Accord du 15 Juin 2022 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité à la CCN TAXIS 4932Z

Préambule :

Le présent accord de branche a pour objet de définir une politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion dans la branche, de poursuivre la dynamique de modernisation et de professionnalisation du secteur. Pour ce faire elle reconnaît l'absolue nécessité de former ses salariés.

Dans ce contexte, les parties signataires entendent rendre efficaces et opérationnels les dispositifs qui contribuent à la fois à la performance économique et sociale des entreprises et au développement des compétences des salariés, gage de leur employabilité à court et moyen terme.

La branche a un rôle déterminant car elle doit, notamment par la mutualisation des fonds de la formation professionnelle :

- favoriser l'accès à l'emploi et *développer l'alternance*
- adapter les compétences des salariés, maintenir leur capacité à occuper un emploi et sécuriser les parcours professionnels ;
- accompagner la qualification et requalification des demandeurs d'emplois pour répondre aux besoins de la profession et faciliter leur réinsertion durable dans l'emploi :
- accompagner et stimuler les entreprises pour répondre à ces enjeux

La formation professionnelle est un enjeu et une priorité commune. Elle est source de motivation, d'enrichissement personnel et collectif. Les partenaires sociaux se sont attachés à ce qu'aucune des dispositions du présent accord n'était susceptible d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er} : Instances paritaires de pilotage et de déploiement de la formation professionnelle

Dans le domaine de la formation et du développement des compétences, la branche professionnelle a un rôle prépondérant en matière de :

- mutualisation des fonds légaux (art. L2253-1 du Code du Travail).
- définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des salariés (art. L2241-1 du code du travail)
- création de certifications professionnelles (art. L6113-4 du code du travail)
- financement des formations dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (art. L6332-14 du code du travail)
- gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche (art. L2241-12 du code du travail)

Sur ce dernier point (conformément aux dispositions nouvelles de l'article 40 - LOI n° 2021-1104 du 22 août 2021) la branche prend en compte les enjeux de la transition écologique dans la négociation périodique de branche et d'entreprise sur la GEPP afin d'anticiper les conséquences de cette mutation pour transformer les métiers et faire évoluer les compétences des salariés.

Enfin pour remplir l'ensemble des missions que lui a confié le législateur dans l'intérêt des entreprises et des salariés, la branche se dote d'une CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) et d'une SPP au sein de l'OPCO (section paritaire professionnelle) qui rendent compte auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 2 : L'opérateur de compétence

Les partenaires sociaux réitèrent par le présent accord le rattachement de la branche taxis 4932Z à l'OPCO EP (cf. accord du 12 décembre 2018).

L'opérateur de compétences exerce notamment les missions suivantes :

-apporter un appui technique à la branche pour :

- Etablir une GPEC de branche
- Déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
- Elaborer les certifications professionnelles de branche
- Financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux niveaux de prise en charge fixés par la branche
- Assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises de la branche, notamment les plus petites, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle
- Promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail

Pour cela, les parties signataires ont participé à la création d'une Section Paritaire Professionnelle (SPP) au sein de l'OPCO EP ayant pour objet de porter auprès de l'opérateur de compétences les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP dans le respect de l'accord de branche et des décisions de la CPNEFP :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNEFP, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;
- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'opérateur de compétences dans le cadre de son service de proximité ;
- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de la branche ;
- supervise l'affectation des fonds confiés par l'opérateur de compétences par France Compétences et le cas échéant, les fonds conventionnels.

Article 3 : Financement de la formation professionnelle

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, une contribution unique à la formation et à l'alternance :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés : 0,55% de la masse salariale
- Pour les entreprises de 11 salariés ou plus : 1% de la masse salariale

Cette contribution est dédiée au financement :

- De l'alternance ;
- Du conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé ;
- Du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de cinquante salariés ;
- De la formation des demandeurs d'emploi ;
- Du compte personnel de formation.

