

ACCORD DE BRANCHE DU 3 DÉCEMBRE 2007

**SUR LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL,
LA PREVENTION DES CONFLITS
ET LA CONTINUTE DU SERVICE PUBLIC
DANS LES TRANSPORTS URBAINS DE VOYAGEURS**

PREAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche transport urbain de voyageurs, conscients des préoccupations environnementales primordiales qui font du développement du transport public un enjeu majeur et prioritaire, attachent une importance toute particulière à développer un service public de qualité offrant aux voyageurs une prestation de transport sûre, ponctuelle et régulière.

Conscients de l'attente forte des voyageurs dans le sens d'une amélioration de la continuité du service public, ils conviennent ensemble de développer et de renforcer le dialogue social dans l'intérêt des entreprises de transport urbain de voyageurs et de leurs salariés, ainsi que dans le but de satisfaire les voyageurs grâce à une meilleure prévention et résolution des situations conflictuelles.

Dans ce même esprit d'amélioration de la continuité du service public, la loi du 21 août 2007 « relative au dialogue social et à la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs », en créant un droit à l'information gratuite, fiable et précise pour les voyageurs en cas de perturbations prévisibles, a prévu la mise en place de dispositifs de négociation préalable et de prévisibilité du service permettant d'assurer une meilleure prévention des conflits et une meilleure information pour les voyageurs.

Les partenaires sociaux, dans le souci constant d'améliorer les conditions de transport des voyageurs en cas de perturbations du service public, estiment nécessaire et indispensable de s'en saisir et d'aller au-delà dans l'amélioration du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs.

Les partenaires sociaux distinguent deux niveaux et plusieurs lieux d'interventions pour l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits. L'UTP comme les organisations syndicales s'engagent à reconnaître et à prendre en considération chacun de ces niveaux et de ces lieux d'interventions :

- 1^{er} niveau : la branche professionnelle, au sein des Commissions paritaires nationales et Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) ;
- 2^{ème} niveau : local, au sein des entreprises et des établissements.

Les partenaires sociaux insistent tout particulièrement sur le rôle central de la branche comme acteur principal de la politique sociale du transport urbain de voyageurs et estiment ainsi nécessaire d'améliorer significativement le dialogue social à ce niveau d'intervention. Pour cela, ils conviennent que la mise en place de moyens de fonctionnement des organisations syndicales représentatives dans la branche et de nouvelles instances paritaires destinées à l'amélioration du dialogue social est un enjeu majeur dans le transport urbain de voyageurs.

Les partenaires sociaux signataires décident en conséquence de la mise en place d'une contribution spécifique des entreprises au dialogue social de branche et de la création de deux nouvelles instances paritaires :

- un Observatoire Paritaire de la négociation collective et du dialogue social destiné à assurer le suivi du dialogue social et de la conflictualité dans la branche et le suivi des négociations des entreprises de la branche ;
- une Association paritaire de gestion du fonds du dialogue social destinée à répartir entre les organisations syndicales représentatives dans la branche la contribution au dialogue social instituée afin d'assurer les moyens de fonctionnement de ces organisations.

Sans vouloir restreindre ce droit constitutionnel qu'est le droit de grève ainsi que les règles qui le régissent dans notre pays, les partenaires sociaux de la branche confirment que le recours à la grève ne peut être analysé que comme un constat d'échec du dialogue social tant pour les employeurs que pour les salariés et leurs représentants. Ce recours est pénalisant pour les voyageurs, les autorités organisatrices, mais aussi pour les entreprises et leurs salariés.

C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche demandent à tous les intéressés de tout mettre en œuvre pour rechercher prioritairement des solutions aux problèmes ou questions qui se posent entre les salariés, leurs représentants et la direction de l'entreprise.

L'amélioration de la continuité du service public de transport axée sur la prévention des conflits doit également consister à donner les moyens nécessaires aux entreprises ainsi qu'aux organisations syndicales, leur permettant de trouver le juste équilibre entre le respect du droit d'expression des salariés et le respect des droits des voyageurs, au travers d'un dialogue social constructif et de qualité.

Les partenaires sociaux confirment la nécessité d'établir un dialogue social renforcé afin de le rendre permanent et transparent pour apporter des solutions aux situations conflictuelles tant au niveau de la branche que dans les entreprises, dans l'intérêt de tous les acteurs du transport public urbain au service des voyageurs.

PT 02 JP JF, LA JB

L'UTP et les organisations syndicales signataires conviennent dans le présent accord de définir des dispositions relatives à la prévention des conflits dans les transports publics urbains de voyageurs et affirment leur volonté de développer la négociation dans la vie sociale des entreprises de service public. Ils reconnaissent les institutions représentatives du personnel comme autant d'acteurs agissant en permanence dans le cadre de leur mandat comme des révélateurs des attentes sociales des salariés de la branche.

Par le présent accord, les parties signataires entendent rappeler que le fait syndical est un facteur d'équilibre dans les rapports sociaux au sein des transports publics de voyageurs et constitue l'un des moyens d'expression des salariés.

Les partenaires sociaux s'accordent à considérer que la qualité des relations sociales passe d'abord par l'instauration d'une confiance mutuelle, construite chaque jour entre des hommes et des femmes qui se connaissent et se respectent. Ils réaffirment qu'il est essentiel que chacun veille, dans la pratique des relations sociales, au respect de ce premier principe. Dans ce cadre, les partenaires sociaux insistent sur la pleine application des accords collectifs négociés dans la branche.

C'est dans cet esprit et dans le respect de ces principes que les partenaires sociaux de la branche des transports urbains de voyageurs conviennent des dispositions qui suivent.

PH 22 HP COB L.A JB

TITRE I
APPLICATION DE L'ACCORD DE BRANCHE

Article 1 : Le caractère impératif de l'accord de branche

Le Titre II de la loi du 4 mai 2004 donne la faculté aux partenaires sociaux de la branche de décider du caractère impératif ou supplétif d'un accord de branche.

L'importance particulière que les partenaires sociaux de branche, ainsi que les entreprises, les salariés et leurs représentants, mais, également, les voyageurs, les autorités organisatrices et les pouvoirs publics, attachent à l'amélioration de la continuité du service public par la prévention des conflits sociaux, justifie de rendre impératif l'ensemble des dispositions du présent accord.

En signant cet accord de branche sur le dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public, les partenaires sociaux entendent en faire un cadre général et commun à toutes les entreprises de transport urbain de voyageurs.

C'est pourquoi ils ont décidé, en application des dispositions de la loi du 4 mai 2004, de conférer à l'ensemble du présent accord un caractère impératif.

Les dispositions de l'accord de branche, prises dans le respect de la loi, s'imposent donc aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

Dès la signature du présent accord, les partenaires sociaux signataires demanderont aux instances compétentes son extension à toutes les entreprises du secteur.

PM DZ HP [Signature] - L.A [Signature]

TITRE II

**DEVELOPPER LE DIALOGUE SOCIAL
ET PREVENIR LES CONFLITS**

CHAPITRE I :

DEVELOPPER ET AMELIORER LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

Article 2 : Le rôle de la branche

Les partenaires sociaux réaffirment que la branche constitue un cadre social structurant sur lequel ils doivent s'appuyer pour développer un dialogue constructif et de qualité au service du progrès social.

La confiance mutuelle et la qualité des relations reposent, avant tout, sur le respect des engagements pris par les partenaires sociaux lors de la signature d'accords collectifs et, notamment, d'accords cadres de branche.
Ils feront de ce respect un objectif prioritaire.

Article 3 : Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

La loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs et le présent accord de branche ont pour objectif de développer le dialogue social et la prévention des conflits.
L'article L. 132-17-1 du Code du travail issu du titre II de la loi du 4 mai 2004 relatif au dialogue social, complété par la circulaire du 22 septembre 2004, a institué les observatoires paritaires de la négociation collective au sein des branches.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent donc qu'un des moyens pour améliorer le dialogue social dans la branche réside dans la mise en place de cet observatoire légal, auquel ils ajoutent par voie conventionnelle une finalité relative à la prévention des conflits.

