent, aux missions tutorales et monitorales seront proposés aux candidats sélectionnés.

Il sera enfin tenu compte dans les contrats de travail des aptitudes et missions nouvelles des conducteurs tuteurs et des moniteurs d'entreprise.

En ce qui concerne le parcours « nouveaux métiers du TRV », il sera proposé aux conducteurs seniors, selon les « opportunités métiers » offertes par le réseau de transport et les activités de l'entreprise ou selon la configuration de la prestation tourisme décidée par le client, une orientation vers les métiers du contrôle, de l'accompagnement en service public et la médiation.

Le processus de sélection et d'examen des candidatures est identique à celui du parcours « transmission des savoirs ». Des modules de formation adaptés aux missions du contrôle, de l'accompagnement et de la médiation seront proposés aux candidats sélectionnés.

Les contrats de travail seront revus afin de tenir compte des aptitudes et missions nouvelles exigées des collaborateurs sélectionnés.

3.2.2. Pour les plus jeunes

Il s'agit dans ce cadre de proposer aux plus jeunes un parcours de professionnalisation et d'accès aux métiers du TRV par la promotion des métiers passerelles et le recours aux dispositifs de financement et de soutien à la formation professionnelle.

Les enjeux attachés à la pyramide des âges dans le TRV ont déjà été posés. Pour attirer les plus jeunes, la profession doit combler un déficit d'attractivité lié notamment à l'âge d'accès aux métiers de la conduite.

Les signataires conviennent ainsi de mettre en place des dispositifs passerelles qui ciblent prioritairement les jeunes de moins de 21 ans.

Ces dispositifs reposent très largement sur les nouveaux métiers du TRV et visent une orientation pérenne des plus jeunes vers les métiers de la conduite. Ce dispositif « nouveaux métiers » sera activé en lien avec les autorités organisatrices de transport.

Il s'agira ainsi de recruter les plus jeunes sur la base des habilités et prérequis identifiés pour les nouveaux métiers tout en préconisant une orientation après 21 ans vers les métiers plus traditionnels du TRV.

Comme pour la filière excellence de formation des conducteurs, les dispositifs passerelles s'appuieront sur un partenariat opérationnel et financier avec le service public de l'emploi, l'OPCA Transports, le conseil général et le conseil régional.

3.3. Proposer une offre de formation qui s'articule avec les besoins de développement des compétences des salariés en entreprise

Il est proposé de reprendre les thèmes d'actions éligibles retenus par l'accord-cadre régional 2009-2011 pour le développement de l'emploi et des compétences dans le secteur du transport de voyageurs :

- formation d'un correspondant formation ;
- action de positionnement et de bilan des salariés ;

- remise à niveaux des savoirs de base et (re)mobilisation sur les « fondamentaux » des métiers ;
- transmission des savoirs et de la culture du métier ;
- professionnalisation de l’encadrement intermédiaire.

3.4. Mettre à la disposition des entreprises des indicateurs ressources humaines pertinents

L’attention des entreprises est attirée sur les indicateurs suivants :

- ancienneté ;
- pyramide des âges ;
- taux de rotation ;
- tableaux de bord ;
- bilan social.

L’étude et le suivi de ces indicateurs par les entreprises doivent assurer une visibilité en matière de GPEC.

Article 4

Maintien dans l’emploi, mobilité interne et évolution des carrières

Les évolutions rapides et profondes qui affectent le TRV dans les Alpes-Maritimes et ses métiers ont mis en évidence la nécessité d’une professionnalisation des collaborateurs des entreprises et de l’accompagnement du déroulement de leur carrière par l’incitation et la formation.

S’agissant des services réguliers, le nécessaire développement des transports collectifs dans les Alpes-Maritimes et les exigences qualitatives fortes des autorités organisatrices du département obligent les opérateurs de transport à promouvoir dans les entreprises une gestion précise et incitative des compétences des collaborateurs.

En ce qui concerne le tourisme par autocar, les signataires ont là aussi conscience que la renommée et l’attractivité de la destination Riviera-Côte d’Azur doivent prendre appui sur des fondations solides en termes d’excellence et de qualité de service.

Il s’agit au final comme indiqué dans le préambule et à l’article premier de répondre aux exigences de qualité des autorités organisatrices et de la clientèle, mais également de bâtir dans un cadre partenarial une continuité de service qui concerne aussi bien le service public que le tourisme par autocar.

4.1. Déroulement des carrières

Il est décidé, dans le cadre du présent accord, de construire un socle commun incitatif qui s’attachera notamment :

4.1.1. Au versement d’une prime de professionnalisation pour les salariés ayant atteint 12 mois de présence effective dans l’entreprise.

