

Brochure n° 3085

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

---

ACCORD DU 12 AVRIL 2017  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE,  
À LA PROFESSIONNALISATION, À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS  
ET À L'EMPLOI

NOR : ASET1750604M  
IDCC : 16

Entre  
UFT  
UNOSTRA  
FNAA  
FNST  
FNAP  
OTRE  
FEDIMAG

D'une part, et

FGTE CFDT  
SNATT CFE-CGC  
FNST CGT  
FGT CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le monde de l'entreprise a connu, ces dernières années, de profonds changements structurels, accélérés par la crise économique. La concurrence mondiale, l'accélération du progrès scientifique et les évolutions technologiques reconfigurent l'industrie et ses modes de production.

Ce contexte de plus en plus concurrentiel, évolutif et soumis à des aléas externes à fort impact sur les entreprises et les salariés, suppose des adaptations permanentes des entreprises de transports, dans l'innovation et la valeur ajoutée, dans la conception, dans les process et les services associés,

tant pour les grandes entreprises que pour les TPE et PME qui constituent la grande majorité des entreprises de la branche des transports routiers.

Pour répondre à ces changements qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les signataires du présent accord estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés ainsi que les demandeurs d'emploi et d'accompagner, dans un souci de sécurisation des parcours professionnels, les mobilités internes et externes des salariés.

Dans la poursuite de la dynamique initiée ces dernières années visant à rénover l'édifice de la formation professionnelle et de l'emploi de la branche, dont la dernière grande étape était l'« accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport du 1<sup>er</sup> février 2011 » et à conforter les instances paritaires de la branche, les parties signataires rappellent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle au niveau de la branche constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable possible au développement des entreprises des transports, de ses emplois, des compétences de ses salariés et du déroulement de leur carrière.

Les parties signataires insistent, par ce nouvel accord, sur leur volonté de permettre aux salariés d'acquérir et d'actualiser des connaissances, des compétences et des qualifications tout au long de leur vie professionnelle. Elles réaffirment leur volonté de favoriser l'employabilité des salariés, leur maintien aux postes de travail et l'élévation personnelle de leur niveau de compétences et connaissances par la formation. Elles entendent également accompagner la qualification et requalification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée ainsi qu'aux enjeux de renouvellement dans les entreprises de transports et faciliter leur réinsertion durable dans l'emploi.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir considérer la formation comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut. Pour y parvenir, de nouveaux dispositifs ont été créés, au premier rang desquels figure le compte personnel de formation.

Le présent accord s'inscrit pleinement dans le cadre de ce nouvel environnement juridique et social et cet objectif majeur et volontariste. Pour ce faire, les parties signataires ont orienté les dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie autour des axes suivants :

- anticiper les besoins des entreprises en matière de formation du personnel en permettant à la branche de disposer des outils nécessaires à l'accès des personnes aux métiers des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Il est d'ailleurs souligné que la formation doit s'inscrire dans une démarche globale permettant également au salarié de devenir co-acteur du développement de ses compétences professionnelles, de l'évolution de son parcours professionnel et de la construction de son projet personnel et que des outils tels que le passeport formation peuvent l'y aider ;
- rationaliser/créer une synergie dans l'utilisation de l'ensemble des dispositifs et moyens de formation existants, afin d'ajuster au mieux l'offre de formation aux possibilités de l'emploi et ce, à destination de tous les publics : jeunes, seniors, personnes en situation de handicap et des demandeurs d'emploi, dans le respect des principes de l'égalité des chances et de l'égalité femmes/hommes ;
- concourir à l'effort global d'élévation du niveau de qualification de la population, favoriser l'insertion et l'évolution professionnelle des salariés au sein des entreprises, notamment via la valorisation des contrats de professionnalisation et la transmission des compétences par le tuteur

- pour les contrats de professionnalisation ainsi que la valorisation de la transmission des compétences du maître d'apprentissage ;
- sécuriser les financements des formations transport routier et activités auxiliaires du transport via l'engagement de consacrer à la formation professionnelle au minimum un montant fixé conventionnellement, traduction concrète que la profession considère la formation professionnelle comme un investissement ;
  - réaffirmer sans équivoque le rôle premier de la CPNE dans la politique de branche en matière de formation professionnelle et plus largement l'engagement des parties signataires sur le pilotage stratégique des orientations de formation et de qualification des salariés de la branche (y compris via les formations à l'initiative des salariés – CPF, CIF) à travers la mobilisation des outils mis en place par les instances paritaires (CPNE, OPTL, notamment) et des mesures conventionnelles, permettant aux salariés de la branche de construire et réaliser des projets de formation réalistes et ambitieux (via le conseil en évolution professionnelle, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience par exemple) et permettant aux entreprises de contribuer efficacement à l'effort de formation nécessaire au secteur des transports routiers.

## CHAPITRE LIMINAIRE

### CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

#### Rappel des principes généraux d'égalité d'accès à la formation

Les parties signataires rappellent que la formation est un vecteur essentiel de développement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À ce titre, il est souligné que les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle. Cette action des entreprises doit se faire en tenant compte des spécificités des différentes activités du champ conventionnel telles qu'elles peuvent notamment être identifiées dans les indicateurs des tableaux de bord de l'emploi et de la formation professionnelle et dans les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les entreprises doivent également être particulièrement vigilantes en matière de formation des personnels à temps partiel.

Par ailleurs, il est demandé aux entreprises un effort particulier en matière de formation des travailleurs handicapés ou en situation d'inaptitude, dans l'objectif de leur permettre de demeurer à leur poste ou d'évoluer dans leur emploi.

Il est enfin souligné que les salariés travaillant selon des horaires décalés ont un droit égal d'accès à la formation. Pour ce faire, les entreprises doivent rechercher les solutions le permettant.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### GOUVERNANCE

#### Article 1<sup>er</sup>

#### *Commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)*

Les partenaires sociaux ont institué, dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, une commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après CPNE.

## 1. Attributions générales

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, la CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi et des qualifications, dans son champ de compétence.

Elle définit les orientations et les priorités de la branche en matière de formation professionnelle; elle procède régulièrement à leur mise à jour en fonction des besoins de la branche.

Elle assure la mise en œuvre des demandes de création de formation exprimées en commission paritaire de négociation.

Elle réalise la mise en œuvre des dispositifs et procédures dont elle est chargée par le présent accord.

Elle s'appuie plus particulièrement sur les travaux :

- de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL);
- des organismes de développement de formation de la branche (AFT, OPCA Transports et services);
- des organismes dispensateurs de formation de la branche (AFTRAL, Promotrans);
- des commissions professionnelles consultatives instituées auprès du ministère chargé de l'emploi, CPC « transport et logistique », et du ministère de l'éducation nationale, CPC « transport, logistique, sécurité et autres services ».

## 2. Attributions en matière d'emploi et de qualification

En matière d'emploi et de qualification, la CPNE a notamment les attributions suivantes :

- permettre l'information réciproque des organisations patronales et salariales membres sur la situation de l'emploi et des qualifications, ainsi que sur leur évolution;
- analyser la situation de l'emploi et des qualifications ainsi que leur évolution, tant qualitative que quantitative, afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation et les salariés à bâtir leurs projets professionnels;
- identifier les indicateurs du tableau de bord de l'emploi et de la formation professionnelle les plus pertinents au regard des attentes de la profession, les faire évoluer aussi bien dans leur contenu que dans leur traitement;
- tenir à jour la liste des certifications du secteur figurant au répertoire national de la certification professionnelle;
- faire évoluer périodiquement la liste des titres, diplômes et qualifications ouvrant droit à un financement au titre des priorités de branche;
- favoriser la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) en veillant à la plus grande transversalité possible de ces CQP;
- s'assurer d'une mise en œuvre effective des possibilités de validation des acquis de l'expérience (VAE);
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes par les dispositifs tels que l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation), la coopération avec l'Éducation nationale, la fonction tutorale;
- concourir au maintien dans l'emploi des actifs;
- établir et actualiser la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation;
- élaborer le socle de connaissances et de compétences professionnelles.

La CPNE se tient informée de l'état d'avancement des travaux menés en commission professionnelle consultative (CPC).

La CPNE porte également un intérêt particulier à l'accès aux titres et aux diplômes par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

La CPNE est, par ailleurs, consultée préalablement à la conclusion des contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État ; elle est, ensuite, informée des conclusions de ces études.

### 3. Attributions en matière de formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, la CPNE a notamment les attributions suivantes :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et l'ensemble des organisations intéressées, notamment sur la base de l'examen de l'évolution de l'emploi et des qualifications, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et préciser notamment les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- faire le bilan de l'application du dispositif de la professionnalisation (contrats et périodes) ;
- examiner les moyens nécessaires au bon exercice des missions des tuteurs ;
- initier de nouvelles formations, qualifications et certifications ;
- examiner les demandes de CQP, déterminer le contenu des CQP et leurs modalités de fonctionnement et de financement, au vu d'un dossier comprenant notamment un référentiel d'activité et de certification ;
- arrêter la liste des CFA et établissements de la branche et ceux soutenus par la branche.