Article 3-1 : Finalités de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

L'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social institué dans la branche des transports urbains de voyageurs a trois finalités principales :

- dans le cadre de la loi du 4 mai 2004, sa finalité est d'être une instance de suivi des négociations d'entreprise ainsi que de capitalisation et diffusion des bonnes pratiques ;
- dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux entendent ajouter une finalité consistant à suivre le déroulement du dialogue social et de la conflictualité dans la branche ;
- enfin, il aura également pour finalité d'assurer le suivi de la déclinaison des accords collectifs de branche dans les entreprises et établissements.

PM 02 JH  L.A 

Article 3-2 : Champ de compétence de l'Observatoire

L'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social est compétent pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des réseaux de transport urbain de voyageurs.

Article 3-3 : Prérogatives de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

L'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social est une instance de réflexions et de propositions à destination de la Commission Paritaire Nationale (CPN).

A cette fin, devront être adressés à l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, par les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des réseaux de transport urbain de voyageurs :

- les accords d'entreprise ou d'établissement conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent accord pour la mise en œuvre d'une disposition législative ou d'une disposition conventionnelle de branche,
- les demandes de négociation préalable déposées en application du titre II de la loi du 21 août 2007, ainsi que le résultat de la négociation, et les préavis de grève.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord s'engagent donc à faire parvenir à l'Observatoire les documents visés ci-dessus dans les trois mois suivants :

- leur signature pour ce qui concerne les accords,
- leur réception pour les demandes de négociation préalable et préavis.

L'envoi sera effectué par courrier électronique ou télécopie à l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, au siège de l'Observatoire.

L'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social est chargé de déterminer l'influence de chaque organisation syndicale représentative de la branche. A ces fins, les entreprises devront faire parvenir à l'Observatoire, au plus tard un mois après chaque élection professionnelle, les copies des procès verbaux de ces dernières.

Tous les documents référencés ci-dessus seront conservés par l'Observatoire pendant une durée de deux ans et seront consultables par ses membres.

Article 3-4 : Liens entre l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social et la Commission Paritaire Nationale (CPN)

Dans le cadre de ses finalités et prérogatives, l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social fera chaque année un bilan à la CPN :

- des accords d'entreprise et d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative ou d'une disposition conventionnelle de branche. Ce bilan indiquera notamment le nombre d'accords par thème, leur date et les signataires.
- du nombre de préavis et de demandes de négociation préalable telles que prévues au titre II de la loi du 21 août 2007, de leurs thèmes, des organisations syndicales les ayant déposé, et des suites qui leur ont été données.

Par ailleurs, l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social proposera tous les ans à la Commission Paritaire Nationale des thèmes de négociation ainsi qu'un calendrier afférent.

L'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social pourra également faire toutes propositions à la Commission Paritaire Nationale susceptibles d'améliorer le dialogue social et la prévention des conflits.

PM 02 JH JF - LA JB

Article 3-5 : Composition de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

L'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social est composé :

- de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche,
- de représentants patronaux dans la limite du nombre de représentants syndicaux.

Article 3-6 : Fonctionnement de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

L'Observatoire élira en alternance, tous les deux ans, un Président et un Vice-Président, l'un représentant les salariés, l'autre les employeurs. Chaque collègue présentera son candidat.

L'Observatoire se réunira au moins une fois par an.

La première réunion de l'Observatoire se tiendra dans les quatre mois suivants la signature du présent accord.

Un projet de relevé de conclusions sera établi pour chaque réunion et validé par les membres de l'Observatoire selon les conditions définies par le règlement intérieur.

L'ordre du jour et la convocation seront adressés 15 jours avant la réunion, ainsi que, dans la mesure du possible, les documents afférents à la réunion.

Le secrétariat sera tenu par l'UTP.

Les frais de fonctionnement de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social seront pris en charge conformément aux dispositions de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » du présent accord.

Article 4 : Prévenir les conflits en renforçant les moyens du dialogue social de branche : création d'un fonds de financement du dialogue social de branche

Par le présent accord, les parties signataires reconnaissent que l'évolution des relations sociales de la branche des transports urbains de voyageurs nécessite la mise en place de moyens permettant d'assurer un dialogue social et des négociations de branche de qualité.

Ils décident donc d'instituer une contribution spécifique des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

Le montant de cette contribution annuelle est fixé à 0,1 % de la masse salariale brute totale des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs. Elle est calculée conformément aux dispositions de l'article 1 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » du présent accord.

Cette contribution a pour objet la prise en charge du dialogue social de branche, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 3-2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » du présent accord, à savoir principalement :

- le détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche »,
- les dépenses spécifiques des « chargés du dialogue social de branche »,
- les moyens matériels des organisations syndicales représentatives de branche : documentations, bureautique, informatique,
- les frais de participation aux réunions paritaires de branche dans les conditions fixées par l'article 12.2° de la Convention Collective Nationale Transports Urbains,

PH 02 HP [Signature] LA [Signature]

- les frais de fonctionnement de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social,
- les frais de fonctionnement de l'Association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Conformément à l'article 5 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » du présent accord, 80 % du montant total de la contribution des entreprises seront affectés au financement des trois premiers postes de dépenses listés ci-dessus, le solde de 20 % sera affecté au financement des trois autres postes.

Cette contribution au dialogue social de branche est instituée, gérée, collectée et répartie dans les conditions fixées à l'annexe du présent accord mettant en place une association paritaire de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Article 5 : Moyens des organisations syndicales pour la préparation et la participation aux réunions de la Commission Paritaire nationale (CPN), Commission Paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE), de la Commission nationale paritaire de suivi des problèmes de sécurité

L'article 12.2° de la convention collective des réseaux de transports urbains est modifié et complété comme suit :

« Chaque fois que des salariés des entreprises soumises à la convention collective des réseaux de transports urbains, non détachés et non permanents, sont appelés à participer en tant que représentants d'organisations syndicales représentatives dans la branche, à des réunions de la CPN, CPNE et Commission nationale paritaire de suivi des problèmes de sécurité, des autorisations d'absence leur sont accordées pour y participer.

Ces absences sont prises en charge par l'entreprise dans la limite de deux représentants pour chaque organisation syndicale représentative dans la branche dans les conditions suivantes :

- la journée de réunion,
- la durée nécessaire au transport,
- les frais de transport et de repas tels que définis dans l'avenant n° 5 du 19 avril 1991,
- les frais d'hébergement, dans la mesure où la distance à parcourir et l'horaire de la réunion le justifient,
- la journée de préparation précédant immédiatement la réunion, ou une autre journée de préparation hors remboursement des frais de transport.

Afin que les frais du paritarisme de branche soient partagés entre toutes les entreprises de la branche, les sommes prises en charge par l'entreprise seront remboursées sur justificatifs par l'Association de gestion du fonds du dialogue social de branche mise en place par l'accord de branche du 3 décembre 2007 »

PM 02 JF L.A

JB

CHAPITRE II :

DEVELOPPER ET AMELIORER LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES

Article 6 : Les grands axes de l'amélioration du dialogue social au sein des entreprises

L'amélioration du dialogue social au quotidien passe par une meilleure connaissance de l'entreprise, son fonctionnement, son environnement, ses contraintes, ses possibilités de développement économique et social.

Pour ce faire, les entreprises amélioreront le dialogue social en développant cinq axes majeurs : l'information, le fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel, la proximité de l'encadrement auprès des salariés, la formation professionnelle et la veille sociale.

Au delà de ces cinq axes, en respectant strictement les dispositions du présent accord déclaré impératif aux termes de son article premier, les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à ouvrir des négociations tendant à l'amélioration du dialogue social et des moyens mis à disposition des organisations syndicales et abordant les thèmes prévus par la loi du 21 août 2007 « *sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres de voyageurs* ».

Article 7 : Améliorer la circulation et le contenu de l'information

Un dialogue social de qualité, approfondi, concret et adapté, passe par une bonne connaissance de l'entreprise, de ses enjeux, des voyageurs, du contexte économique, social et environnemental, des informations émanant des salariés et de leurs représentants élus ou désignés ainsi que des exigences des autorités organisatrices, notamment lorsque, conformément à l'article 12 de la loi du 21 août 2007, elles « *incorporent dans les conventions qu'elles concluent avec les entreprises de transport des critères sociaux et environnementaux de qualité de service* ».