La première année de travail d'un salarié des transports de voyageurs est une année d'apprentissage, d'assimilation de connaissances (réseau, service, réglementation, tarification...) et d'acquisition en termes de conduite, de maîtrise des différents matériels (notamment pour les conducteurs).

Cette première année doit également être l'occasion d'accéder à des formations comme la gestion des conflits, la conduite rationnelle, l'assimilation des règles de vie de l'entreprise et des réglementations des autorités organisatrices ou toute autre formation spécifique liée au poste occupé.

Chaque salarié se verra ainsi attribuer une prime de professionnalisation dans les conditions suivantes :

- sous réserve du suivi effectif des formations convenues, et d'une notation sur les critères suivants : absentéisme, accidentologie, qualité/sécurité.

S'agissant des formations des conducteurs, les signataires identifient prioritairement le suivi des 3 formations suivantes, dont les modules seront dans la mesure du possible intégrés au titre professionnel conducteur routier voyageurs (cf. filière excellence) :

- conduite professionnelle et rationnelle ;
- gestion des conflits ;
- formation aux obligations légales, contractuelles et commerciales de l'entreprise.

Les signataires souhaitent ainsi accompagner et encourager la professionnalisation des salariés par la formation, dans les limites fixées par les plans de formation annuels. L'objectif que s'assignent les signataires est que les conducteurs puissent avoir suivi les 3 formations visées ci-dessus soit au travers de leur titre professionnel, soit au cours de leur carrière dans l'entreprise.

En ce qui concerne les critères, les signataires identifient prioritairement les critères suivants :

- absentéisme (aucun arrêt dans l'année, arrêt de moins de 7 jours, arrêt de moins de 14 jours, arrêt compris entre 14 et 30 jours et par tranche de 30 jours, arrêt sans justificatif -) ;
- accidentologie (aucun accident dans l'année, accident matériel à la responsabilité engagée, accident matériel totalement responsable, accident corporel à la responsabilité engagée -) ;
- qualité et sécurité (pas de sanction, avertissement-mise à pied de 1 jour, mise à pied de 2 jours, de 2 jours de mise à pied-) ;
- une présence effective dans l'entreprise égale ou supérieure à 12 mois.

Chaque salarié ayant rempli les conditions d'ancienneté et de formation verra son dossier examiné de la manière suivante :

Un premier décompte sera réalisé après 12 mois de présence effective du salarié dans l'entreprise. Ce décompte devra conduire à une note sur 20 calculée après déductions des minorations et additions des majorations visées pour les 3 critères identifiés ci-dessus (note de départ de 20 déduite des minorations et enrichie des majorations pour absentéisme, accidentologie et qualité/sécurité).

La prime mensuelle, dite de professionnalisation, sera équivalente à terme à 1,6 % (taux horaire conventionnel × par l'horaire contractuel). Elle sera calculée sur la base de l'horaire contractuel du salarié concerné hors heures supplémentaires ou complémentaires. Elle ne sera pas prise en compte dans l'assiette de calcul des éléments variables du salarié ainsi que dans le calcul du 13^e mois. Cette prime, une fois acquise, sera versée définitivement.

Les signataires conviennent d'une montée en puissance progressive sur 3 ans de ce dispositif. Les signataires souhaitent ainsi que :

- pour 2010, 50 % des salariés concernés aient accès au dispositif avec une prime à 0,60 % ;
- pour 2011, 75 % des salariés concernés aient accès au dispositif avec une prime à 1,10 % ;
- à partir de 2012, 100 % des salariés concernés aient accès au dispositif avec une prime à 1,6 %.

4.1.2. Au versement d'une prime de qualité et de déroulement de carrière.

Pour accompagner le déroulement des carrières des salariés du transport routier de voyageurs des Alpes-Maritimes, et afin d'associer concrètement chaque salarié aux efforts de qualité souhaités par les autorités organisatrices, il sera créé une prime de qualité de service et de déroulement des carrières dans les conditions suivantes :

A contrario du fonctionnement de la prime de professionnalisation qui reste acquise, la prime de qualité et de déroulement de carrière est liée aux efforts de qualité et de professionnalisme atteints ou pas annuellement par chaque agent.

Chaque salarié verra son dossier examiné de la manière suivante :

Un décompte sera réalisé au mois de janvier de l'année N sur les bases de l'année N-1. Ce décompte devra conduire à une note sur 20 calculée après déductions des minorations pour :

- absentéisme ;
- accidentologie ;
- qualité/sécurité.

(Note de départ de 20 déduite des minorations et enrichie des majorations pour absentéisme, accidentologie et qualité/sécurité. Voir 4.1.1.)

La prime de qualité et de déroulement de carrières est cumulable avec la prime de professionnalisation.