La CPNE est, par ailleurs, consultée préalablement à la conclusion des accords en faveur du développement de l'emploi et des compétences (ADEC) entre l'État et la profession ; elle définit les axes stratégiques et projets menés dans ce cadre et est informée de l'exécution desdits accords.

Elle donne également son avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle, notamment l'apprentissage et les contrats et périodes de professionnalisation.

Elle assure l'information des partenaires sociaux sur ces dispositifs.

### 4. Attributions en matière de contrôle

Dans le cadre de ses attributions, la CPNE procède chaque année à l'examen :

- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession ;
- de l'adéquation des budgets prévisionnels des différents organismes – au regard des besoins de la branche et des objectifs définis par les partenaires sociaux en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle – et de l'évolution des mesures de financement qu'ils mettent en œuvre ;
- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ;
- de la place du contrat de professionnalisation par rapport à l'apprentissage ;
- de l'affectation de la taxe d'apprentissage versée à l'OCTA.

## Article 2

### *Observatoire prospectif de métiers, qualifications et compétences dans les transports et la logistique (OPTL)*

Afin d'en assurer la pertinence et la cohérence dans les prises de décision, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL) est placé sous l'égide de la CPNE. Les organisations membres de droit de la CPNE (partenaires sociaux) et les personnalités qualifiées invitées à participer aux travaux se réunissent dans le cadre de l'OPTL au moins deux fois par an.

#### 1. Attributions

Sur un plan général, l'OPTL a pour attribution de contribuer à l'information et à l'orientation des entreprises, des salariés ainsi que des demandeurs d'emploi par le recensement et la diffusion d'informations quantitatives et qualitatives sur l'emploi, les qualifications, la formation et l'évolution des métiers. Il contribue également par une approche prospective à prévoir les évolutions et orienter le dispositif de formation.

Au sein de l'OPTL, est constitué un comité paritaire de pilotage de l'observatoire (COPIL), dont la composition est la suivante : un représentant par organisation syndicale représentative des salariés, un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les organisations membres de la CPNE.

Participent aux travaux du comité paritaire de pilotage de l'OPTL les représentants des organismes membres de la CPNE qui contribuent au développement de la formation professionnelle dans la branche, quelle que soit la nature de cette contribution, notamment pécuniaire ou en ingénierie.

Ce comité rend compte régulièrement de l'avancée de ses travaux à la CPNE par la rédaction et l'envoi (courriel) de relevés de conclusion. Le comité de pilotage est réuni, autant que de besoin, par la présidence paritaire ou sur demande de ses membres. Le comité de pilotage peut initier des groupes de travail dédiés.

Les modalités de participation aux travaux du comité paritaire de pilotage sont identiques à celles fixées pour les réunions de la CPNE.

Sur la base des informations sur l'emploi, les qualifications et les formations recueillies sur initiative de la CPNE par région auprès des entreprises et des instances compétentes, le comité paritaire de pilotage est chargé de préparer un rapport annuel de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Il s'appuie notamment pour ce faire sur les tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation réalisés par l'AFT et sur leur consolidation nationale. Il est également chargé de veiller à la bonne diffusion des travaux de l'OPTL.

Le rapport annuel précité est présenté chaque année par les partenaires sociaux à l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi de la branche.

Son analyse doit permettre aux entreprises de mieux définir leur politique de formation, aux salariés de mieux élaborer leurs projets professionnels et à la CPNE de faire des recommandations sur les priorités de formation professionnelle visant à prévenir toute difficulté rencontrée sur le marché de l'emploi, et notamment les tableaux de bord de l'emploi et de la formation réalisés par l'AFT.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux sont particulièrement attachés à la dimension prospective de l'OPTL et au développement des outils permettant d'en renforcer la fiabilité.

Elle doit également permettre d'orienter les études effectuées notamment par les organismes de développement de la formation précités et de guider les travaux de la branche, des secteurs et des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sans préjudice des obligations incombant aux entreprises de plus de trois cents salariés.



## 2. Dépenses de fonctionnement

En complément de l'expertise mise à disposition par l'AFT, l'OPTL peut accéder à différentes sources de financement. Pour ce qui les concerne, les ressources de l'OPCA Transports et services destinées à la prise en charge des dépenses de fonctionnement (études, organisation et animation de réunions, secrétariat...) et d'hébergement (localisation) de l'OPTL font l'objet d'une convention conclue entre la présidence paritaire de l'OPTL et l'OPCA Transports et services.

## 3. Instances régionales

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la mise en place d'instances régionales exerçant, dans ce champ géographique, les attributions de l'OPTL.

Il est constitué, dans chaque région, une représentation régionale de l'OPTL composée des représentants régionaux des partenaires sociaux. Participent également à cette représentation régionale les représentants régionaux des organismes et des organisations membres de l'OPTL.

Les attributions de ces représentations régionales dans leur champ géographique s'inscrivent dans celles de l'OPTL dans le respect d'une note de cadrage établie par le comité paritaire de pilotage.

Chaque représentation régionale réalise un rapport annuel, de nature identique, pour la région concernée, à celle du bilan national. Les opérateurs en charge de l'élaboration du rapport annuel, au-delà des enquêtes en entreprises, s'appuient sur l'expertise des partenaires sociaux et institutionnels siégeant à l'OPTL.

Les dépenses de fonctionnement de ces représentations sont prises en charge dans le cadre du dispositif visé au point 2 ci-dessus.

### **Article 3**

#### *Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)*

##### 1. Attributions

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les missions de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche, ci-dessous « OPCA Transports et services », dans les secteurs d'activités couverts par le champ d'application du présent accord consistent à :

- collecter, mutualiser, gérer toutes contributions au titre de la formation des entreprises de son champ de compétences en application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles ;
- percevoir et gérer toute autre source de financement notamment publique ou versement volontaire des entreprises ;
- contribuer au développement de la formation professionnelle initiale et continue, notamment de l'apprentissage ;
- mettre en œuvre les actions de développement de la formation professionnelle initiale et continue décidée par accord de branche ;
- mettre en œuvre les actions de développement de la formation professionnelle dans le cadre d'une offre de services mise à disposition des entreprises qui effectuent des versements volontaires ;
- informer, sensibiliser et accompagner la branche, les entreprises et les actifs dans la définition de leurs besoins en matière d'emploi-formation ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour favoriser le développement des parcours professionnels, l'OPCA Transports et services :

- développe et valorise des logiques de branche et de passerelles notamment en assurant la promotion de la certification et de la qualification ;
- affirme sa volonté de répondre à ses adhérents et de s'élargir en conservant la capacité d'apporter à tous un réel soutien basé sur une connaissance précise des spécificités professionnelles de chaque branche et sur l'existence de services de proximité compétents et qualifiés.

L'OPCA Transports et services poursuit, pour les besoins de la branche, entreprises et actifs des secteurs :

- le déploiement d'une démarche qualité dont le principal objectif est de garantir à tous un service efficace et optimal ;
- le développement des outils dématérialisés entre les acteurs parties prenantes aux questions emploi-formation pour plus de simplification des échanges ;
- la sécurisation de l'utilisation des fonds collectés, de leur bonne utilisation et de la qualité des actions financées.

Par ailleurs, l'OPCA Transports et services accompagne les TPE-PME afin d'augmenter l'accès à la formation professionnelle de leurs salariés.

L'OPCA Transports et services s'assure également de l'exécution des formations dans le cadre d'un contrôle de service dans le respect des dispositions légales et réglementaires. Les partenaires sociaux veillent à ce que l'OPCA Transports et services prenne les dispositions nécessaires pour s'assurer de la qualité des formations financées ou cofinancées.

## 2. Priorités de la branche

Conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, les orientations et les priorités de formation professionnelle de la branche, proposées par les organisations syndicales et professionnelles, sont définies par la CPNE qui procède régulièrement à leur mise à jour. Elles peuvent également être issues des mandats donnés par la commission paritaire de négociation à la CPNE.

Les orientations et priorités de formation professionnelle, de même que leurs mises à jour, se traduisent par des engagements financiers à la charge de l'OPCA Transports et services et peuvent l'amener à modifier ses règles de prise en charge.

Afin d'éviter tout dysfonctionnement du dispositif de formation professionnelle lié à ces éventuelles modifications, la définition des orientations et priorités visées ci-dessus et leurs mises à jour font l'objet d'une concertation avec les représentants de l'OPCA Transports et services au sein de la CPNE.

Cette concertation doit permettre, si nécessaire, la mise en œuvre de cofinancements avec d'autres partenaires financiers.

## 3. Organisation et moyens

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la consolidation de l'organisation territoriale de l'OPCA Transports et services afin qu'il continue d'assurer dans les meilleures conditions son service de proximité en réponse aux besoins des entreprises de la branche professionnelle caractérisée à ce jour par une importante proportion de TPE/PME.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires :

- une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre l'OPCA Transports et services et l'État définissant les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions ;
- une convention est conclue entre l'OPCA Transports et services et l'État définissant la part des ressources qu'il peut affecter au cofinancement d'actions de formation en faveur de la formation professionnelle continue et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi.