Au delà des informations liées aux négociations préalables à un préavis de grève, qui sont traitées ci-après à l'article 13-2, il convient que les employeurs et les représentants du personnel s'assurent d'une bonne circulation de l'information et d'une amélioration de son contenu.

Il est en effet essentiel pour développer un dialogue social de qualité que, de part et d'autre, le niveau d'information soit identique et suffisant.

Cela se fera au moyen :

- d'informations régulières de la direction aux salariés sur les sujets d'importance pour l'entreprise,
- lors de l'ouverture des négociations d'entreprise, de la remise par la direction aux représentants du personnel de documents de travail comportant une information suffisante sur le sujet à débattre. Lorsque les délais le permettent, les documents de travail seront remis au moins 10 jours avant la première réunion de négociation.
- A l'issue des négociations, s'il n'y a pas d'accord, un relevé de conclusions est élaboré en commun faisant état des points de convergence ou de divergence proposé à la signature de l'ensemble des parties. Ce relevé de conclusions sera porté à la connaissance de l'ensemble du personnel.

PM 02 LP  L.A



Article 8 : Améliorer le fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel

Les employeurs et les représentants du personnel rechercheront tous les moyens permettant d'améliorer et de renforcer le fonctionnement et le rôle des Institutions Représentatives du Personnel en place au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le rôle du comité d'entreprise, des délégués du personnel, du CHSCT et des délégués syndicaux est en effet essentiel. Ce sont les institutions majeures du dialogue social au sein des entreprises. C'est principalement en leur sein que doit se développer et s'améliorer le dialogue social au quotidien.

Il est donc primordial de mettre en œuvre tous les moyens pour que ces institutions exercent pleinement et efficacement leurs prérogatives.

Article 9 : Développer la proximité de l'encadrement

Dans les entreprises dont la taille le justifie, l'amélioration du dialogue social passe par la présence d'un encadrement de proximité. Il est un des liens entre la direction de l'entreprise et les salariés. Sans se substituer en aucun cas aux Institutions Représentatives du Personnel, les salariés qui ont un rôle d'encadrement permettent les échanges et le dialogue quotidien pour traiter des questions et des difficultés au plus près et le plus rapidement possible.

Article 10 : Mettre l'accent sur la formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité

Le développement du dialogue social et l'amélioration de sa qualité se font également grâce à la formation professionnelle.

A cette fin, les entreprises proposeront à leur encadrement de proximité et aux représentants du personnel, dont les délégués syndicaux, de suivre des formations qui porteront sur la négociation, le dialogue social, le droit du travail, ainsi que sur les droits et obligations respectifs, le contexte économique et social, national, sectoriel et local.

Ces formations pourront être organisées par des instituts de formation agréés, y compris des instituts syndicaux.

Les parties signataires du présent accord considèrent que les actions de formation continue décrites ci-dessus sont prioritaires. Elles doivent ainsi faire partie des actions spécifiques retenues par la branche.

A cette fin, le financement légal des congés de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 451-1 du Code du travail à hauteur de 0,08 pour mille de la masse salariale est triplé pour atteindre ainsi une somme de 0,24 pour mille.

Cette augmentation, soit les 0,16 pour mille ajoutés conventionnellement, est financée par le 0,3% déjà versé à l'OPCA Transport pour les actions prioritaires de la branche au titre de l'article 2 de l'accord du 31 mars 2005 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle » et de l'article 1 de l'annexe 6 dudit accord.

PM. 02 HP JF. L.A Jb

Article 11 : Mettre en place une veille sociale

Un certain nombre de tensions apparaissent parce qu'il n'a pu être débattu au moment opportun de certaines difficultés ou sujets entre les représentants du personnel et la direction ou ses représentants qui pourraient être solutionnés par le développement d'une veille sociale d'entreprise ou d'établissement.

A cette fin, les directions d'entreprise ou d'établissement doivent prêter une attention accrue aux sujets soulevés par les représentants des organisations syndicales.

Ainsi, la direction ou ses représentants répondront dans les dix jours ouvrés aux demandes d'audience écrites indiquant le sujet ou la difficulté à traiter.

Toutefois, si la question soulevée relève de la compétence d'une des institutions en place (DP, CE, CHSCT...), la direction en informe alors les représentants du personnel afin qu'ils appliquent la procédure habituelle de saisine de l'instance compétente.

PM, 02 JUP [Signature] LA

[Signature]

CHAPITRE III :
PREVENIR LES CONFLITS PAR LA NEGOCIATION PREALABLE

Lorsque les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise envisagent de déposer un préavis de grève, il y a lieu de mettre tout en œuvre pour tenter d'éviter le conflit. Pour ce faire, les parties concernées chercheront autant que possible une issue et la recherche d'un équilibre par le dialogue social.

En développant le temps du dialogue social lorsqu'un conflit potentiel a été détecté, la négociation préalable a pour objet de trouver une solution adaptée à la question soulevée, satisfaisante pour toutes les parties, afin d'éviter d'aboutir à une grève qui pénaliserait les voyageurs.

Pour autant, cela nécessite l'investissement effectif et loyal de tous, direction, organisations syndicales et salariés.

L'objectif de ce dispositif est donc d'éviter au maximum le recours à la grève qui doit rester l'ultime expression des difficultés.

C'est pourquoi la loi du 21 août 2007 a prévu une procédure de prévention des conflits consistant notamment à faire précéder la période de préavis de grève de cinq jours, prévue par l'article L. 521-3 du Code du travail, d'une période de négociation préalable qui se déroulera dans les conditions qui suivent :

Article 12 : La notification des motifs de la demande de négociation préalable

Article 12-1 : Modalités d'envoi de la notification

La notification se fera par écrit. Elle sera adressée par la ou les organisations syndicales représentatives, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Elle sera signée par le délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative adressant la notification.

Le destinataire de la notification sera le directeur de l'entreprise ou son représentant qui, au regard des motifs de la notification, pourra désigner un cadre habilité et du niveau approprié pour traiter avec le ou les représentants de la ou des organisations syndicales représentatives qui auront adressé la notification.

Article 12-2 : Contenu de la notification

La notification exposera par écrit les motifs pour lesquels l'organisation syndicale représentative envisage de déposer un préavis de grève.

Ces motifs conditionnent la qualité du dialogue qui suivra et l'efficacité de la recherche d'une solution. C'est pourquoi les motifs indiqués dans la lettre de notification devront être précis et devront indiquer clairement et concrètement les revendications.

PM 02 HP CDF L-A JB

Article 13 : La négociation préalable

Article 13-1 : Organisation des réunions

Pour donner le temps à tous de préparer la négociation, l'employeur ou son représentant habilité disposera d'un délai de trois jours ouvrables suivant la date de réception de la lettre de notification pour organiser une réunion de négociation.

L'employeur ou son représentant habilité adressera à l'auteur ou les auteurs de la ou des lettres de notification, une convocation écrite en vue de cette réunion. Cette convocation précisera l'heure et la date de la réunion ainsi que l'ordre du jour.

Le nombre, les dates, heures et diverses modalités d'organisation des réunions suivantes seront décidés d'un commun accord lors de la première réunion.

En tout état de cause, afin d'éviter au maximum d'aboutir au dépôt d'un préavis de grève, la période de négociation préalable ne sera pas inférieure à huit jours francs à compter de la date de réception de la notification, sans toutefois pouvoir excéder huit jours.

Sauf décision différente prise d'un commun accord entre le ou les délégués syndicaux et l'employeur ou son représentant habilité, la délégation de l'organisation syndicale représentative en réunion de négociation préalable sera composée au maximum de deux représentants syndicaux appartenant au personnel de l'entreprise, dont le délégué syndical signataire de la lettre de notification, sauf absence justifiée de ce dernier.

Dans le cadre de l'amélioration du dialogue social, le temps passé par les représentants des salariés en réunion relative à la négociation préalable est pris en charge par l'entreprise.