TITRE I

Développer les compétences des salariés

Dans le cadre de ses prérogatives, la branche estacteur prépondérant pour détecter et définir les compétences dont les entreprises et les salariés ont besoin.

L'actualisation permanente des compétences dans un environnement mouvant est indispensable tant pour les entreprises que pour les salariés de la branche. En effet, pour apporter un niveau de service élevé aux clients, les entreprises de la branche ont besoin d'actualiser leurs connaissances et compétences en permanence.

Article 4 : le plan de développement des compétences (PDC)

L'ensemble des initiatives de l'employeur permettant l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle s'organisent dans le cadre du plan de développement des compétences ;

Le plan de développement des compétences vise à :

- Adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;
- Permettre le maintien des salariés de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations
- Développer les compétences, y compris numériques, ainsi que celles permettant de lutter contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les actions de formation concourant au développement des compétences sont :

- Les actions de formations permettant d'atteindre un objectif professionnel ;
- Les bilans de compétences ;
- Les actions de formations permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- Les actions de formation par alternance

Certaines actions de formation inscrites au plan de développement des compétences peuvent être organisées hors temps de travail dans les conditions légales et réglementaires.

Les parties signataires rappellent que le salarié doit être volontaire pour se former en dehors du temps du travail et ne peut être sanctionné pour avoir refusé de se former en dehors du temps de travail.

TITRE II

La Certification Professionnelle

En développant une politique de certifications professionnelles, la branche offre aux entreprises des qualifications au plus près de leurs besoins et aux salariés de progresser professionnellement. Créé par la branche et délivrée par elle le CQP atteste de la maîtrise des compétences liés à un métier.

Article 5 : le certificat de qualification professionnelle (CQP)

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier.

Ils sont établis par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle.

Cette commission détermine à l'occasion de la création de cette certification professionnelle la personne morale détentrice des droits de sa propriété intellectuelle. Ces certificats sont transmis à France compétences et à la Caisse des dépôts et consignations.

Ils peuvent faire l'objet d'une demande d'enregistrement dans le répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 6113-5 ou dans le répertoire spécifique prévu à l'article L. 6113-6 dans les conditions prévues au même article L. 6113-6.

La certification professionnelle qu'elle soit enregistrée au sein du Répertoire Nationale des Certifications (RNCP) ou répertoire spécifique, vise à permettre au titulaire de la certification de justifier, par un tiers, de la validation des compétences et connaissances nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Depuis le 1^{er} janvier 2019 (loi du 5 septembre 2018) l'enregistrement au RNCP des CQP permet au titulaire de ces derniers d'obtenir un niveau de qualification.

Le CQP est accessible :

- aux jeunes qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux salariés,
- aux demandeurs d'emploi.

Le CQP peut se préparer par la voie de la formation soit dans le cadre du plan de développement des compétences (PDC) soit à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) soit dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Si le CQP est enregistré au RNCP, le salarié ou le demandeur d'emploi justifiant d'au moins un an d'expérience en rapport avec ledit CPQ, peut acquérir le CQP via la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Seule la CPNEFP est compétente pour décider de créer un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) au regard d'un dossier d'opportunité permettant d'apprécier la pertinence de cette création.

Pour chaque certificat de qualification professionnelle, les référentiels suivants sont élaborés :

- un référentiel d'activités et de compétences décrivant la finalité de la qualification visée, les activités/tâches et les compétences associées ;

- un référentiel de certification précisant les objectifs de la certification, les compétences à évaluer pour l'obtention de la certification, les modalités et les critères d'évaluation ainsi que les modalités de validation.

Les certificats de qualification professionnels (CQP) sont créés pour une durée indéterminée sauf modification ou suppression par la CPNEFP.

La validation et la délivrance du CQP sont organisées sous la responsabilité de la CPNEFP selon les modalités définies dans le référentiel de certification du CQP concerné. Lorsque le représentant d'une organisation syndicale de salariés est salarié d'une entreprise de la branche, l'employeur est tenu de lui accorder une autorisation d'absence rémunérée pour participer au jury.