Afin de répondre à l'objectif de coordination entre les différents acteurs réaffirmé à l'article 7 du présent accord, une convention est conclue entre les organismes membres de la CPNE qui contribuent au développement de la formation professionnelle de la branche (que leur contribution soit de nature pécuniaire ou en ingénierie). Le périmètre de cette coordination et les modalités de sa mise en œuvre, tant au plan national que régional, sont fixés par la CPNE sur proposition des représentants des organismes concernés. La réflexion sera initiée avant la fin de l'année suivant la signature du présent accord.

#### **Article 4**

##### *Organisme affectataire de la taxe fiscale destinée à financer le développement des actions de formation dans les transports routiers*

#### 1. Définitions

Conformément à l'article 1635 *bis* M du code général des impôts, la taxe fiscale affectée à l'association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports (AFT) lui permet, dans le cadre de l'exercice de ses missions de service public :

- de financer en priorité les formations professionnelles initiales qualifiantes de conducteur routier ainsi que les formations initiales autres que celles des conducteurs ;
- d'assurer une mission générale de valorisation des métiers du transport et de la logistique et d'information des publics et des entreprises afin de favoriser l'emploi ;
- d'élaborer des référentiels de compétences et de certifications, des supports pédagogiques de référence ;
- de réaliser des études, statistiques sur l'évolution des emplois du transport et de la logistique, des métiers, des compétences et des qualifications ;
- de participer aux observatoires mis en place à cet effet, destinés à mieux apprécier l'adéquation entre les formations et les besoins en termes de qualification et d'emploi du secteur ;
- de soutenir l'activité de l'Éducation nationale par le financement des cartes de qualification des conducteurs pour les lauréats des diplômes professionnels, les formations de base transport de marchandises dangereuses, les élèves préparant les diplômes professionnels de conducteur routier... ;
- de conduire des actions liées à des enjeux sociétaux, demandant une adaptation des pratiques dans les activités du transport et de la logistique (développement durable, santé, sécurité, prise en compte du handicap, respect de l'égalité hommes-femmes...).

#### 2. Conditions d'exercice des missions

Les conditions d'exercice des missions susvisées sont fixées par une convention triennale signée entre l'organisme affectataire de la taxe AFT et l'État (représenté par les ministères chargés respectivement des transports et du budget).

Au regard de l'importance de ce dispositif pour financer les actions de formation et les dépenses y afférant définies dans ladite convention (coûts pédagogiques, dépenses d'investissements, d'acquisition ou de fonctionnement, mission de coopération et de développement de la formation, coûts d'actions innovantes, spécifiques ou qualifiantes), les partenaires sociaux réaffirment qu'il est indispensable à l'accompagnement des entreprises et des salariés dans leurs réflexions en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

Compte tenu de la destination même de la taxe fiscale, l'organisme qui en est affectataire, l'AFT, participe aux travaux de la CPNE.

## Article 5

### *Opérateurs de formation*

Les partenaires sociaux confirment leur attachement aux organismes dispensateurs de formation mis en place par et dans la profession (AFTRAL et Promotrans).

Par la politique d'implantation territoriale qu'ils ont développée, ils offrent un service de proximité répondant aux besoins spécifiques des entreprises et de leurs salariés.

Leur expertise est reconnue dans leurs domaines de compétences, pour l'ensemble des métiers et activités entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Partenaires indispensables à la poursuite du développement de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport, ils participent aux travaux de la CPNE afin d'adapter au mieux leur offre de formation, tant quantitative que qualitative, aux exigences de la profession.

## Article 6

### *Commissions professionnelles consultatives*

Les partenaires sociaux sont consultés sur la création, l'actualisation et la suppression des titres ou diplômes professionnels dans le cadre des commissions professionnelles consultatives (CPC) instituées auprès du ministère chargé de l'emploi (CPC « transport et logistique ») et du ministère de l'éducation nationale (CPC « transport, logistique, sécurité et autres services »). La mission de ces instances est essentielle dans l'adaptation des référentiels, des titres et diplômes aux contenus des emplois.

Les partenaires sociaux sont régulièrement informés, dans le cadre de la CPNE, de l'état d'avancement des travaux menés par les CPC ; ils rappellent l'intérêt qu'ils portent à l'accès aux titres et diplômes professionnels par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

## Article 7

### *Coordination et complémentarité des acteurs*

La démarche initiée de coordination entre les différents acteurs impliqués dans les questions d'emploi, de qualification et de formation professionnelle dans la branche doit être poursuivie et approfondie, renforçant ainsi leur complémentarité.

Dans cette perspective, des conventions sont conclues entre ces acteurs conformément aux dispositions des précédents chapitres. Chaque année, la CPNE réunit les représentants de l'ensemble de ces acteurs afin qu'ils présentent le bilan de l'application desdites conventions lui permettant de proposer les ajustements qui pourraient s'avérer nécessaires à la meilleure adéquation entre les orientations et les priorités retenues dans la branche en matière de formation professionnelle et les capacités de financement de l'ensemble de l'édifice de formation professionnelle.

Sans interférer sur les prérogatives des instances décisionnelles des différentes structures concernées et afin d'en assurer la cohésion, la CPNE tient, par cette démarche structurante, un rôle essentiel dans la coordination de leurs actions.

## TITRE II

# FAVORISER L'ACCÈS À L'EMPLOI, L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI PAR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS DES SALARIÉS

### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

#### DISPOSITIFS DE FORMATION

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux dispositifs de la professionnalisation, dispositifs qui permettent tant le développement du parcours professionnel des salariés que la compétitivité des entreprises. Il est souligné que les jeunes et/ou stagiaires et/ou demandeurs d'emploi ayant suivi avec succès une formation initiale préparant à un métier des transports routiers, des activités auxiliaires du transport ou de la logistique bénéficient, en fonction des postes à pourvoir, d'une priorité d'embauche dans les entreprises.

#### **Article 8**

##### *Formation par alternance*

#### **Article 8 A**

##### *Contrat d'apprentissage*

Les partenaires sociaux confirment l'intérêt qu'ils portent à l'apprentissage comme dispositif de professionnalisation et rappellent l'importance qu'ils attachent au développement de l'alternance dans les entreprises.

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. En effet, il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

#### 1. Modalité de mise en œuvre

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre cette formation.

#### 2. Bénéficiaires

Sont visés les jeunes de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, des dérogations à ces limites d'âge existent.

#### 3. Durée

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage.

La durée du contrat d'apprentissage (lorsqu'il est conclu pour une durée limitée) ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée) est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Elle peut varier entre 1 et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par les dispositions légales et réglementaires.

Elle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

#### 4. Rémunération des contrats d'apprentissage

Les apprentis perçoivent une rémunération minimale dont les montants sont fixés ci-dessous :

	16 À 17 ANS	18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 <sup>re</sup> année	35 % du Smic	51 % du Smic	55 % du Smic ou minimum conventionnel
2 <sup>e</sup> année	47 % du Smic	59 % du Smic	65 % du Smic ou minimum conventionnel
3 <sup>e</sup> année	63 % du Smic	75 % du Smic	85 % du Smic ou minimum conventionnel

#### 5. Reversements au bénéfice des centres de formation d'apprentis

##### Principes

Les partenaires sociaux confirment l'intérêt qu'ils portent au développement de l'apprentissage comme dispositif complémentaire des mesures relatives à la professionnalisation et décident, dans le respect des dispositions légales et réglementaires et dans les conditions fixées par le présent accord, d'affecter au financement de centres de formation d'apprentis une part de la collecte des fonds de la professionnalisation réalisée par l'OPCA Transports et services.

Dans le respect de la politique de branche et des principes fixés par la CPNE, le reversement de fonds de la professionnalisation à destination de l'apprentissage doit s'inscrire dans le respect de règles permettant :

- aux centres de formation d'apprentis de disposer de la lisibilité nécessaire au maintien ou au développement de sections d'apprentis répondant aux besoins de la profession en leur garantissant les financements sur la totalité du cursus des apprentis concernés ;
- à l'OPCA Transports et services de disposer en toute transparence des informations sur l'utilisation par les centres de formation d'apprentis des fonds versés ;
- à la CPNE de suivre l'estimation budgétaire faite par l'OPCA Transports et services.

##### Montant des reversements

Le montant des reversements est établi par l'OPCA Transports et services, dans le respect de la politique de branche et des principes fixés par la CPNE.

L'OPCA Transports et services procède à une estimation des reversements à opérer au vu des demandes exprimées au titre des formations initiales soutenues par la profession, des besoins des sections d'apprentissage et des prévisions de contrats de professionnalisation.

Sont pris en compte, pour cette estimation, les seuls centres de formation d'apprentis figurant sur la liste transmise par la CPNE à l'OPCA Transports et services pour la répartition de la taxe d'apprentissage formant des apprentis :

- embauchés par des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport conformément aux déclarations des entreprises lors du versement de la taxe d'apprentissage à l'OPCA Transports et services ;

- préparant un titre ou diplôme professionnel transport ou logistique figurant dans les documents annexés au présent accord ;
- sur la base d'une demande établie par les centres de formation d'apprentis, accompagnée de tous les justificatifs nécessaires et tenant compte des effectifs concernés ;
- au regard de l'avis formulé par les conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis sur les montants et leur utilisation ;
- au regard des prévisions budgétaires d'utilisation des différents fonds établis par l'OPCA Transports et services.