Le nombre de représentants de l'employeur ne pourra être supérieur à celui de l'ensemble des représentants de la ou des organisations syndicales représentatives, sauf accord différent entre les parties concernées.

En outre, un secrétaire de séance sera désigné d'un commun accord.

Article 13-2 : L'échange d'information entre négociateurs

Afin de négocier sur des bases concrètes et en connaissance de cause de part et d'autre, l'employeur ou son représentant fournira à l'auteur de la lettre de notification les informations dont il dispose concernant le ou les sujets traités.

A la demande des parties, les informations fournies pourront être complétées au fur et à mesure de la négociation.

Les documents remis par l'employeur devront être accessibles et disponibles, en relation avec l'objet de la lettre de notification. Les documents remis seront d'autant plus précis que la ou les revendications ou demandes figurant sur la lettre de notification seront précises.

En outre, des informations ne pourront être exigées dans certaines situations, notamment lorsque les motifs et revendications figurant sur la lettre de notification ne sont pas du ressort de l'entreprise et ne peuvent donner lieu à une solution émanant d'elle. Il s'agit notamment des revendications dont la résolution dépend de l'Etat ou de toute autre instance ou autorité extérieure à l'entreprise.

Afin d'étayer leur demande, les représentants des organisations syndicales représentatives présentes à la négociation préalable pourront également fournir des informations et documents à l'employeur ou son représentant habilité, dans un délai rapide.

PM 02 HP [Signature] L-1A [Signature]

Article 14 : L'issue de la négociation préalable

Article 14-1 : Les conclusions de la négociation préalable

Chaque réunion pourra faire l'objet d'un relevé de conclusions. Ce relevé de conclusions sera transmis le plus rapidement possible puis validé et proposé à la signature de l'ensemble des participants à la négociation lors de la réunion suivante.

En tout état de cause, à l'issue des négociations préalables, un relevé de conclusions définitif sera rédigé par le secrétaire de séance dans les 24 heures suivant la dernière réunion et sera proposé à la signature de l'ensemble des participants.

Ce dernier relevé de conclusions contiendra au moins :

- un rappel des motifs de la négociation préalable,
- les revendications afférentes auxdits motifs,
- les réponses ou solutions qui ont été proposées par l'employeur ou son représentant habilité, et par les représentants des salariés,
- les éventuels points d'accord et de désaccord à l'issue des discussions.

Article 14-2 : L'information des salariés

L'employeur affichera la lettre de notification sur les panneaux destinés à cet effet afin d'informer les salariés concernés par les motifs de l'ouverture d'une période de négociation préalable.

Dans l'esprit d'une circulation améliorée de l'information au sein de l'entreprise, telle que visée à l'article 7 du présent accord, les organisations syndicales représentatives ayant adressé une demande de négociation préalable, d'une part, et l'employeur d'autre part, pourront informer les salariés concernés par les motifs de la notification tout au long du déroulement de la négociation et de son issue. En tout état de cause, chaque réunion fera l'objet d'une information aux salariés.

De même, pour ce qui concerne le relevé de conclusions définitif de la négociation, adopté par les parties en présence, l'employeur ou les organisations syndicales présentes lors de la négociation préalable le porteront à la connaissance des salariés concernés par les motifs de la notification :

- par affichage sur les panneaux destinés à cet effet,
- et/ou par distribution,
- et/ou par courrier.

Quelles que soient la ou les modalités de diffusion choisies, l'information devra être accessible par tous les salariés concernés par les motifs de la négociation préalable.

Article 15 : Les suites de la négociation préalable

Au cas où, malgré la recherche commune de solutions, les points objets de la négociation n'étaient pas résolus à l'issue de la dernière réunion de négociation préalable, et où les organisations syndicales représentatives décidaient de déposer un préavis de grève, ce dernier devra l'être dès la fin de la négociation préalable et au plus tard dans les 5 jours francs suivant la fin de la dernière réunion de négociation.

A défaut, le processus de négociation préalable sera considéré comme terminé, et une nouvelle demande relative aux mêmes motifs devra faire l'objet d'une autre notification telle que prévue à l'article 12 ci-dessus.

PM 02 JP [signature] L.A [signature]

Lorsque qu'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives auront déposé un préavis de grève, conforme aux dispositions du Code du travail, le délai de préavis de cinq jours francs s'ouvrira.

Les partenaires sociaux de la branche signataires du présent accord rappellent solennellement que, conformément à l'esprit de la loi, cette période de préavis est, et doit demeurer, une période de négociation. L'employeur et les organisations syndicales concernées devront donc poursuivre leurs efforts vers la recherche par le dialogue social d'un apaisement de la situation et éviter autant que possible le recours à la grève.

PM, 92 JP [Signature] L.A [Signature]

TITRE III

**CONCILIER LA CONTINUITE DU SERVICE
ET L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE
OU AUTRES PERTURBATIONS PREVISIBLES DU TRAFIC**

Si malgré la volonté des partenaires sociaux de mettre fin à un conflit émergent dans l'entreprise en utilisant tous les moyens prévus aux titres I et II du présent accord, et l'implication de tous, employeur et organisations syndicales, dans la recherche d'un consensus ou d'une solution représentant un équilibre acceptable par chacun, le recours au droit de grève était néanmoins envisagé, les partenaires sociaux de la branche considèrent qu'il est nécessaire que les droits et les informations des voyageurs soient préservés.

Le présent titre III a donc pour objet, tout en respectant le droit de grève, de faire en sorte que les clients du transport public subissent le moins de désagréments possibles pendant le déroulement d'une grève, notamment grâce à la mise en œuvre effective des plans de transport et d'information rendus publics.

Les dispositions qui suivent ont pour objectif de concilier la continuité du service public de transport avec l'exercice légal et légitime du droit de grève ainsi qu'avec les autres perturbations prévisibles du trafic.

Article 16 : Le maintien du dialogue social en toutes circonstances

La grève étant l'ultime recours en cas de conflit, il est essentiel que les organisations syndicales et l'employeur continuent, même pendant le mouvement, à dialoguer et à rechercher des solutions acceptables par tous.

Le déclenchement d'une grève doit en effet être considéré par tous comme un constat d'échec du dialogue social.

Les partenaires sociaux rappellent à ce titre que la période de préavis de cinq jours francs précédant le déclenchement de la grève, prévue par l'article L. 521-3 du Code du travail, a pour objet de poursuivre le dialogue et la négociation.

Cette période de cinq jours doit encore servir à tenter de trouver les moyens de prévenir le déclenchement effectif de la grève. Ainsi, comme pour la procédure de prévention des conflits par la négociation préalable, un constat écrit des points d'accord et de désaccord, signé par la direction et les organisations syndicales ayant fait usage du droit de grève, est porté à la connaissance des salariés.

Si cela s'avérait nécessaire à l'une ou l'autre des parties, notamment dans les situations où le dialogue semble bloqué, l'intervention d'autres personnes de l'entreprise, représentant l'employeur ou les salariés, ou d'une personne extérieure à l'entreprise, voire d'un médiateur, choisis d'un commun accord, peut constituer une aide pour réamorcer le dialogue et proposer des solutions qui n'auraient pas été envisagées.

BM, 02, HP, [Signature], L-11

[Signature]

Si malgré toutes les tentatives de conciliation, un mouvement collectif était déclenché, les partenaires sociaux signataires du présent accord appellent les directions d'entreprise et les représentants du personnel à poursuivre leur démarche de négociation pendant la grève, afin de rechercher par le dialogue une solution rapide.

Article 17 : L'information des voyageurs

Les entreprises de transport urbain et leurs salariés sont au service des clients du transport public.

L'assurance de voyager en toute sécurité et le développement d'une qualité de service optimale à leur égard doivent être le souci prioritaire et constant de tous, même en période de perturbations sociales.

A ce titre, après avoir évité au maximum, par le dialogue social et la concertation, d'aboutir à la grève, dans le cas où une cessation concertée du travail devrait tout de même avoir lieu, les entreprises de transport urbain essayeront de tout mettre en œuvre pour que les clients, spécialement les personnes se rendant à leur travail et les scolaires, subissent le moins de désagréments possibles.