Le secrétariat de la CPNEFP envoie aux candidats, ayant validé leur parcours, un certificat signé par le Président et le Vice-président de la CPNEFP mentionnant :

- le nom et prénom du candidat
- les dates et lieu de naissance
- l'intitulé du CQP
- la date d'obtention du CQP
- le niveau de qualification professionnelle correspondant à la grille des classifications de la convention collective.

TITRE III

Les Droits Individuels en matière de Formation Professionnelle

Article 6 : Compte Personnel de Formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) est un compteur individuel utilisable par tout salarié tout au long de sa vie active (y compris en période de chômage) pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation (CPF) permettent à son titulaire de financer les actions de formation suivantes :

- les actions de formations sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l'article L 6113-1 du code du travail ;
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire comprenant notamment la certification relative au socle de compétences professionnelles et de connaissances ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L 6313-1 du code du travail ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve de pratique du permis de conduire ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de cette dernière ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Dès lors que la formation a lieu sur le temps de travail en accord avec l'employeur, ce dernier y contribue en maintenant le salaire.

Afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, dès lors que les compétences acquises par la formation présentent un intérêt pour l'entreprise, l'employeur pourra consentir à un aménagement du temps de travail (formation tout ou partie sur le temps de travail, octroi de congés,) afin de permettre au salarié de suivre sa formation.

Article 7 : compte personnel de formation (CPF) de transition professionnelle

Dès lors que le salarié justifie des conditions d'ancienneté (2 ans consécutifs ou non dont 1 an dans la même entreprise) et du respect des procédures prévues par le code du travail, il peut entreprendre un projet de transition professionnelle afin de changer de métier ou de profession en mobilisant à cet effet les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF).

Cette voie d'accès à la reconversion professionnelle nécessite une validation de la pertinence du projet de transition professionnelle par la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR) compétente pour que les formations ou parcours professionnels puissent être réalisés et pris en charge par l'OPCO.

Article 8 : Le bilan de compétences

Tout salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles.

Si le bilan de compétences se déroule pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue. Le salarié peut utiliser tout ou partie de son CPF (compte personnel de formation).

Si le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences, il doit faire l'objet d'une convention écrite tripartite : salarié, employeur et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse établi par l'organisme prestataire dont le salarié est le seul destinataire, il ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même.

Article 9 : la validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue d'obtenir en totalité ou en partie une certification (diplôme, titre ou CQP) inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

La démarche de VAE peut être réalisée à l'initiative du salarié mais également sur proposition de l'employeur avec le consentement du salarié. Le refus du salarié de débiter cette démarche ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

La durée d'activité professionnelle nécessaire à la VAE est de 1 an. Les périodes formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent être prises en compte dans cette durée.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé VAE. La durée maximale de ce congé est de 24 heures, consécutives ou non.

Article 10 : Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle accompagne toute personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux

existants et prévisibles dans les territoires.

Selon sa situation, le salarié doit s'adresser à l'un des organismes CEP habilités à ce jour :

- Pôle emploi
- Association pour l'emploi des cadres (Apec)
- Mission locale
- CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap).
- Opérateurs régionaux sélectionnées par France Compétence dans chaque région (handicap, conseil en évolution professionnel)

Un salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord de son employeur, bénéficier d'un CEP habilité ci-dessus.

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son entretien professionnel.

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite.

Titre IV

Assurer l'Égalité d'accès à la formation

Article 11 : L'entretien professionnel

Les partenaires sociaux rappellent conformément à l'article L6315-1 du code du travail, que pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle tout salarié bénéficie au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

A l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, à l'activation du CPF, au conseil en évolution professionnelle. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail et doit être distinct de celui-ci. Il comprend des informations relatives à la VAE, comme le prévoit l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, de proche aidant, de solidarité familiale, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L.1222-12 du Code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L.1225-47 du même Code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L.324-1 du Code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié sur la base d'un modèle type. L'un est destiné aux employeurs, l'autre aux salariés.