#### Modalités des reversements

##### Transport routier de personnes

Pour les entreprises de transport routier de voyageurs : les fonds collectés au titre de la professionnalisation non utilisés sont transférés afin de financer les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ; les conditions de reversement de ces fonds sont fixées par la convention de mise en œuvre visée ci-dessous.

Pour les entreprises de transport sanitaire : une somme dont le montant maximal est fixé à 6 % des fonds collectés au titre des contributions obligatoires de professionnalisation est réservée afin de financer les formations « transport sanitaire » des centres de formation d'apprentis. Si, en fin d'exercice civil, l'OPCA Transports et services dispose de fonds non utilisés, ceux-ci font l'objet d'un reversement au titre du financement des centres de formation d'apprentis de la branche dans les conditions fixées par la convention de mise en œuvre visée ci-dessous.

##### Transport routier de marchandises

Dans le respect des principes et modalités fixés par le point 4 de l'article 8 A du présent accord, une somme dont le montant maximal est fixé à 6 % des fonds collectés au titre des contributions obligatoires de professionnalisation est réservée afin de financer les formations « transport » et « logistique » des centres de formation d'apprentis.

Si, en fin d'exercice civil, l'OPCA Transports et services dispose de fonds non utilisés, ceux-ci font l'objet d'un reversement au titre du financement des centres de formation d'apprentis de la branche dans les conditions fixées par la convention de mise en œuvre visée ci-dessous.

#### Convention de mise en œuvre

Une convention est passée entre l'OPCA Transports et services et la CPNE portant sur les modalités de mise en œuvre du reversement des fonds de la professionnalisation au bénéfice des centres de formation d'apprentis.

Afin de respecter les règles précédemment définies, la convention :

- rappelle les éléments d'information retenus pour procéder aux estimations et les renseigne ;
- établit le calendrier précis des échanges d'informations ou documents, ainsi que celui des reversements et leurs modalités ;
- fixe les conditions de reversement des fonds non utilisés par l'OPCA Transports et services en fin d'exercice.

#### Suivi et bilan de l'application du dispositif

La CPNE est informée chaque année des réalisations et de l'emploi des fonds affectés. Un bilan de l'application des dispositions du présent article sera réalisé par la CPNE à intervalles réguliers afin d'apprécier l'opportunité du maintien du dispositif de financement des centres de formation d'apprentis qu'il met en place et, le cas échéant, des modifications à apporter à ses modalités d'application

## 6. Affectation des fonds de la taxe d'apprentissage

Dans un contexte économique et social particulièrement difficile, les partenaires sociaux souhaitent s'engager en faveur de l'insertion des jeunes par la voie de l'apprentissage et répondre ainsi aux besoins en recrutement des entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux soulignent, pour la branche, le faible taux de rupture anticipée des contrats (aux alentours de 4,5 %) et le haut niveau de réussite aux examens préparés (87 %) ainsi que le taux d'insertion professionnelle de 76 %, largement supérieur à la moyenne nationale des centres de formation d'apprentis d'autres branches (58,6 %).

Les partenaires sociaux demandent au conseil d'administration de l'OPCA Transports et services, qui est devenu en 2016 l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage de la branche transport, d'affecter prioritairement les fonds libres disponibles de la taxe d'apprentissage au fonctionnement des centres de formation d'apprentis et établissements de la branche transport et soutenus par la branche.

La liste des centres de formation d'apprentis et établissements de la branche et ceux soutenus par la branche est arrêtée par la CPNE. Elle est étudiée tous les ans.

La CPNE sera consultée et tenue informée, annuellement, du suivi de ces dispositions.

### **Article 8 B**

#### *Contrat de professionnalisation*

##### 1. Principes généraux

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en permettant à ses bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue par la convention collective.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à un dispositif de formation de qualité dont les centres de formation sont un des acteurs majeurs et essentiels. Ils attirent l'attention des responsables de centres de formation sur les exigences qu'ils doivent avoir lors de la sélection des candidats aux contrats de professionnalisation en utilisant l'ensemble des moyens et outils en leur possession pour s'assurer tant de leur motivation que du fait qu'ils pourront atteindre les objectifs visés par la formation.

En cas de survenance d'un événement tel que redressement ou liquidation judiciaire pouvant affecter la poursuite du contrat, les partenaires sociaux demandent que soient recherchées toutes les solutions afin de pouvoir poursuivre la formation dans les meilleures conditions possible, notamment via les CFA et établissements de branche ou soutenus par la branche.

Les activités du bénéficiaire du contrat de professionnalisation sont suivies par un tuteur conformément aux dispositions de l'article 12 du présent accord.

##### 2. Déroulement du contrat

###### Ouverture du contrat

Un contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.



Selon des modalités légales et réglementaires, les personnes visées ci-dessous peuvent également bénéficier des contrats de professionnalisation :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ou qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

#### Durée et mise en œuvre du contrat

Etabli par écrit et adressé par l'employeur à OPCA Transports et services dans les délais fixés par les dispositions réglementaires, le contrat de professionnalisation peut être à durée indéterminée ou déterminée.

#### Principe

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

#### Exceptions

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires ci-dessous :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ou qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Par ailleurs, pour les actions visées par la CPNE (liste en annexe), ces durées maximales peuvent être portées jusqu'à 24 mois.

La durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation et d'accompagnement peut justifier une durée de formation supérieure à 25 % de la durée du contrat.

Les durées maximales des différentes actions de professionnalisation prises en charge par l'OPCA Transports et services sont fixées en annexe du présent accord et mises à jour régulièrement par la CPNE.

Les partenaires sociaux insistent sur les spécificités des contrats de professionnalisation de conduite et sur les contraintes réglementaires et économiques qui imposent un rythme particulier d'alternance. À ce titre, ils demandent aux pouvoirs publics de prendre en compte ces éléments dans l'étude des durées maximales de contrat et des modalités de réalisation des actions de formation.

### 3. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Jusqu'à l'obtention de la qualification ou du diplôme ou titre objet du contrat ou de l'action de professionnalisation, les bénéficiaires du contrat ou de l'action de professionnalisation perçoivent une rémunération minimale fixée par décret et dont les montants sont rappelés dans le tableau ci-après :

*(Voir tableau page suivante.)*

ÂGE DU BÉNÉFICIAIRE	NIVEAU DE QUALIFICATION DU TITULAIRE	
	Si qualification < bac professionnel	Si qualification ≥ bac professionnel
	En pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi, si plus favorable	
Age < 21 ans	55 %	65 %
21 ans ≤ âge < 26 ans	70 %	80 %
Age ≥ 26 ans	85 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi sans être inférieur au Smic	

Lorsque les contrats ou actions de professionnalisation ont une durée supérieure à 9 mois, au-delà de cette durée, les pourcentages réglementaires sont majorés de 10 points dans la limite de 100 %.

Des dispositions plus favorables que celles fixées par le présent article peuvent être mises en œuvre par accord d'entreprise ou d'établissement (points de majoration et/ou seuil de déclenchement de la majoration).

Une fois la qualification acquise, le diplôme ou le titre obtenu, les bénéficiaires du contrat ou de l'action de professionnalisation ont droit à la rémunération conventionnelle correspondant à l'emploi occupé, dans le respect des conditions d'application visées au paragraphe ci-dessous.

Dans un but de fidélisation, le montant de la rémunération correspondant à la différence entre la rémunération conventionnelle et la rémunération fixée dans le tableau ci-dessus est versée au bénéficiaire, pour la durée restant à courir entre l'obtention du titre et la fin du contrat, à l'issue du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle est conclue dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

#### 4. Forfaits de prise en charge

La participation financière de l'OPCA Transports et services aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants figurent sur le site de l'OPCA Transports et services.

Le montant de ces forfaits doit être modulé pour tenir compte de la réalité des coûts et notamment du coût des formations de conduite.

Ces forfaits peuvent être révisés par décision du conseil d'administration de l'OPCA Transports et services après consultation de la CPNE.

Dans ce cas, la décision prise fait l'objet sans délai d'une information aux entreprises par l'OPCA Transports et services.

### Article 9

#### *Période de professionnalisation*

##### 1. Principes généraux

La période de professionnalisation a pour objet, en accord avec l'entreprise, de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion de salariés, en permettant au bénéficiaire d'acquérir une qualification ou de suivre une action de formation nécessaire à l'adaptation de son poste ou à l'évolution de son emploi.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés en CDI;
- aux salariés en CDD conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique;
- ainsi qu'aux salariés en contrat unique d'insertion (CUI) en CDI ou CDD.

Leur durée minimale est fixée à 70 heures sur 12 mois calendaires.

- Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette durée minimale ne s'applique pas :
- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
  - aux formations financées dans le cadre de l'abondement « période de pro » ;
  - aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les partenaires sociaux incitent au suivi des activités des salariés en période de professionnalisation, sinon par le chef d'entreprise lui-même, du moins par l'un des salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dont deux dans un emploi de niveau de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il exerce la fonction de tuteur.