Il est en effet nécessaire de pallier l'impossibilité de maintenir intégralement les services de transport pendant la grève ou la perturbation prévisible, par la fourniture aux voyageurs d'une information fiable et précise sur les services en circulation lors du mouvement.

Pour ce faire, la loi fait obligation aux entreprises d'élaborer un plan de transport et un plan d'information des usagers qui devront être approuvés par l'autorité organisatrice, après consultation des institutions représentatives du personnel.

L'entreprise soumettra donc les plans de transport et d'information à la consultation du Comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel. La consultation pourra faire mention, en particulier, des questions de sécurité.

Le résultat de la consultation des institutions représentatives du personnel (membres du Comité d'entreprise, ou, à défaut des délégués du personnel), sera consigné dans un document annexé aux plans et transmis comme tel à l'autorité organisatrice, ou, en cas de carence de cette dernière, aux représentants de l'Etat.

Article 18 : La prévisibilité du service

Lorsqu'un préavis de grève sera déposé, ou qu'une perturbation prévisible surviendra, il conviendra de mettre en œuvre concrètement les plans d'information et de transport. Pour ce faire, la loi du 21 août 2007 prévoit certaines mesures afin que l'entreprise puisse indiquer le niveau de service qu'elle pourra maintenir au regard des moyens humains dont elle disposera.

Ladite loi impose ensuite que le niveau de service prévu soit respecté et garanti, afin que l'objectif de fournir une information fiable et précise aux voyageurs soit rempli.

C'est grâce à l'implication et l'engagement fiable de tous, notamment en cas de grève, que les voyageurs pourront bénéficier effectivement d'informations fiables et précises sur les services en fonction, afin de connaître la situation exacte et subir le moins de désagrément possible le jour de la grève.

PM . 52 HP -  LA 

Article 18-1 : L'organisation des différents niveaux de service

Le plan de transport contient différents niveaux de service selon les divers scénarios retenus par l'autorité organisatrice sur la base des propositions de l'entreprise.

Pour chacun des niveaux de service, il convient, selon les termes de la loi du 21 août 2007, de recenser les moyens humains et matériels nécessaires pour les mettre en œuvre, et également, si cela s'avère nécessaire, de réviser l'organisation du travail.

➤ Recensement des moyens humains et matériels :

- Moyens humains : Il s'agira de déterminer les métiers et les effectifs afférents, nécessaires à la réalisation des différents niveaux de service, tout en tenant compte de la sécurité des voyageurs et des salariés. Seuls les personnels et effectifs qui concourent à l'offre et à la sécurité du service devront être retenus. Ces différents métiers seront recensés soit dans un accord d'entreprise de prévisibilité, soit, à défaut d'accord applicable au 1^{er} janvier 2008, directement par le chef d'entreprise.
- Moyens matériels : de même, l'accord d'entreprise ou le chef d'entreprise déterminera, en fonction de chaque niveau de service, les véhicules et autres matériels nécessaires. Il sera notamment tenu compte des besoins particuliers des personnes à mobilité réduite dans le choix des véhicules utilisés le jour de la perturbation.

Lorsque le recensement sera fait directement par le chef d'entreprise, celui-ci en informera le Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que les délégués syndicaux.

Cependant un accord collectif de prévisibilité du service conclu postérieurement au 1^{er} janvier 2008, s'appliquerait en lieu et place du plan de prévisibilité défini par l'employeur.

➤ Modalités de révision de l'organisation du travail :

La loi ouvre la possibilité de réorganiser le travail afin de l'adapter au niveau de service qui pourra être maintenu.

L'accord d'entreprise, ou, à défaut, le chef d'entreprise, fixe les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible, l'organisation du travail est révisée et les personnels disponibles peuvent être réaffectés sur des lignes ou services pour lesquels ils ont été formés afin de permettre la mise en œuvre du plan de transport adapté. En cas de grève, les personnels disponibles sont les personnels permanents non grévistes de l'entreprise ou de l'établissement.

Pour ce faire, l'employeur devra respecter les règles suivantes :

- la réaffectation éventuelle ne pourra qu'être ponctuelle et ne sera possible que dans le cadre d'un service perturbé entraînant la mise en œuvre du plan de transport ;
- un salarié ne pourra être réaffecté que s'il dispose de la formation et des informations nécessaires à la réalisation du service ou de la tâche demandée en toute sécurité pour lui et l'entourage concerné.

Article 18-2 : La détermination effective du niveau de service à maintenir

Pour respecter les dispositions de la loi du 21 août 2007 et les nouvelles responsabilités qui lui incombent, l'entreprise va devoir déterminer avec précision le niveau de service qu'elle est en mesure de maintenir le jour perturbé.

PH. OZ HP  L.A 

Pour ce faire, la loi prévoit que chaque salarié qui a l'intention de participer à la grève en informe l'employeur ou son représentant. Ces salariés sont ceux relevant de toutes les catégories mentionnées à l'article 18-1 ci-dessus, c'est-à-dire les salariés qui déterminent directement l'offre de service ou qui concourent à la sécurité.

L'information donnée par les salariés sera fournie dans les conditions ci-après :

- Au regard des motifs du conflit et selon les situations, au minimum 72 heures avant le début du mouvement de grève, l'employeur fournira à l'ensemble du personnel l'identité de la ou des personnes habilitées à recevoir l'information des salariés sur leur intention.
- Sauf disposition contraire d'un accord d'entreprise ou refus des organisations syndicales concernées ayant déposé un préavis, durant toute la période de conflit le recueil des déclarations des salariés se fera par un binôme paritaire composé d'un représentant des organisations syndicales ayant déposé le préavis de grève et d'un représentant dûment mandaté de l'employeur.
- Un médiateur désigné d'un commun accord pourra se substituer au binôme.
- L'accord d'entreprise, ou à défaut le chef d'entreprise, fixera les conditions de la déclaration. En l'absence d'accord d'entreprise, la déclaration se fera :
 - Soit en remplissant un formulaire remis par l'employeur 72 heures avant le début de la grève à l'ensemble du personnel précisant ses noms et prénoms, fonctions, la date et l'heure de sa déclaration d'intention de faire grève ainsi que le préavis de grève dont il est question. Ce formulaire est remis aux personnes habilitées.
 - Soit par courrier électronique contenant les mêmes informations,
 - Soit par déclaration orale au binôme.
- La déclaration du salarié, le courrier électronique et le formulaire rempli par lui ne sauraient en aucun cas être utilisés à d'autres fins que la détermination du niveau de service maintenu et l'organisation du travail qui y est liée. Le seul objet de cette déclaration est bien le respect par l'entreprise des obligations issues de la loi du 21 août 2007 tendant à pouvoir déterminer à l'avance le niveau de service en situation perturbée, d'en informer valablement les voyageurs et de le mettre en oeuvre. Cette déclaration et son contenu doivent donc demeurer strictement confidentiels.
- Après accord des parties, un tiers extérieur pourra être choisi pour garantir la confidentialité des déclarations individuelles.

En tout état de cause, le directeur et les personnes habilitées pour recevoir lesdites informations sont tenues pour ce qui concerne les déclarations au secret professionnel et sont passibles des sanctions édictées par l'article 226-13 du Code pénal : « *La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.* »

A l'inverse, le dernier alinéa de l'article 5 de la loi du 21 août 2007 rappelle que « *le salarié qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève* » peut être sanctionné sur le plan disciplinaire. Cette sanction disciplinaire ne pourra être supérieure au 1^{er} échelon du 1^{er} degré des sanctions définies à l'article 49 de la CCNTU, sauf abus et/ou répétition.
- En tout état de cause, l'organisation du recueil des déclarations ne saurait conduire à ce que les salariés aient à se prononcer plus de 48 heures avant le début du mouvement.
- A l'inverse, la loi imposant à l'entreprise de fournir l'information fiable aux usagers au plus tard 24 heures avant le début de la perturbation, le salarié ne pourra commencer la grève moins de 48 heures après sa déclaration.