La prime est révisable chaque année (en fonction des résultats obtenus par le salarié sur la base des critères visés ci-dessus) et comporte 3 échelons pouvant s'additionner, accessibles à 10, 15 et 20 ans de présence dans l'entreprise.

Chaque échelon se matérialise par une prime mensuelle équivalente à 0,3 % (taux horaire conventionnel \times par l'horaire contractuel) et pouvant aller jusqu'à 1,7 % (taux horaire conventionnel \times par l'horaire contractuel). La prime sera calculée sur la base de l'horaire contractuel du salarié concerné hors heures supplémentaires ou complémentaires. Elle ne sera pas prise en compte dans l'assiette de calcul des éléments variables du salaire ainsi que dans le calcul du 13^e mois.

Le dispositif prévu par l'article 4.1.2 sera mis en application de manière progressive sur 3 ans. Les signataires souhaitent ainsi que :

- pour 2010, 1/3 des salariés concernés ait accès au dispositif ;
- pour 2011, 2/3 des salariés concernés aient accès au dispositif ;
- à partir de 2012, tous les salariés aient accès au dispositif.

4.1.3. A la recherche d'un accord avec les AO pour abonder le dispositif et faire passer les primes et échelons jusqu'à 2,50 % (taux horaire pratiqué dans l'entreprise \times par l'horaire contractuel) et mettre en place un premier échelon à 5 ans.

Les signataires conviennent de faire connaître leur accord à toutes les autorités organisatrices sollicitant les services d'entreprise du transport routier voyageurs et notamment le conseil général des Alpes-Maritimes pour proposer que celles-ci abondent le dispositif en portant le niveau de rémunération de chacune des primes et échelons jusqu'à 2,50 % (taux horaire appliqué \times par l'horaire contractuel).

Comme indiqué au 4.1.2, la prime abondée viendra se substituer aux primes de qualité versées dans les entreprises en application des avenants « démarche qualité » signés avec le conseil général des Alpes-Maritimes ; lesquels avenants précisent que : « le délégataire devra associer tout particulièrement son personnel de conduite à la démarche ; c'est l'un des facteurs clés de sa réussite ».

Les signataires insistent sur la nécessaire cohérence entre le montant de la prime abondée et les primes d'intéressement qualité versées par les autorités organisatrices. Le critère qualité/sécurité sera ainsi enrichi des items qualité identifiés par les AO dans le cadre des démarches qualité qu'elles ont engagées.

Il est entendu que cet abondement ne sera octroyé que tant que la collectivité verse une prime.

Il s'agira ainsi de construire un dispositif partagé conforme aux exigences et objectifs de qualité de service fixés par les autorités organisatrices du département.

Il est prévu entre les parties que la mise en application de ce dispositif incitatif (professionnalisation et déroulement de carrière) devra faire l'objet d'un accord d'entreprise. Dans ce cadre, la discussion s'attachera notamment à rendre compatible les éléments de rémunération des personnels de conduite avec le dispositif incitatif ci-dessus décrit et de revisiter les accords de professionnalisation, les accords d'intéressement et les accords instituant les primes de qualité, d'assiduité, de ponctualité ou de non-accrochage. La discussion portera également sur un élargissement possible du dispositif aux personnels sédentaires et aux agents de maîtrise.

Les parties conviennent enfin de mobiliser le dispositif issu du droit individuel à la formation pour activer les formations objets de l'accord dans le cadre d'accord d'entreprise.

4.2. Continuité de service

Les signataires du présent accord sont attachés au fonctionnement d'un service public de transports voyageurs maximum, tout en rappelant également leur attachement au droit de grève inscrit dans la Constitution.

Ils rappellent que dans les Alpes-Maritimes des conventions de sécurité cosignées par les pouvoirs publics, les autorités organisatrices (aujourd'hui NCA et le CG06), les employeurs, les syndicats de salariés, associant les forces de police – nationale et municipale – et de gendarmerie, permettent par un réel engagement de moyens d'assurer un transport public le plus en sécurité possible pour les usagers et les personnels. L'application de ces conventions limite quasi totalement le recours à des arrêts de travail liés aux problèmes de sécurité.

Les signataires souhaitent que de tels dispositifs soient mis en place avec toutes les AO du département.

Ils rappellent que des pratiques bien comprises concernant le transport scolaire, le transport de personnes à mobilité réduite, le transport grand tourisme, font qu'un transport commencé est fini.

Qu'un dialogue social particulier limite au maximum le recours à des arrêts de travail sur les pistes de l'aéroport ainsi que dans l'occasionnel et le tourisme.

Il peut toutefois exister des sources de conflit :

- employeurs/employés ;
- impliquant une autorité organisatrice ;
- à caractère sociétal, national...

Pour les signataires, si la loi a prévu que les délais préalables à un arrêt de travail sont aujourd'hui allongés avec le dispositif « alarme sociale » et que des dispositions dites de « service garanti » ont été créées, l'expérience en a montré les limites.