## 2. Nature des actions de formation

Les actions éligibles sont les suivantes :

- les formations qualifiantes inscrites au RNCP, ouvrant droit à un CQP ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- les formations permettant l'accès au socle commun de connaissances et de compétences ;
- les formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA Transports et services examine les demandes de financement des actions de formation présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation sont définis par la CPNE.

## 3. Mise en œuvre des actions de formation

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation ;
- soit de l'employeur dans le cadre du plan de formation, après accord écrit du salarié.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les actions de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail, dans le cadre du plan de formation et ayant pour objet le développement des compétences des salariés, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Ce pourcentage et les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixés par les dispositions légales et réglementaires.

## 4. Financement

La participation financière de l'OPCA Transports et services aux actions de formation de la période de professionnalisation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants figurent sur le site de l'OPCA Transports et services.

Ces forfaits peuvent être révisés par décision du conseil d'administration de l'OPCA Transports et services après consultation de la CPNE. Dans ce cas, la décision prise fait l'objet sans délai d'une information aux entreprises par l'OPCA Transports et services et d'une information par l'entreprise aux institutions représentatives du personnel (IRP).

## Article 10

### *Congé individuel de formation (CIF)*

#### 1. Définition

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation.

Ces actions de formation sont indépendantes de la participation du salarié aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

#### 2. Conditions d'ouverture

Pour bénéficier d'un congé individuel de formation, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise. La condition d'ancienneté n'est pas exigée du salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'a pas suivi un stage de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi.

#### 3. Possibilités offertes par le CIF

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

#### 4. Actions des organismes paritaires agréés de gestion du congé individuel de formation (OPACIF)

Les OPACIF ont pour mission d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi (au titre du CIF-CDD ou tout autre dispositif et financement dont ils ont la responsabilité) dans l'élaboration de leur projet professionnel, et plus largement de leur parcours professionnel, dans la réalisation et le financement d'actions de formation incluant les bilans de compétences et les démarches de validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cadre, les OPACIF :

- concourent à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un CDD ;
- délivrent le conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi dans la construction, la mise en œuvre de leur projet professionnel nécessitant la réalisation d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience ;
- financent les actions organisées dans le cadre du congé individuel de formation, en lien le cas échéant avec la mobilisation du compte personnel de formation ;
- financent les études et recherches sur l'ingénierie de formation ayant pour objectifs la réalisation des projets individuels.

Les salariés des entreprises de la branche relèvent des FONGECIF de la région où se situe l'entreprise.

## **Article 11**

### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les partenaires sociaux marquent leur volonté de placer la validation des acquis de l'expérience au cœur des dispositifs de formation et de l'encourager par tous les moyens. À ce titre, ils demanderont tant à l'OPCA Transports et services qu'au gestionnaire de la ressource affectée de promouvoir cette voie dans leur communication et dans leurs actions de terrain.

### **Jurys VAE**

Les salariés désignés par les organisations représentatives des salariés bénéficient selon les conditions légales et réglementaires d'une autorisation d'absence pour la durée de ces jurys.

Les modalités de maintien de leur rémunération et de la prise en charge de leurs frais de déplacement s'opèrent selon les règles prévues par la convention collective du transport routier et activités auxiliaires du transport.

Le remboursement de ces frais, salaires et charges peut être demandé à l'OPCA Transports et services sur les fonds de la professionnalisation selon les conditions définies par la CPNE.

### **Spécificité CQP**

La participation des salariés aux jurys d'examen de tous les certificats de qualification professionnelle établis par la CPNE est prise en charge dans les conditions des accords les ayant institués.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la participation d'un salarié désigné par les organisations représentatives des salariés aux jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

## **Article 12**

### *Accompagnement par le tutorat*

Les partenaires sociaux considèrent le tutorat comme un vecteur privilégié de transmission des compétences, quelle que soit la forme sous laquelle elle s'exerce :

- maître d'apprentissage ;
- tuteur de contrat de professionnalisation.

Lorsque le tuteur ou le maître d'apprentissage exerce la fonction pour la première fois sur toute période de 5 ans, il doit suivre une formation spécifique et est alors inscrit sur une liste tenue à jour par l'OPCA-transport et services.

Les partenaires sociaux soulignent que, lorsqu'il est salarié, le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation (à l'égard de plus de deux salariés lorsqu'il est employeur) et que les contreparties accordées ne se cumulent pas.

Ils soulignent également que toutes les catégories socioprofessionnelles peuvent être concernées par les dispositions détaillées ci-dessous.

#### **1. Maître d'apprentissage**

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur.

## Conditions à remplir

Le maître d'apprentissage doit être majeur et offrir toutes garanties de moralité.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- les personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante prévue par les dispositions légales et réglementaires, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

## Missions

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

## Valorisation de la fonction tutorale

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis. Cet allègement de la charge de travail du maître d'apprentissage correspond à une durée d'une journée de travail par mois. Ce temps, attribué selon des modalités définies entre l'employeur et le maître d'apprentissage est consacré par le maître d'apprentissage à l'exercice de sa mission. Le temps passé à exercer la fonction tutorale est considéré comme temps de travail effectif.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Afin de valoriser l'exercice de la fonction tutorale :

- il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de reconnaissance de cet exercice ; le montant de cette prime – versée pendant l'exercice de cette fonction tutorale – ne saurait être inférieur à 5 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire contractuel de travail au mois ;
- il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies par la CPNE.

En cas de partage de la fonction tutorale entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, l'entreprise détermine la répartition des contreparties en temps et en argent.



## 2. Tuteur du contrat de professionnalisation

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou du groupement d'employeurs pour l'insertion par la qualification (GEIQ).

Lorsque le tuteur est mis à la disposition d'une (ou d') entreprise(s) membre(s) d'un groupement d'employeurs pour l'insertion par la qualification, les conditions de cette mise à disposition (nombre de personnes suivies par le tuteur, disponibilité) sont fixées d'un commun accord entre le groupement et l' (les) entreprise(s) concernée(s).

### Conditions à remplir

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dont deux dans un emploi de niveau de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il exerce la fonction de tuteur.

Lorsqu'il exerce la fonction pour la première fois, le tuteur suit l'activité de trois salariés au plus dont au maximum deux conducteurs.

### Missions

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

### Valorisation de la fonction tutorale

L'employeur permet au tuteur de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires afin de disposer du temps nécessaire pour exercer sa fonction. Cet allègement de la charge de travail du tuteur correspond à une durée d'une journée de travail par mois. Ce temps, attribué selon des modalités définies entre l'employeur et le tuteur est consacré par le tuteur à l'exercice de sa mission. Le temps passé à exercer la fonction tutorale est considéré comme temps de travail effectif.

Afin de valoriser l'exercice de la fonction tutorale :

- il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de reconnaissance de cet exercice ; le montant de cette prime – versée pendant toute la durée du contrat – ne saurait être inférieur à 8 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire contractuel de travail au mois ;
- il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies par la CPNE.

## Article 13

### *Plan de formation*

Le plan de formation à l'initiative de l'employeur est le support de la politique de formation de l'entreprise. Constitué de l'ensemble des actions de formations décidé par l'employeur dans le cadre de la gestion du personnel de l'entreprise, le plan de formation doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. Il veille à donner les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés quels que soient leur sexe, leur âge, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité, en tenant notamment compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement et, d'autre part, des priorités définies par la CPNE.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de la formation professionnelle et notamment sur le programme pluriannuel de la formation.

Le plan de formation élaboré par l'entreprise distingue deux catégories d'actions :

- les actions d'adaptation des salariés aux postes de travail et celles liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien des salariés dans l'emploi. Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
- les actions de développement des compétences. Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, ces actions peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif :
  - soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;
  - soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de développement des compétences peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur et peuvent alors ouvrir droit à une allocation de formation.

#### Rôle des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer en matière de formation professionnelle et d'emploi. Elles sont consultées sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Elles contribuent notamment à informer les salariés sur l'évolution prévisible de l'emploi et des qualifications dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport.

Elles assurent ces missions au regard des résultats des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique et de l'analyse qui en est faite par la CPNE.

Les institutions représentatives du personnel contribuent aussi à informer les salariés des dispositifs de formation auxquels ils peuvent prétendre ainsi que des modalités d'accès, y compris en matière de prise en charge financière.

Le comité d'entreprise ou les institutions représentatives du personnel qui en exercent les missions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage sont amenés à se prononcer sur le plan de formation de l'entreprise et doivent veiller à sa bonne application.

Afin de leur permettre d'exécuter cette mission dans les meilleures conditions, le chef d'entreprise doit fournir aux institutions représentatives du personnel compétentes toutes les informations dont il dispose et les informer des projets relatifs à la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'entreprise devra procéder à chaque renouvellement des institutions représentatives du personnel (IRP) à une information sur les structures de la formation de branche et *a minima*, à l'indication des

coordonnées de l'OPCA Transports et services et de la CPNE (adresse, téléphone, mail et site internet). Elle devra également communiquer les coordonnées de la représentation régionale de l'OPTL.