PM . DZ HP JF LA JB

Article 18-3 : L'adaptation de l'organisation du travail

Après avoir déterminé les effectifs disponibles, l'employeur peut avoir à réorganiser le travail pendant la durée de la période perturbée. Cette réorganisation se fera dans les conditions fixées à l'article 18-1 du présent accord.

Il devra faire part aux salariés concernés du contenu de la réorganisation et de leur affectation précise aussi tôt que possible et au plus tard 24 heures avant le début du mouvement.

Article 19 : Le déroulement de la grève

Article 19-1 : Coopération et coordination de tous

La mise en œuvre concrète de la continuité du service, dans le respect du droit de grève, selon les modalités déterminées ci-dessus, ne peut se faire que si chacun des acteurs concernés participe loyalement, dans le cadre des responsabilités qui lui incombe, à ce que le niveau de service annoncé et l'information afférente soient respectés et précis. Il s'agit notamment du rôle de l'autorité organisatrice dans la définition des dessertes prioritaires et l'approbation des plans de transport et d'information, et du rôle de l'entreprise dans l'élaboration des plans et leur mise en œuvre. Par entreprise, il faut entendre non seulement la direction mais également les salariés et les organisations syndicales dont le rôle dans la détermination du niveau de service réel est primordial.

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que la loi du 21 août 2007 prévoit des pénalités pour les entreprises en cas de défaut d'exécution dans la mise en place des plans de transport et d'information. C'est pourquoi il est important que tous dans l'entreprise participent à ce que l'équilibre économique de l'entreprise ne soit pas affecté par de telles pénalités dont l'application ne pourrait que desservir l'entreprise dans son ensemble.

Enfin et surtout, ce n'est qu'avec la coordination et la coopération de tous que les clients du transport public pourront constater des améliorations à la qualité de service qui leur est offerte en période de perturbation.

Article 19-2 : Développer les bonnes pratiques dans l'exercice du droit de grève

Les partenaires sociaux signataires de l'accord rappellent que le droit de grève doit s'exercer dans le cadre de la loi, notamment en ce qu'elle prévoit le respect de la liberté d'aller et venir et la liberté du travail, ainsi que l'absence d'entrave à l'exercice du droit de grève.

Le respect du droit de grève ne doit pas évincer la recherche de solutions tendant à la réduction des désagréments causés aux voyageurs. Ainsi, les nouvelles mesures légales de prévisibilité et d'amélioration de l'information, la simple mise en œuvre de bonnes pratiques, permettent souvent de faciliter les conditions de transport des voyageurs, notamment en ce qu'elles garantissent une bonne application du niveau de service annoncé.

Afin qu'un juste équilibre soit trouvé entre les droits et obligations de chacun, et eu égard à la complexité de l'organisation du transport ainsi que des engagements pris dans le cadre du plan de transport, les partenaires sociaux demandent donc aux intéressés, autant que faire se peut, de faire usage de bonnes pratiques dans l'exercice du droit de grève.

Par ailleurs, lorsqu'une période de négociation préalable est ouverte, qu'un préavis de grève est déposé ou qu'un mouvement de grève est en cours, les organisations syndicales s'efforceront de ne pas déposer de préavis portant sur un autre sujet tant que les discussions ou négociations autour du premier ne seront pas closes.

PM, OR, HR, SG-L.A. jhy

Enfin, ainsi que l'a prévu l'article 3 de la loi du 21 août 2007, la procédure visée au titre II du présent accord, c'est à dire la période de négociation préalable et celle de préavis doivent être closes pour que la ou les mêmes organisations syndicales puissent déposer un nouveau préavis sur le même sujet.

Article 20 : Consultation

Au-delà de huit jours de grève, une organisation syndicale représentative engagée dans le conflit, l'employeur ou le médiateur éventuellement désigné, peut décider de l'organisation par l'entreprise d'une consultation, ouverte aux salariés concernés par les motifs figurant dans le préavis, et portant sur la poursuite de la grève.

Les modalités de mise en œuvre du vote sont définies par l'employeur et les organisations syndicales engagées dans la grève dans les 24 heures qui suivent la décision d'organiser la consultation.

L'employeur en informe l'inspecteur du travail. La consultation est assurée dans des conditions garantissant le secret du vote. Son résultat n'affecte pas l'exercice du droit de grève. Le médiateur éventuellement désigné veille à la loyauté et à la sincérité de la consultation organisée.

Article 21 : Reprendre et poursuivre le dialogue social dans l'entreprise à l'issue du conflit

A l'issue du conflit collectif, la direction, les représentants du personnel et l'ensemble des salariés mettront tout en œuvre pour que le service normal du transport reprenne le plus vite possible.

A la fin du conflit, dans le cadre de l'article 12 de la loi du 21 août 2007, l'employeur et les représentants du personnel pourront élaborer des propositions qui seront remises par la direction à l'autorité organisatrice, en matière de qualité de service. Les autorités organisatrices pourront en tenir compte pour les conventions futures.

Lors de la première réunion du comité d'entreprise ou d'établissement (ou des délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés), programmée après le règlement du conflit, la direction informera les représentants des salariés sur le respect du plan de service qu'elle devait effectuer et le coût du remboursement des titres de transport non utilisés.

Par ailleurs, la direction organisera une fois par an des échanges et réunions avec les représentants du personnel, afin de faire un bilan tirant les conclusions du ou des conflits. Lors de ces échanges, chacun pourra également faire part des améliorations qui peuvent éventuellement être apportées au plan de transport et d'information et aux mesures permettant leur mise en œuvre.

Les enseignements qui ressortiront de ces échanges seront utilisés pour l'avenir et serviront notamment pour développer et améliorer encore le dialogue social et la prévention des conflits dans l'entreprise. Ils pourront faire l'objet d'un relevé de conclusions commun entre la direction et les représentants du personnel, co-signé et diffusé aux salariés.

PM 02 RP [Signature] L.A

[Signature]

TITRE IV :
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 22 : Entrée en vigueur

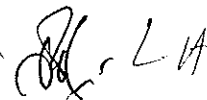
Le présent accord et son annexe, indissociable l'un de l'autre, entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2008.

Article 23 : Durée et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il pourra être dénoncé dans les conditions fixées à l'article L. 132-8 du Code du travail.

Article 24 : Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction générale du travail et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du Code du travail.

PM DL HP :  LA



Accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs

Annexe

FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

Par le présent accord, les parties signataires reconnaissent que l'évolution des relations sociales de la branche des transports urbains de voyageurs nécessite la mise en place de moyens permettant d'accroître la qualité du dialogue social et des négociations de branche.

Ils ont donc décidé à l'article 4 du présent accord d'instituer une contribution spécifique des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

La présente annexe a pour objet de mettre en place ladite contribution financière et de fixer les conditions dans lesquelles elle sera collectée, gérée et utilisée, ainsi que de mettre en place la structure associative paritaire dédiée à cet effet.

Article 1 : Fonds de financement du dialogue social de branche

Afin de disposer des ressources nécessaires au financement du dialogue social de branche, il est institué une contribution financière spécifique à la charge des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

Cette contribution va permettre d'alimenter un fonds de financement du dialogue social de branche géré par une association créée à cet effet.

Le montant de cette contribution appelée annuellement est fixé à 0,1 % de la masse salariale brute totale des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

La contribution est assise sur la masse salariale brute de l'exercice n-1.

Pour l'année 2008, la contribution sera calculée au prorata à compter du premier jour du mois suivant la date officielle de création de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche visée à l'article 2 ci-dessus.

Article 2 : Gestion du fonds du dialogue social de branche

Article 2-1 : Création d'une association de gestion du fonds du dialogue social de branche

Les signataires du présent accord conviennent de créer une association paritaire de gestion du fonds du dialogue social de branche dont les statuts sont annexés. Les formalités de constitution de l'association seront engagés dans un délai maximum de deux mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 2-2 : Objet de l'association

Cette association a pour objet :

- d'assurer la collecte de la contribution financière spécifique des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des transports urbains de voyageurs destinée à alimenter le fonds du dialogue social de branche, mission dont elle pourra confier l'exécution à un tiers,
- de gérer le fonds du dialogue social de branche,
- d'assurer la communication, l'information et le suivi des actions menées paritairement par la branche.