Tous les 6 (six) ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document dont une copie est remise au salarié. Il doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 (six) dernières années, des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre que celle qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Le respect des obligations en matière d'entretien professionnel s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, des sanctions en termes d'abondement correctifs sont prévues dans les conditions légales, s'il ne peut être démontré que le salarié a bénéficié des éléments susnommés

Article 12 : les personnes en situation de handicap

Les partenaires sociaux demeurent conscients que les salariés peuvent être exposés à certains risques professionnels, pouvant être cumulatifs.

Fort de ce constat, la Commission Paritaire pour l'Emploi et la Formation Professionnelle se fixe pour objectif de construire une politique d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation d'handicap. Les partenaires sociaux ont cependant conscience, que pour construire cette politique, il conviendra, en amont, de disposer d'études statistiques ou d'indicateurs pertinents et de parvenir à structurer un dialogue social avec l'ensemble des acteurs concernés par cette problématique.

Demeurant néanmoins soucieux d'agir, dès à présent, les parties signataires s'engagent dans le présent accord, à mettre en œuvre des actions de prévention et d'information à destination de l'ensemble des salariés sur les risques inhérents à la profession. De ce fait, les partenaires soucieux affirment s'engager à :

- Proposer des actions d'information sur la prévention des risques physiques ou biologiques, l'hygiène de vie, le travail en horaires atypiques et la gestion des situations difficiles.
- Favoriser le maintien en emploi des personnes handicapés.
- Faciliter le recrutement et l'intégration pérenne des personnes handicapées.
- Encourager l'évolution professionnelle et préserver l'employabilité.

Ainsi, ces actions constitueront le socle autour duquel s'appuiera la politique handicap de la branche, adaptée aux différentes situations de travail existant dans la profession.

Article 13 : Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux émettent la volonté commune de formaliser une politique de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

A ce titre, les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'une part, ainsi que les éléments apportés par les rapports de branche, d'autre part, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle permettront de construire une politique de branche sur le domaine.

Titre V

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche a pour finalité d'apporter tous les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent apporter un éclairage concret en vue de favoriser une meilleure adéquation entre, notamment, l'évolution des métiers, des techniques et des technologies, les évolutions démographiques ainsi que les besoins en formation et en compétences et qualifications des salariés et des entreprises.

Les missions principales de l'observatoire consistent donc :

- À recueillir et à analyser les informations sur les entreprises, la situation de l'emploi et la formation, afin de dresser une photographie statistique de la branche au niveau national.
- à identifier les principaux facteurs qui ont ou auront un impact sur les métiers et les qualifications du secteur du transport public particulier de personnes;
- à opérer une analyse prospective des évolutions des métiers et des besoins en qualification
- à repérer, le cas échéant, des métiers ou des publics dits « sensibles » sur lesquels pourront porter des actions spécifiques ;
- à proposer des orientations et des pistes de réflexion, y compris en matière de qualification, de diplôme et de titre professionnel, à mettre en œuvre afin d'adapter les formations aux évolutions des besoins des entreprises et des salariés de la branche ;
- à communiquer auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants les résultats et les propositions issus des études produites.
- à observer territorialement les enjeux.

Article 14 : le comité de pilotage paritaire

Les partenaires sociaux se dotent par le présent accord d'un comité de pilotage paritaire de l'observatoire. Ce comité de pilotage paritaire est rattaché à la CPNEFP de la branche, et chargé :

- de définir les programmes de travail et le calendrier des réalisations.
- de commander les travaux à l'observatoire et assure le suivi des études.
- de valider les éléments liés à la communication des travaux produits.
- produire des recommandations afin de mettre en place des axes de développement
- d'anticiper sur l'avenir des métiers de la profession ;

Titre VI

L'accès à l'emploi

Article 15 : le contrat d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage peut être une voie appropriée pour accéder aux métiers de la branche.

Le rôle des branches est ainsi inscrit dans la loi et renforcé pour la détermination des coûts contrat.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BP, BAC, BTS, Licence etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont les titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant de la conclusion du contrat d'apprentissage, de sa durée, des conditions en matière d'âge, ainsi que de la rupture du contrat.