Cette information relative aux projets menés en matière de formation professionnelle doit également se faire en direction des délégués syndicaux.

D'une façon générale, les représentants des salariés sont une force de proposition par leur participation aux différentes structures institutionnelles et professionnelles, et tiennent un rôle majeur en matière de contrôle et de suivi de la bonne application des programmes de formation au sein des entreprises.

## CHAPITRE II

### COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

#### **Article 14**

##### *Présentation du compte personnel de formation*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) a succédé au dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

Le compte personnel de formation est « universel ». Il est conçu comme un dispositif permettant d'accumuler des heures de formation, intégralement transférable, et dont chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut. Le titulaire du compte, salarié ou demandeur d'emploi, pourra mobiliser les heures accumulées pour suivre une formation. Ainsi, à la demande du salarié ou du demandeur d'emploi, les heures créditées sur le compte personnel de formation pourront être utilisées au cours d'un contrat de travail ou pendant une période de chômage.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le compte personnel de formation pourra être mobilisé par son titulaire afin de suivre, à son initiative, une formation éligible à ce dispositif.

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle. L'activation du compte relève d'une démarche individuelle de la part de son titulaire.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

#### **Article 15**

##### *Droits acquis au titre du DIF*

Les droits acquis par le salarié au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, ces heures peuvent être mobilisées dans le cadre du compte personnel de formation dans la limite d'un plafond global de 150 heures. Ces droits peuvent être utilisés dans les mêmes conditions que les heures acquises au titre du compte personnel de formation.

#### **Article 16**

##### *Alimentation du compte personnel de formation*

Lorsque le titulaire est salarié, son compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, éventuellement, par des abondements supplémentaires. Le compte est alimenté à hauteur

de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Conformément aux dispositions légales et réglementaires, ce nombre d'heures et ce plafond sont majorés pour certains bénéficiaires.

Les droits des salariés à temps partiel ou employés une partie de l'année sont calculés au « *pro rata temporis* ».

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

## **Article 17**

### *Abondements du compte personnel de formation*

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- son titulaire lui-même ;
- un organisme collecteur paritaire agréé ;
- un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;
- la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- l'État ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- le fonds de développement pour insertion des handicapés.

## **Article 18**

### *Formations éligibles*

Les formations éligibles au compte personnel de formation pour un salarié sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par les dispositions légales et réglementaires ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les formations qualifiantes et certifiantes qui figurent sur au moins une des listes [liste nationale de branche (CPNE), liste interprofessionnelle (COPANEF) ou liste régionale (COPAREF)].

Il est rappelé que seules peuvent figurer sur ces listes les formations suivantes :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- et les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire.

Sont également éligibles, dans les conditions légales et réglementaires, les actions de formation visées au III de l'article L. 6323-6 du code du travail.

## **Article 19**

### *Priorités de la CPNE*

Dans ce cadre législatif, les priorités de la branche en matière de formation relèvent de la CPNE qui établit la liste des formations éligibles.

La liste est amendable tout au long de l'année par la CPNE qui l'étudie dans son intégralité au moins une fois par an.

## **Article 20**

### *Mobilisation du compte*

Le compte personnel de formation peut être mobilisé pour donner lieu à des actions suivies en dehors du temps de travail ou en tout ou partie pendant le temps de travail, selon des modalités différentes.

#### En dehors du temps de travail

L'utilisation du compte personnel de formation hors temps de travail n'est pas soumise à l'accord préalable de l'employeur.

Le salarié effectue alors directement sa demande auprès des organismes dédiés et peut faire valider sa formation par un conseiller en évolution professionnelle.

#### En tout ou partie pendant le temps de travail

L'utilisation du compte personnel de formation en tout ou partie pendant le temps de travail est soumise à l'accord préalable de l'employeur.

Cet accord porte sur le contenu et le calendrier de la formation.

La demande d'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation lorsque la formation est financée au titre :

- des heures éventuellement acquises lors de l'entretien professionnel, si l'état des lieux du parcours du salarié a relevé le non-respect de deux des trois points fixés au point « abondement » de l'article 22.2 du présent accord ou si les entretiens n'ont pas été effectués ;
- des formations relevant du socle de connaissances et de compétences ;
- des formations visant à l'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience.

Le salarié doit formuler sa demande au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

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

## **Article 21**

### *Prise en charge des frais de formation*

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, les fonds collectés par l'OPCA Transports et services au titre du compte personnel de formation sont affectés à la prise en charge d'actions de formations éligibles au compte personnel de formation et des frais annexes afférents.

Les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas, et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du compte personnel de formation.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation en tout ou partie hors temps de travail peuvent

également être pris en charge par l'OPCA, dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du compte personnel de formation.

La prise en charge de ces frais par l'OPCA est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'organisme.

La prise en charge par un organisme paritaire collecteur agréé de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du compte personnel de formation (dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte) est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de cet organisme.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation dans le cadre d'un CIF, les frais pédagogiques sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Les heures de formation pendant le temps de travail effectif ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Le salarié continue de bénéficier du régime de protection sociale dont il dépend.

### CHAPITRE III

#### ACCÈS À L'INFORMATION ET À L'ORIENTATION

##### **Article 22**

##### *Entretien professionnel*

###### 1. Définition

L'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

###### 2. Mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur (ou son supérieur hiérarchique) consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. En cas de transfert conventionnel, notamment dans le cadre de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, le nouvel employeur n'est pas tenu des obligations relatives à l'entretien professionnel incombant à l'ancien employeur.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt de longue maladie prévu au code de la sécurité sociale ;
- d'un mandat syndical.



Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux, qui donne lieu également à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que celui-ci a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

#### Abondement

Conformément aux conditions légales et réglementaires, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié qui, au cours de ces 6 années, n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les 2 ans et d'au moins deux des trois mesures mentionnées, bénéficie d'un abondement de son compte personnel de formation.

### Article 23

#### *Passeport d'orientation, de formation et de compétences*

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences a pour objet de permettre à chaque personne de retracer tout au long de sa vie les acquis de l'expérience et de la formation.

Il permet également d'enregistrer les différentes étapes de la vie professionnelle et se matérialise par un portefeuille personnel et coordonné de documents recensant les compétences et qualifications, illustrant ainsi le parcours professionnel accompli.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences constitue la propriété de son titulaire qui le constitue et décide en toute liberté de son usage. Sa communication relève de son libre choix.

Un modèle a été élaboré par la branche et est disponible sur le site internet de l'OPTL.

### Article 24

#### *Congé de bilan de compétences et le bilan de compétences*

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Le bilan de compétence peut être réalisé :

- sur proposition de l'employeur, dans le cadre du plan, avec le consentement du salarié ;
- à l'initiative du salarié, en dehors du temps de travail ou dans le cadre du congé de bilan de compétences.

#### 1. Présentation

Tout salarié qui justifie d'une certaine ancienneté a droit, avec l'accord de son employeur, à un congé lui permettant de réaliser un bilan de compétences durant ses heures de travail. Ce congé peut être rémunéré par l'OPACIF.

#### 2. Bénéficiaires

##### Salarié en CDI

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, le salarié en CDI doit justifier :

- d'une activité salariée d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- dont 12 mois dans l'entreprise auprès de laquelle il demande le congé.

## Salarié en CDD

Le salarié en CDD doit justifier :

- de 24 mois d'activité salariée, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD, au cours des 12 derniers mois.

Si le salarié a déjà bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir un bilan de compétences, il doit attendre 5 ans avant de pouvoir en bénéficier à nouveau s'il est toujours salarié de la même entreprise.

### 3. Procédure

#### Demande d'autorisation d'absence à l'employeur

Si le salarié souhaite bénéficier d'un bilan de compétences pendant les heures de travail, il doit formuler une demande écrite d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences. Cette demande est adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant la date prévue du bilan.

Cette demande doit comporter les dates de début et de fin du bilan et les coordonnées de l'organisme choisi par le salarié.

Lorsque le congé de bilan de compétences débute à l'issue d'un CDD, le salarié n'a pas de demande d'autorisation d'absence à faire.

#### Réponse de l'employeur

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, à réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours maximum pour répondre.

Il peut reporter le début du congé, dans la limite de 6 mois, uniquement si ce report est justifié par des raisons de service.

Le refus de l'employeur s'impose si le salarié ne respecte pas le délai de franchise de 5 ans.

### 4. Prise en charge financière

Le salarié peut demander la prise en charge de sa rémunération et des dépenses liées au congé de bilan de compétences à l'organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l'entreprise.

L'OPACIF peut refuser la prise en charge uniquement dans les cas suivants :

- la demande du salarié ne peut pas être rattachée à une action de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- l'organisme prestataire du bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme collecteur ;
- l'OPACIF n'a pas les capacités financières de satisfaire toutes les demandes : les demandes sont alors satisfaites selon des critères déterminés chaque année en fonction de la catégorie professionnelle des demandeurs ou de la taille des entreprises qui les emploient.