Article 2-3 : Modalités de fonctionnement de l'association

Article 2-3-1 : Modalités de fonctionnement du Conseil d'administration de l'association

L'association est administrée par un Conseil d'administration paritaire composé d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés, représentative dans la branche et signataire du présent accord, ou qui y adhèreraient ultérieurement, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'UTP.

Le conseil d'administration se réunit au moins deux fois par an et autant de fois qu'il l'estime nécessaire sur convocation du Président et du Vice-président par lettre simple, au moins 15 jours avant la réunion.

Tout administrateur peut se faire représenter par un autre administrateur du même collège en lui donnant procuration.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale ou professionnelle l'ayant désigné.

L'organisation syndicale ou professionnelle ayant désigné un membre du conseil d'administration peut lui retirer son mandat et désigner un nouveau membre.

Le conseil d'administration élit pour deux ans un Président et un Vice-président en alternance dans l'un et l'autre collège. Chaque collège propose son candidat au poste.

De même, le conseil d'administration élit pour deux ans un Trésorier, issu du collège du Vice-président, et un Trésorier adjoint, issu du collège du Président. Chaque collège propose son candidat au poste.

Le Président et le Vice-président veillent au bon fonctionnement de l'association dans le cadre des pouvoirs qui leur sont conférés par les statuts de l'association, les délibérations du conseil d'administration, et le règlement intérieur.

PM . DZ HP [Signature] L.A [Signature] JB

Le Président et le Vice-président animent les réunions du conseil d'administration.

Ils représentent conjointement l'association en justice et dans les actes de la vie civile.

Le Trésorier et le Trésorier adjoint assistés d'un comptable sont chargés de l'élaboration du budget, du contrôle de son exécution et du contrôle de la régularité des opérations financières engageant l'association de gestion du fonds du dialogue social.

Ils présentent chaque année devant le conseil d'administration les comptes de l'exercice en présence du comptable et de l'expert comptable chargé de la certification des comptes.

La comptabilité est tenue conformément aux principes comptables par un comptable ou cabinet comptable choisi par le conseil d'administration.

Un expert-comptable est choisi par le conseil d'administration pour deux ans renouvelables. Il présente au conseil d'administration lors de l'approbation des comptes un rapport sur les comptes.

Ce rapport sera également adressé aux membres de la commission paritaire nationale des transports urbains.

L'association se dotera d'un règlement intérieur qui fixera notamment les modalités pratiques de fonctionnement telles : ordre du jour et PV des réunions...

Le secrétariat de l'association est tenu par l'UTP.

Article 2-3-2 : Missions du Conseil d'administration de l'association

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour gérer, diriger et administrer l'association en toutes circonstances.

Il peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs.

Il a notamment pour mission :

- d'approuver annuellement le budget et les comptes de l'association,
- d'établir le règlement intérieur de l'association et, le cas échéant, y apporter toutes modifications nécessaires,
- de prendre toutes décisions relatives au fonctionnement de l'association : locaux, matériel, fonctionnement général...,
- de collecter la contribution financière spécifique des entreprises destinée à alimenter le fonds du dialogue social de branche, mission dont il pourra confier l'exécution à un tiers,
- de contrôler la collecte de la contribution financière des entreprises effectuée par le tiers mandaté,
- d'affecter les sommes du fonds du dialogue social de branche conformément aux règles édictées par l'article 3 de l'annexe ou ses éventuels avenants à venir de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs,
- de préciser les conditions, limites et plafond d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche,
- de fixer le montant maximum du fonds de réserve constitué sur les excédents de contribution constatés en fin d'exercice conformément aux règles édictées par l'article 3 de l'annexe ou ses éventuels avenants à venir de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs,

PM 92 HP. COB L.A JB

- de décider d'éventuelles affectations exceptionnelles des sommes du fonds du dialogue social de branche non utilisées après constitution du fonds de réserve,
- de placer ou faire placer les sommes du fonds du dialogue social de branche,
- de compléter et/ou modifier les règles d'affectation et de répartition des sommes du fonds du dialogue social en respectant toutefois les conditions et limites fixées à l'article 4 du présent accord et aux articles 3 et 5 de la présente annexe,
- de proposer à la Commission Paritaire Nationale toute modification de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs.

Article 2-3-3 : Modalités des délibérations

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges, l'un patronal et l'autre des organisations syndicales, est présente ou représentée.

Les décisions du conseil d'administration donnent lieu à un vote par collège. Elles sont adoptées si dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés.

S'il y a désaccord entre les deux collèges, la décision est prise à la majorité des 2/3 par vote individuel des administrateurs présents ou représentés.

Article 3 : Règles d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche

Article 3-1 : Principes

Les sommes collectées seront exclusivement consacrées au dialogue social de la branche des transports urbains de voyageurs.

Toutes les sommes seront versées par l'association sur remise de documents justificatifs : une facture correspondante, un bulletin de salaire, une note d'honoraires, un justificatif de frais, une attestation, tout document officiel valant justificatifs.

Tous les paiements effectués par l'association se feront conformément à l'article 5 de la présente annexe et dans les conditions, limites et plafond fixés par les délibérations du Conseil d'administration de l'association.

Les décisions de paiement de l'association ne sauraient en aucun cas concerner des dépenses réalisées antérieurement à la date de la première collecte.

Une adhésion au présent accord de branche ne saurait donner lieu à des versements rétroactifs à la date officielle de l'adhésion.

PM OR HR [Signature] L. H. JS

Article 3-2 : Postes d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche

Les sommes collectées au titre du dialogue social de la branche seront utilisées notamment aux fins et dans les conditions suivantes :

- **Détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche »**

Indépendamment des dispositions de l'article 13 de la CCNTU qui demeurent, les parties signataires ont décidé de créer par la présente annexe la fonction de « chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs » dont les règles de détachement sont déterminées ci-après. Ces règles ne se cumulent pas avec celles de l'article 13 de la CCNTU.

Une organisation syndicale représentative dans la branche pourra demander le détachement à temps plein ou à temps partiel auprès d'elle d'un ou plusieurs salariés d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs, en qualité de « chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs ».

Les chargés du dialogue social de branche auront notamment pour fonctions :

- de participer à la négociation de branche et aux instances paritaires de branche : Commissions Paritaires Nationales, Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation, Commission paritaire de suivi des questions de sécurité, Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, groupes de travail paritaires, dans la limite des sièges disponibles dans les différentes instances.
- d'être membre de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social ainsi que du Conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, dans la limite des sièges disponibles dans ces instances.
- Plus généralement, d'exercer leurs fonctions dans le cadre du dialogue social de la branche. Les chargés du dialogue social n'ont pas vocation à se substituer aux représentants du personnel des entreprises.

Les chargés du dialogue social bénéficient des dispositions de l'article L. 425-1 du Code du travail dans les mêmes conditions que la protection accordée aux délégués du personnel.

Lorsqu'une convention de détachement est signée entre l'organisation syndicale représentative et l'entreprise de la branche détachant un salarié, une copie sera adressée à l'association de gestion du fonds du dialogue social.

L'organisation syndicale représentative dans la branche pourra obtenir auprès de l'association le remboursement des sommes qu'elle consacre à la rémunération du ou des chargés du dialogue social détachés auprès d'elle, sur présentation des pièces justificatives, notamment la facture qu'établit l'entreprise détachant le salarié à l'organisation syndicale représentative.

Les moyens alloués ne pourront être utilisés que pour le détachement de salariés d'une entreprise relevant de la convention collective des transports urbains de voyageurs. Par ailleurs, le détachement aura pour seul objet le dialogue social et la négociation de la branche des transports urbains de voyageurs.

Le ou les salariés ainsi détachés conservent leur qualification ainsi que leurs droits à l'ancienneté.

A l'issue de leur détachement, les salariés ainsi détachés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

PM JZ HB JC L.A JB

▪ **Dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche**

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds prévus par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des frais exposés par les chargés du dialogue social de la branche pour les besoins de leur mission (transport, hébergement, repas...).