Article 16 : le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un dispositif reposant sur la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification, et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant de la conclusion du contrat de professionnalisation, des conditions en matière d'âge, de l'exécution du contrat ainsi que de la rupture du contrat.

Article 17 : Le Dispositif Pro A

La promotion ou reconversion par alternance, dite « Pro-A », permet à certains salariés d'accéder à une formation qualifiante en alternance soit pour une promotion interne soit pour une reconversion.

La Pro-A doit permettre au salarié éligible de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est définie par un accord de branche étendu, dont l'extension est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Ce dispositif peut aussi permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

Le dispositif s'adresse à tout salarié :

- En contrat de travail à durée indéterminée (CDI),
- Bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau déterminé par l'article D. 6324-1-1 du Code du travail, c'est-à-dire les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Les bénéficiaires d'une Pro-A peuvent viser une qualification de niveau inférieur à celui du diplôme déjà détenu par le bénéficiaire.

Article 18 : le tutorat et maître d'apprentissage

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise que du transfert des compétences.

Conformément à l'article D. 6325-6 du Code du travail, dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et de la Pro A ;
- de veiller au respect de son emploi du temps, des conditions de travail et du déroulement de la formation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation ou pro A.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation/contrat d'apprentissage/pro a, et dans la limite de deux maximum quand le tuteur est l'employeur.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par l'OPCO EP.

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

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 préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir cette fonction.

Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par convention ou accord collectif de branche.

A défaut d'un tel accord, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire.

Article 19 : La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Soucieux de permettre aux demandeurs d'emploi de s'insérer et de se former aux métiers des transports publics particuliers de personnes et d'acquérir les qualifications nécessaires pour trouver un emploi dans la profession, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de créer les conditions de la mise en place de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEI ou POEIC).

La POEC s'adresse à tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non. Elle leur permet de bénéficier d'une formation de 400 heures maximum nécessaire à l'acquisition des compétences et le cas échéant qualifications requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche. Durant l'action de formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

A l'issue de la POEC, le contrat de travail qui peut être conclu est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ; un contrat d'apprentissage ;
- un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de missionner l'OPCO de branche pour :

- réaliser, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche, un diagnostic des besoins en compétences des entreprises et des territoires ;
- l'accompagner dans la construction de parcours et de référentiels de compétences adaptés aux besoins identifiés.

Titre VII

Les moyens au service de la branche

Article 20 : L'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés – L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises

La CPNEFP demande à la section paritaire professionnelle de la branche professionnelle que, sous l'impulsion de l'OPCO, et, avec l'aide de l'observatoire des métiers, une politique d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche. Cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes interactives disponibles sur les sites internet de l'OPCO et de l'observatoire des métiers. Cette information est mise à jour régulièrement. Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

Titre VIII

Dispositions finales

Article 21 : Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord prend en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés par la reprise des dispositions législatives les concernant et par la mise en place des mesures particulières prévues par les articles du présent accord.

Article 22 : Suivi de l'accord

La CPNEFP est chargée du suivi de la mise en œuvre du présent accord et rend compte de ce suivi auprès de la CPPNI qui, dans le cadre de ses prérogatives, traite des éventuelles questions d'interprétation liées à cet accord.

Par ailleurs, la CPPNI se réunira pour étudier toute modification qu'elle jugerait utile à sa mise en conformité avec de nouveaux textes de nature légale ou réglementaire.

Article 23 : Champs d'application – Durée – Formalités et Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Article 24 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents au présent accord. La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Fait à Paris, le 15 Juin 2022

Pour les organisations patronales :

-Union Nationale des Taxis (UNT)

-Fédération Nationale des Artisans Taxis (FNAT)

-Fédération Nationale des Taxis Indépendant – FNTI

-Fédération Nationale des Taxis (FNAT)

Pour les organisations syndicales

-Fédération Nationale du Transport et de la logistique FO-UNCP