L'OPACIF qui rejette en tout ou partie une demande de prise en charge informe le salarié des raisons motivant le rejet et de sa possibilité de déposer un recours gracieux dans les 2 mois suivant la date d'envoi de la notification du refus de prise en charge. En cas de confirmation du refus de prise en charge, l'organisme collecteur doit motiver sa décision.

## 5. Mise en œuvre du congé de bilan de compétences

### Établissement d'une convention

Si le bilan de compétences est accompli pendant un congé de bilan de compétences, une convention entre le salarié, l'organisme prestataire du bilan de compétences et l'organisme collecteur doit être conclue au préalable.

La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives.

### Durée du congé

La durée du congé est au maximum fixée à 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Ces heures de congé sont assimilées à une période de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés et aux avantages liés à l'ancienneté.

### Rémunération

Lorsque le congé de bilan de compétences est pris en charge financièrement, la rémunération habituelle du salarié est maintenue (dans la limite de 24 heures par bilan).

## Article 25

### *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. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO).

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- Pôle emploi ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- les organismes paritaires agréés pour la prise en charge de CIF ;
- l'association pour l'emploi des cadres (APEC) ;
- les opérateurs régionaux désignés par la région, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

## TITRE III

### FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

En sa qualité d'organisme paritaire collecteur agréé et d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage dédié à la branche, l'OPCA Transports et services collecte les contributions des entreprises

affectées au développement de la formation professionnelle entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Les parties signataires s'accordent pour reconnaître la formation comme un investissement et conviennent du financement de la formation professionnelle suivant :

- compte tenu des nouvelles dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche s'acquittent auprès de l'OPCA Transports et services d'une contribution unique légale, dont le montant varie en fonction de la taille de l'entreprise ;
- elles justifient également auprès de l'OPCA Transports et services qu'elles respectent un investissement formation, dans les conditions détaillées ci-après.

## **Article 26**

### *Contribution légale*

#### 1. Entreprise de moins de 11 salariés

Cette contribution unique légale est de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de 1 à 10 salariés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette contribution se ventile de la façon suivante :

*(En pourcentage.)*

	PLAN DE FORMATION	PROFESSIONNALISATION	TOTAL
Montant	0,40	0,15	0,55

#### 2. Entreprise de 11 à 49 salariés

Cette contribution unique légale est de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de 11 à 49 salariés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette contribution se ventile de la façon suivante :

*(En pourcentage.)*

	PLAN DE FORMATION	PROFESSIONNALISATION	CIF	CPF	FPSPP	TOTAL
Montant	0,20	0,30	0,15	0,20	0,15	1

#### 3. Entreprise de 50 à 299 salariés

Cette contribution unique légale est de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de 50 à 299 salariés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette contribution se ventile de la façon suivante :

*(En pourcentage.)*

	PLAN DE FORMATION	PROFESSIONNALISATION	CIF	CPF	FPSPP	TOTAL
Montant	0,10	0,30	0,20	0,20	0,20	1

#### 4. Entreprise de 300 salariés et plus

Cette contribution unique légale est de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette contribution se ventile de la façon suivante :

(En pourcentage.)

	PROFESSIONNALISATION	CIF	CPF	FPSP	TOTAL
Montant	0,40	0,20	0,20	0,20	1

#### 5. Accord d'entreprise sur le financement (11 salariés et plus)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises de 11 salariés et plus ont la faculté de conclure un accord collectif sur le financement des formations des salariés en compte personnel de formation.

Dans cette hypothèse l'entreprise doit :

- consacrer au moins 0,2 % de sa masse salariale brute versée pendant chacune des années couvertes par l'accord d'entreprise au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Sa participation au financement de la formation professionnelle est alors de 0,8 % ;
- adresser chaque année à l'OPCA Transports et services un état des dépenses consacrées au financement du compte personnel de formation et son abondement.

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur.

Lorsque à l'issue de la période de ces 3 années les dépenses effectuées par l'employeur sont inférieures au montant total correspondant à 0,2 % de la masse salariale des 3 années couvertes par l'accord, une somme égale à la différence entre ce montant total et les dépenses effectivement consacrées par l'employeur au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement fait l'objet d'un versement à l'OPCA Transports et services avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année qui suit la dernière année d'application de l'accord.

#### **Article 27**

##### *Investissement formation*

Compte tenu du caractère essentiel que revêt le développement de la formation professionnelle continue, il est créé un investissement formation, pour toute entreprise visée par le présent accord, à hauteur de 0,5 % de sa masse salariale annuelle. Il est précisé que les entreprises consacrant 1,05 % ou 1,5 % (en fonction de leur taille) de leur masse salariale en budget formation sont considérées comme remplissant leur obligation en faveur de la formation.

Cet investissement formation peut être géré par chaque entreprise selon les modalités suivantes :

- soit totalement géré en interne ;
- soit versé en tout ou partie à l'OPCA de branche et mis sous la forme de versement volontaire, propre à chaque entreprise.

#### Contrôle

En cas de gestion en propre, les entreprises doivent justifier chaque année du montant de leurs dépenses par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes, attestation qui devra être communiquée à l'OPCA de la branche.

Pour en apprécier le montant, sont pris en compte les coûts d'achat, de gestion et de rémunération et les coûts de structures liés à la mise en place, la réalisation et l'évaluation d'actions de formation ou d'accès à la certification au profit des salariés de la branche.

## Reliquats

En cas d'attestation faisant apparaître des dépenses moindres, la différence est versée à l'OPCA Transports et services et constitue un reliquat qui sera utilisé selon les modalités détaillées ci-dessous.

Au bout d'une période de référence de 1 an, le reliquat non utilisé sera versé à l'OPCA Transports et services et mutualisé au sein de chaque section paritaire professionnelle, avec une sous-division transport routier de voyageurs et transport sanitaire au sein de la section paritaire professionnelle transport de personnes.

Si, à l'issue d'une nouvelle période de référence de 1 an, l'ensemble de ce reliquat n'est pas consommé, il sera versé à un fonds de mutualisation « CCNTR » de l'OPCA Transports et services.

## TITRE IV

### DISPOSITIONS DIVERSES

#### Article 28

##### *Portée juridique*

Les dispositions qui suivent sont intégrées dans l'annexe VII de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Elles abrogent et remplacent les dispositions de l'accord du 1<sup>er</sup> février 2011 modifié par son avenant n° 1 du 16 octobre 2012.

L'accord-cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers « marchandises » et l'accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs du 7 décembre 1999 seront placés dans cette même annexe VII.

Le présent accord est complété par des dispositions :

- sur les contrats de professionnalisation – formations prioritaires et durées maximales (annexe 1) ;
- ainsi que sur le reversement de la « professionnalisation » sur l'apprentissage (annexe 2),

qui lui seront annexées.

#### Article 29

##### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### Article 30

##### *Commission de suivi*

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties représentatives, signataires ou adhérentes au présent accord, ayant compétence pour connaître les difficultés relatives à l'interprétation du présent accord.

Cette commission se réunira à la demande de la partie la plus diligente.



### **Article 31**

#### *Dépôt et publicité*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE 1

### CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION (FORMATIONS PRIORITAIRES ET DURÉES MAXIMALES)

#### Transport de marchandises

FORMATION	DURÉE de la formation	DURÉE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle dépasse 12 mois
-----------	--------------------------	---

#### Diplômes du ministère de l'éducation nationale préparés en alternance

Niveau V		
CAP Conducteur routier marchandises (CRM) en 1 an	735 heures	12 mois
CAP Conducteur routier marchandises (CRM) en 2 ans	1 050 heures	24 mois
CAP Maintenance des véhicules automobiles option B « Véhicules industriels »	1 260 heures	24 mois
CAP Conducteur livreur marchandises	1 050 heures	24 mois
CAP Déménageur sur VUL	1 050 heures	24 mois
CAP Agent d'entrepôt et de messagerie	1 050 heures	24 mois
Niveau IV		
Bac pro Logistique	1 350 heures (*)	24 mois
Bac pro Transports	1 350 heures (*)	24 mois
Bac pro Maintenance	1 350 heures (*)	24 mois
Bac pro Conducteur transport routier marchandises (CTRM)	1 850 heures (*)	Contrat CDI

(\*) La durée affichée peut être supérieure à celle que l'OPCA est susceptible de prendre en charge.