▪ **Moyens matériels : documentations, bureautique, informatique**

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des dépenses de documentations, bureautique et informatique de leur représentant membres d'une des institutions paritaires de la branche suivantes : Commission Paritaire Nationale, Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Commission sécurité et Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social.

▪ **Frais de participation aux réunions paritaire de branche**

Les entreprises de la branche dont un ou des salariés non détachés participeront à une réunion de la Commission Paritaire Nationale, Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Commission sécurité seront remboursés sur justificatifs des sommes prises en charge au titre de l'article 12.2° de la CCNTU tel que modifié par l'article 5 du présent accord.

▪ **Frais de fonctionnement de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social**

L'activité de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, nouvelle instance paritaire créée par le présent accord, nécessitera outre les temps de réunion, des temps de préparation, de secrétariat, des préparation et suivi d'enquêtes, des moyens d'information et de communication ou autres études et travaux décidés par les membres de l'Observatoire ou la Commission Paritaire Nationale.

A cette fin, lesdits frais de fonctionnement ou dépenses liés au dialogue social et à la négociation collective seront pris en charge par l'association sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association.

▪ **Frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche**

Les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront pris en charge dans les conditions, limites et plafonds fixés par délibération du Conseil d'administration de l'association.

Il s'agit notamment :

- des frais de comptabilité et honoraires d'expertise comptable pour le contrôle des comptes,
- des frais de secrétariat,
- des frais de la collecte et de la gestion des fonds du dialogue social de branche,
- des frais de la structure associative,
- des remboursements des frais des administrateurs pour les réunions du conseil d'administration de l'association (transport, repas et hébergement) ainsi que des éventuels frais supplémentaires et spécifiques des Président, Vice-président, Trésorier

PM 172 H8 - J.B. - L.A. J.B.

et Trésorier adjoint et de tout autre administrateur à qui une mission spécifique aura été confiée par le conseil d'administration pour les temps de préparation des réunions du conseil d'administration et les divers frais (transport, hébergement, repas, bureautique, informatique, documentation...),

- des temps de présence et frais de transport, hébergement et nourriture des administrateurs, justifiés pour les réunions du Conseil d'administration de l'association dans les conditions et limites fixées par délibération du Conseil d'administration de l'association,
- des éventuels frais de factures de mise à disposition de personnel à l'association.

▪ **Excédents éventuels du fonds du dialogue social de branche**

Les excédents constatés à la fin de chaque exercice seront affectés à un fonds de réserve dont le montant maximum sera fixé par le conseil d'administration de l'association sur proposition du Trésorier et Trésorier adjoint, après avis du comptable.

Si les excédents venaient à dépasser le montant maximum du fonds de réserve, le Conseil d'administration de l'association décidera de leur affectation. Il pourra décider du report des sommes excédentaires sur l'exercice suivant et, en plus des affectations mentionnées ci-dessus, d'affecter les sommes excédentaires à tout projet dont l'objet est lié au dialogue social de branche, tel le financement d'études, de recherches, de participation des membres de l'association et de l'Observatoire de la négociation collective et du dialogue social créé par le présent accord à des formations, colloques, ou toute manifestation liée au dialogue social de la branche.

Une fraction de l'excédent pourra également être destinée à permettre à l'association d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement dans la branche.

Cette affectation de l'excédent de contribution ne pourra être utilisée que pour les besoins du dialogue social de branche.

Les postes d'affectation prévus à la présente annexe pourront être complétés ou modifiés par délibération du conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Article 4 : Collecte de la contribution financière des entreprises

La contribution visée à l'article 1 de la présente annexe à la charge des entreprises soumises à la CCNTU pourra être collectée par l'association ou un tiers conformément aux dispositions du présent accord, des statuts de l'association ainsi que des délibérations du conseil d'administration. La désignation d'un tiers collecteur se fera par le conseil d'administration de l'association.





Une convention de recouvrement sera alors signée entre l'association de gestion du fonds du dialogue social et l'organisme choisi.

Le recouvrement est fait pour le compte de l'association.

Ce recouvrement devra être distinct des autres contributions collectées par l'organisme sélectionné.

Cet organisme tiendra une comptabilité distincte de celle tenue pour les autres domaines de l'organisme collecteur.

L'organisme collecteur fournira annuellement et sur demande à l'association la liste des entreprises collectées, le montant exacte de la collecte, tous documents, y compris comptables relatifs à ladite collecte.

PH    L. A 

Article 5 : Répartition du fonds du dialogue social

Dans le respect de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, de la présente annexe ainsi que des modalités, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, la contribution entre les différents postes d'affectation défini à l'article 3 de la présente annexe sera répartie comme suit :

- 80% du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour la prise en charge des trois premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2 de la présente annexe :
 - Détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche » ;
 - Dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche ;
 - Moyens matériels : documentations, bureautique, informatique.

Ce budget de 80 % sera réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions suivantes :

- 15 % de ce budget sera réparti à parts égales entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche dans la limite du détachement d'un salarié à mi-temps. La somme ainsi déterminée par organisation syndicale constituera une somme maximale dont pourra bénéficier l'organisation syndicale sur justificatifs.
- 85 % de ce budget sera ensuite réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche en proportion de leur influence en nombre de délégués du personnel titulaires élus.

Conformément à l'article 3-3 du présent accord, l'Observatoire de la négociation collective et du dialogue social déterminera l'influence desdites organisations sur la base du nombre de délégués du personnel titulaires élus par organisation.

En tout état de cause, le Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra décider de minorer la part des 80 %.

- 20% du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour les autres postes d'affectation :
 - à hauteur de 6% pour le remboursement des frais afférents aux réunions paritaires des salariés non détachés dans les conditions fixées à l'article 12.2° de la CCNTU, modifié par l'article 5 du présent accord,
 - à hauteur de 6% pour les frais de fonctionnement de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social,
 - à hauteur de 8% pour les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

La répartition de ces 20 % pourra être révisée par délibération du Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de la branche.

PM 02 HP - 2.1A

JB

Article 6 : Statuts de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche

Les statuts de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront soumis à la signature des partenaires sociaux de la branche aux mêmes dates et conditions que la signature de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs et que la présente annexe.

Article 7 : Entrée en vigueur de la présente annexe

L'accord et sa présente annexe, indissociable l'un de l'autre, entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2008.

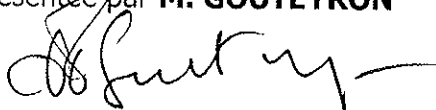
PM 02 HF 086. L.A JB

Fait à Paris, le 3 décembre 2007

Conclu entre

D'une part :

L'Union des Transports Publics et ferroviaires (UTP)
représentée par **M. GOUTEYRON**



D'autre part :

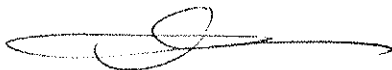
La Fédération Nationale des Syndicats des Transports (CGT)
représentée par **M. JAUBERT**

La Fédération Générale des Transports et de l'Équipement (CFDT)
représentée par **M. MAILLIER**

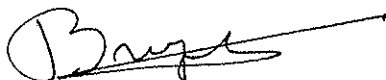


La Fédération Nationale Force Ouvrière des Transports (CGT-FO)
représentée par **M. APRUZZÈSE**

La Fédération Générale des Transports (CFTC)
représentée par **M. ZIVIC**

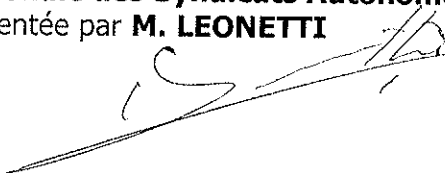


La Fédération Nationale des Cadres des Transports et du Tourisme (CFE-CGC)
représentée par **M. BRUYANT**



La Fédération Nationale des Chauffeurs Routiers Poids Lourds et Assimilés (FNCR)
représentée par **M. JEAN**

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Transports Urbains et Interurbains (UNSA)
représentée par **M. LEONETTI**



Le Président de la Commission Paritaire Nationale des Transports Urbains
M. PERRIN

