

## **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**

Les partenaires sociaux ont signé le 12 avril 2017 un accord sur la formation professionnelle. Celui-ci insiste sur la volonté de la profession de :

- Permettre aux salariés d'acquérir et d'actualiser leurs connaissances, leurs compétences et leurs qualifications tout au long de leur vie professionnelle ;
- 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 ;
- Accompagner la qualification et la requalification des demandeurs d'emplois pour répondre aux besoins d'une main d'œuvre qualifiée ainsi qu'aux enjeux de renouvellement ;
- Faciliter la réinsertion durable des demandeurs d'emploi

Ce nouvel accord s'inscrit pleinement dans le cadre du nouvel environnement juridique et social issu de l'ANI 14 /12/ 2013 et de la Loi 5/ 03/ 2014. Il s'articule après un préambule et un chapitre liminaire autour de 4 titres et 31 articles :

Titre 1 -La gouvernance,

Titre 2 -Favoriser l'accès à l'emploi, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi par le développement de compétences et de qualifications des salariés,

Titre 3 -Le financement de la formation professionnelle,

Titre 4 – Dispositions diverses.

***Cette note s'attache à présenter l'évolution professionnelle, et le maintien dans l'emploi par le développement de compétences et de qualifications des salariés et le financement de la formation professionnelle et plus particulièrement le développement de l'accès à l'emploi.***

## Le financement de la formation professionnelle

### Les dispositifs de financement :

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

- Une contribution unique légale, dont le montant varie en fonction de la taille de l'entreprise, plus ;
- Un investissement formation.

#### ➤ **La contribution légale**

##### → Entreprises de moins de 11 salariés

	Plan de formation	Professionalisation	Total
<b>Montant</b>	0,40 %	0,15 %	0,55 %

##### → Entreprises de 11 à 49 salariés

	Plan formation	Professionalisation	CIF	CPF	FPSP	Total
<b>Montant</b>	0,20 %	0,30 %	0,15 %	0,20 %	0,15 %	1 %

##### → Entreprise de 50 à 299 salariés

	Plan formation	Professionalisation	CIF	CPF	FPSP	Total
<b>Montant</b>	0,10 %	0,30 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %	1 %

##### → Entreprises de 300 salariés et plus

	Professionalisation	CIF	CPF	FPSP	Total
<b>Montant</b>	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %	1 %

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

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

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 CPF de ses salariés et à son abondement. Sa participation au financement de la formation professionnelle est alors de 0,80 %.

L'entreprise devra adresser chaque année à l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES un état des dépenses consacrées au financement du CPF et son abondement.

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son CPF, 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 trois années les dépenses effectuées par l'employeur sont inférieures au montant total correspondant à 0,2 % de la masse salariale des trois 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 CPF 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.*

### ➤ **L'investissement formation - la nouveauté**

**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 interne, l'entreprise doit justifier chaque année du montant de ses dépenses par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCA de Branche.

### **Reliquats** (dépenses moindres)

Au bout d'une période de référence d'un 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 d'un an, l'ensemble de ce reliquat n'est pas consommé, il sera versé à un fonds de mutualisation « CCNTR » de l'OPCA-TS.

## Développer et Favoriser l'accès à l'emploi, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi par le développement de compétences et de qualifications des salariés.

### Les dispositifs de formation :

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

#### ➤ **Contrat d'apprentissage.**

L'apprentissage 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).

Une rémunération minimale des contrats d'apprentissage a été fixée dans l'accord.

	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 du minimum conventionnel
2 <sup>e</sup> année	47 % du Smic	59 % du Smic	65 % du smic ou du minimum conventionnel
3 <sup>e</sup> année	63 % du Smic	75 % du Smic	85 % du smic ou du minimum conventionnel

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires et dans les conditions fixées par l'accord d'affecter au financement de centres de formation d'apprentis (CFA) une part de la collecte des fonds de la professionnalisation réalisée par l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES.

Le montant des versements est établi par l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES, dans le respect de la politique de branche et des principes fixés par la CPNE.

### **Les modalités des versements sont les suivantes :**

- Transport routier de personnes :

Pour le TRV → 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.

Pour le TRS → 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.

- Transport routier de marchandises :

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.

***Il est à noter que les signataires de cet accord ont demandé au Conseil d'administration de l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES d'affecter prioritairement les fonds libres disponibles de la taxe d'apprentissage au CFA soutenus par la branche (liste CNPE)***

### ➤ **Contrat de professionnalisation**

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 activités du bénéficiaire du contrat de professionnalisation sont suivies par un tuteur (art 12 de l'accord).

Une rémunération minimale est fixée par décret (voir tableau ci-dessous).

Âge du bénéficiaire	Niveau de qualification du titulaire	
	Si qualification < bac professionnel	Si qualification ≥ bac professionnel
	En % du Smic ou du salaire	Minimum conventionnel si + favorable
Âge < 21 ans	55 %	65 %
21 ans ≤ âge < 26 ans	70 %	80 %
Âge ≥ 26 ans	85 % du salaire minimum	Conventionnel sans être < smic

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

(2) Des accords d'entreprises peuvent prévoir des dispositions plus favorables : points de majoration et ou seuil de déclenchement de la majoration.

La participation financière de l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES aux actions de formation est déterminée sur la base de forfaits horaires (voir montant sur le site dédié).

### ➤ **La période de professionnalisation**

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 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 trois 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.

Les actions de formation éligibles sont :

- 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 des 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 CNPE.

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 de son CPE,
- Soit de l'employeur dans le cadre du plan de formation, après accord écrit du salarié.

La participation financière de l'OPCA-TRANSPORTS ET SERVICES aux actions de formation est déterminée sur la base de forfaits horaires (voir montant sur le site dédié).

### ➤ **Le congé individuel de formation (CIF)**

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. Elles 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.

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.

Elles s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

### ➤ **La 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 enregistrés au RNCP.

## ➤ L'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 cinq 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 période de professionnalisation (à l'égard de plus de deux salariés lorsqu'il est employeur) et que les contreparties accordées ne se cumulent pas (toutes les catégories socio-professionnelles peuvent être concernées).

L'accord met en place une véritable valorisation de la fonction tutorale ; ainsi l'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage et / ou le tuteur du contrat de professionnalisation, bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et les diplômes qui les valident.

- **Maître d'apprentissage**, personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur. Il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité. Il doit remplir un certain nombre de conditions de compétence professionnelle.

L'accord met en place une véritable valorisation de la fonction tutorale ; ainsi l'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et les diplômes qui les valident.

Le tuteur bénéficie **d'une prime versée pendant l'exercice de sa fonction tutorale, son montant 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 / mois. Il est également **créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale**.

- **Tuteur du contrat de professionnalisation** choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou du GEIQ. Volontaire, il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dont deux dans un emploi d'un 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 3 salariés au plus dont au minimum deux conducteurs.

Le tuteur bénéficie **d'une prime versée pendant l'exercice de sa fonction tutorale, son montant 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 / mois. Il est également **créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale**.