Niveau III		
BTS Transport et prestations logistiques	1 100 heures	24 mois
DUT Gestion logistique et transport	1 440 heures	24 mois
Diplôme universitaire de logistique (DUL)	1 000 heures	24 mois
Responsable d'une unité de transport et logistique (RUTL)	310 heures	12 mois

#### Titres professionnels transport et logistique du ministère chargé de l'emploi préparés en alternance

Niveau V		
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	385 heures	-
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur + permis E (C) + Modules complémentaires	490 heures	-
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur et tous véhicules	665 heures	16 mois
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules	280 heures	-
Conducteur(trice) livreur (se) sur véhicule utilitaire léger	315 heures	-
Agent(e) magasinier(e)	665 heures	12 mois

FORMATION	DURÉE de la formation	DURÉE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle dépasse 12 mois
Préparateur(trice) de commandes en entrepôt	280 heures	-
Cariste d'entrepôt	280 heures	-
<b>Niveau IV</b>		
Technicien(ne) d'exploitation en transport terrestre de marchandises	1 244 heures	24 mois
Technicien(ne) en logistique d'entreposage	750 heures	12 mois
<b>Niveau III</b>		
Technicien supérieur du transport terrestre de marchandises (TSTTM)	875 heures	12 mois
Technicien supérieur du transport aérien et maritime de marchandises (TSTAMM)	875 heures	12 mois
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique (TSMEL)	1 066 heures	24 mois
Agent supérieur en transport maritime, portuaire en activités connexes	1 345 heures	24 mois
Technicien en maintenance des parcs de véhicules industriels (TM-PVI)	1 400 heures	24 mois

**Titres professionnels transport et logistique du ministère chargé de l'emploi préparés en alternance (suite)**

<b>Niveau II</b>		
------------------	--	--

**École supérieure des transports (EST)**

Manager transports et logistique	726 heures	24 mois
----------------------------------	------------	---------

**Promotrans**

Responsable du transport multimodal	1 204 heures	24 mois
-------------------------------------	--------------	---------

STAGE	DURÉE de la formation	DURÉE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle dépasse 12 mois
<b>Niveau II</b>		

**ISTELI (Institut supérieur du transport et de la logistique internationale)**

Responsable de production transport logistique	875 heures	12 mois
Déclarant en douane et conseil	420 heures	12 mois

**REL**

Responsable en logistique	770 heures	12 mois
---------------------------	------------	---------

<b>Niveau I</b>		
-----------------	--	--

**ISTELI (Institut supérieur du transport et de la logistique internationale)**

Manager transport logistique et commerce international	1 200 heures	24 mois
--	--------------	---------

**SUP'DE LOG (Promotrans)**

Manager des opérations logistiques internationales	1 365 heures	36 mois
--	--------------	---------

STAGE	DURÉE de la formation	DURÉE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle dépasse 12 mois
-------	--------------------------	---

#### Autre titre et diplôme

Licence professionnelle « Logistique »	550 heures	12 mois
--	------------	---------

#### Formations autres

Permis C + FIMO	280 heures	–
Permis C + FIMO + 2 modules	350 heures	–
Permis C + permis E (C) + FIMO	420 heures	–
Permis (E) C + FIMO	280 heures	–
Permis (E) C + FIMO + 2 modules	350 heures	–
Certificat de l'école de maîtrise des transports (EMTR)	320 heures	–
Conducteur certifié en déménagement sur porteur	671 heures	–
Déménageur conducteur routier + TP conducteur sur porteur (ou permis + FIMO) + modules	630 heures	–
Conseiller commercial transport logistique	752 heures	12 mois
Technicien du transport logistique	1 244 heures	24 mois
Technicien d'exploitation en transport routier	819 heures	15 mois
Technicien de gestion de parc	900 heures	12 mois
Ouvrier déménageur	234 heures	–
Ouvrier d'entretien véhicules industriels	455 heures	12 mois
Préparateur de commandes	350 heures	–
Magasinier cariste	245 heures	12 mois
Magasinier vendeur polyvalent	414 heures	–

#### Modules complémentaires

Transport sous température dirigée.

Rôle commercial du conducteur.

Matières dangereuses.

CACES Cariste.

CACES Grue auxiliaire levage.

CACES Conduite d'engins de chantier.

Monte-meubles.

Formation à la sécurité « déménagement ».

Cette liste est régulièrement mise à jour par la CPNE.

## Transport de Personnes

FORMATION	DURÉE de la formation	DURÉE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle dépasse 12 mois
-----------	--------------------------	---

### Diplômes du ministère de l'éducation nationale préparés en alternance

Niveau V		
CAP Maintenance des véhicules automobiles option B « Véhicules industriels »	1 260 heures	24 mois
CAP Agent d'accueil et de conduite routière – transport de voyageurs	1 035 heures	24 mois
Niveau IV		
Bac pro Maintenance	1 350 heures	24 mois
Niveau III		
DUT Gestion logistique et transport	1 440 heures	24 mois
Niveau II		
Licence professionnelle transport de voyageurs	590 heures	12 mois
Niveau I		
Master II Transports urbains régionaux	400 heures	12 mois
Master II Transports, territoires, environnement	310 heures + stage	12 mois
Master II Transport	600 heures	24 mois
Mastère spécialisé en systèmes intelligents de transport	590 heures	14 mois

### Titres professionnels transport et logistique du ministère chargé de l'emploi préparés en alternance

Niveau V		
TP Conducteur routier interurbain + CCS tourisme + modules	665 heures	14 mois
TP de conducteur du transport routier interurbain de voyageurs (ex-filière 138)	420 heures	-
TP de conducteur du transport routier interurbain + permis E (O)	490 heures	-
TP de conducteur routier interurbain de voyageurs	805 heures	16 mois
TP Agent de médiation information services (AMIS)	455 heures	18 mois
Niveau III		
TP Technicien supérieur en transports de personnes	1 253 heures	15 mois
Niveau II		

### École nationale supérieure en transports de voyageurs (ENSTV)

Responsable de production transport de personnes	1 300 heures	24 mois
--	--------------	---------

### Formations autres

CCS tourisme + 3 modules	245 heures	-
Permis D + FIMO	280 heures	-
Permis D + FIMO + 2 modules	350 heures	-
Technicien de gestion de parc	900 heures	-

FORMATION	DURÉE de la formation	DURÉE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle dépasse 12 mois
Ambulancier DEA	630 heures	12 mois

### Modules complémentaires

Permis E (D).  
 Conduite en montagne.  
 Rôle commercial.  
 Conducteur de tourisme.  
 Expression orale.  
 Relation conducteurs élèves.  
 Gestion des conflits.  
 Sécurité dans les transports scolaires.  
 Transport occasionnel.  
 Hygiène et sécurité.  
 Conduite économique et rationnelle.  
 Billettique.  
 Préprofessionnalisation.  
 Conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite.  
 Cette liste est régulièrement mise à jour par la CPNE.



## ANNEXE 2

### CAHIER DES CHARGES POUR LES REVERSEMENTS DE LA PROFESSIONNALISATION SUR L'APPRENTISSAGE

Peuvent prétendre au reversement des fonds de la professionnalisation, les centres de formation d'apprentis :

- ayant présenté une demande préalable à la CPNE, demande qui doit faire l'objet d'un accord exprès de la CPNE ;
- ayant retourné à l'OPCA Transports et services dans les délais fixés la totalité des documents exigés :
  - début d'année : tableau des effectifs, copie des contrats et budget prévisionnel ;
  - fin du 1<sup>er</sup> semestre : comptes certifiés, avis du conseil de perfectionnement sur l'utilisation des fonds ;
- acceptant de répondre aux demandes de précision de l'OPCA ;
- formant pour des entreprises du champ de la CCNTR, aux titres et diplômes suivants :

#### **Diplômes du ministère de l'éducation nationale**

Niveau V
CAP Conducteur routier marchandises (CRM) en 1 an
CAP Conducteur routier marchandises (CRM) en 2 ans
CAP Maintenance des véhicules automobiles option B « Véhicules industriels »
CAP Conducteur livreur marchandises
CAP Déménageur sur VUL
CAP Agent d'entreposage et de messagerie
Niveau IV
Bac pro Transport
Bac pro Logistique
Bac pro Maintenance
Bac pro Conducteur transport routier marchandises
Niveau III
Brevet de technicien supérieur – (BTS) Transport et prestations logistiques
Brevet de technicien supérieur – (BTS) Maintenance et après-vente automobile option « Véhicules industriels »
Diplôme universitaire de technologie – (DUT) Gestion logistique et transport
Diplôme universitaire de logistique – (DUL)
Niveau II
Licence professionnelle transport de voyageurs
Licence professionnelle gestion des opérations logistiques

## Titres professionnels transport et logistique du ministère du travail

Niveau V
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur (ex-filière 128)
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules (ex-filière M128 + M148)
Conducteur(trice) livreur (se) sur véhicule utilitaire léger
Agent(e) magasinier(e)
Préparateur(trice) de commandes en entrepôt
Cariste d'entrepôt
Niveau IV
Technicien(ne) d'exploitation en transport terrestre de marchandises
Technicien(ne) en logistique d'entreposage

## Titres professionnels transport et logistique du ministère du travail (suite)

Niveau III
Technicien supérieur du transport terrestre de marchandises (TSTTM)
Technicien supérieur du transport aérien et maritime de marchandises (TSTAMM)
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique (TSMEL)
Technicien en maintenance des parcs de véhicules industriels (TMPVI)
Niveau II
Responsable de transport multimodal (RTM)
Niveau I
Manager des opérations logistiques internationales (MOLI)

## Titres privés

Niveau III
Technicien supérieur MAVI
Agent supérieur en transport maritime, portuaire et activités connexes
Niveau II
Responsable en logistique (REL)
Manager transports et logistique (EST)
Responsable production transport-logistique (ISTELI)
Déclarant en douane et conseil (ISTELI)
Niveau I
Manager transport-logistique et commerce international (ISTELI)

Cette liste est régulièrement mise à jour par la CPNE.