Aussi les signataires s'engagent, au-delà des pratiques déjà rappelées plus haut :

- à réellement (sauf cas de force majeure ou indisponibilité du dirigeant dans l'impossibilité de se faire représenter) se réunir dès le premier jour ouvré suivant le départ d'une alarme sociale afin de rechercher au plus vite une solution au problème rencontré dans le cas où la source du conflit aurait pour origine la relation employeur/employés ;
- à solliciter les autorités organisatrices pour la signature d'un accord actant de la même obligation de réunion, bi ou tripartites, chaque fois que les problèmes rencontrés entrent dans le champ de compétence desdites autorités et que la source du conflit implique l'une d'entre elles.

Au-delà, les signataires souhaitent que l'image du fonctionnement dans les entreprises d'instances représentatives du personnel, des espaces de dialogue et de concertation soient créés et fonctionnent régulièrement. Espace associant autorité organisatrice, employeurs et représentants du personnel, instaurant ainsi une démarche « préventive », et surtout constructive et de réel dialogue social.

Article 5

Transmission des savoirs

La transmission des savoirs est un enjeu fort pour le transport routier de voyageurs.

Il s'agit, en effet, non seulement de garantir un savoir et un niveau d'expertise mais également d'accompagner et suivre les nouveaux collaborateurs des entreprises.

Pour ces raisons, les signataires conviennent d'organiser la transmission des savoirs en identifiant au sein des entreprises des interlocuteurs métiers.

5.1. Salarié référent

Salarié dont l'expérience et/ou le savoir-faire sont reconnus par l'entreprise et mis à profit pour faciliter l'intégration des nouveaux entrants ; personne ressource, il peut également être consulté par l'entreprise pour adapter et mettre à jour les référentiels compétences et fiches de poste et participer à une évaluation de la qualité de service.

Définir les critères de sélection, le processus de recrutement et le module de formation.

5.2. Tuteur

Voir article 8 de l'accord de branche du 25 novembre 2004.

5.3. Moniteur

Voir moniteur.

5.4. Formateur

Voir formateur.

Article 6

Mesures d'accompagnement

Les signataires conviennent de mobiliser ensemble, auprès de l'OPCA de branche, du Pôle emploi, de l'AGEFIPH, du conseil général et des communautés d'agglomération des Alpes-Maritimes, du conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur et des services de l'État, les mesures d'accompagnement utiles pour animer et faire vivre le présent accord.

Les signataires portent une attention particulière sur l'accord pour le développement des emplois et des compétences, qui comprend :

- un volet prospectif (élaboration de référentiels métiers, évaluation de l'offre de formation, identification de passerelles d'accès aux métiers du TRV) ;

- un volet tourné vers la formation des salariés des entreprises (formation de correspondants formation, action de positionnement et de bilan des salariés, remise à niveaux des savoirs de base, transmission des savoirs et culture du métier, professionnalisation de l'encadrement intermédiaire) ;

- une annexe financière.

S'agissant des services de l'Etat, seront mobilisés à la fois les services de la DIRECCTE mais également les services de la DREAL dans leur dimension « régulation et contrôle des transports ».

Article 7

Modalités de suivi de l'accord

7.1. Comité de suivi paritaire

Le comité de suivi paritaire comprend :

- les signataires de l'accord ;
- la DIRECCTE 06.

Le comité de suivi paritaire est chargé du suivi et de l'évaluation des actions développées par les entreprises dans le cadre du présent accord.

Il se réunit au moins une fois par semestre à l'initiative de la DIRECCTE.

7.2. Comité de suivi élargi

Le comité de suivi élargi comprend les membres du comité de suivi paritaire ainsi qu'un représentant :

- de l'organisme paritaire collecteur agréé transports (OPCA Transports) ;
- du Pôle emploi ;
- de l'association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ;
- d'Handyjob 06 ;
- de l'union pour les entreprises des Alpes-Maritimes (UPE 06) ;
- du conseil général des Alpes-Maritimes ;
- des communautés d'agglomération des Alpes-Maritimes ;
- du conseil régional PACA ;
- des services de la DREAL PACA ;
- des représentants de l'appareil de formation ;
- des services départementaux de médecine du travail ;
- et de tout autre partenaire dont l'expertise peut être requise par les signataires ;
- et enfin du syndicat mixte départemental des transports.

Il se réunit au moins une fois par an et entend le bilan qualitatif annuel d'application de l'accord.

7.3. Evolution de l'accord et extension du champ des signataires

Article 8

Durée de l'accord et date de prise d'effet

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à la date de sa signature.

Fait à Nice, le 1^{er} juin 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNTV 06.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC.