

CONTRAT D'OBJECTIFS EMPLOI / FORMATION

TRANSPORT ET LOGISTIQUE

REGION RHONE ALPES

ENTRE :

L'Etat, représenté par le Préfet de la Région Rhône Alpes, Monsieur Michel BESSE,
La Région Rhône Alpes, représentée par la Présidente, Madame Anne-Marie
COMPARINI,
Le Recteur de l'Académie de Lyon,
Le Recteur de l'Académie de Grenoble,

ET

Les organisations patronales :

la Chambre Syndicale des Déménageurs (CSD),
la Fédération des Entreprises de Transport et Logistique de France (TLF),
La Fédération Nationale des Prestataires Logistiques et des Magasins Généraux
agrées par l'Etat (FEDIMAG),
la Fédération Nationale des Transports Routiers (FNTR),
la Fédération Nationale des Transports de Voyageurs (FNTV),
l'Union Nationale des Organisations Syndicales des Transports Routiers
Automobiles (UNOSTRA),

Réunies en association « ACADEMIE DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE
EN RHONE-ALPES » -plus communément appelée A.L.T.R.A.

Les organisations syndicales représentant les salariés ont été associées à chaque étape du Contrat d'Etudes Prospectives Emploi-Formation par le biais de la C.R.S.A.S.(commission régionale de suivi des accords sociaux) et des ateliers d'échanges.

Les organisations syndicales représentant les salariés ont également été invitées à participer à l'ensemble des comités préparatoires de ce contrat d'objectifs qui s'inspire largement des préconisations du C.E.P.

VU :

- la Loi d'Orientation des Transports Intérieurs (LOTI) du 31 décembre 1982,
- la Loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, départements, régions et l'Etat,
- l'article 22 de la Loi n°87-572 du 23 juillet 1987 relatif à l'apprentissage, créant les contrats d'objectifs,
- la Loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle,
- la Loi du 6 février 1998 tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession des transports routiers,
- le Décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié, relatif aux modalités d'application des dispositions du Code du Travail dans les entreprises de transport routier,

- le Décret n° 93-51 du 14 janvier 1993 relatif aux contrats d'objectifs pluriannuels,
- le Décret 2003-1242 du 22 décembre 2003 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de personnes,
- l'Accord du 23 novembre 1994 portant sur la sécurité du transport, les durées de travail des conducteurs et les relations entre les transports et les donneurs d'ordre,
- l'Accord du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers de marchandises (FIMO),
- l'Accord du 7 décembre 1999 relatif à la formation obligatoire des conducteurs de voyageurs,
- l'Accord sur le congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans du 28 mars 1997,
- l'Accord national professionnel relatif au CFA-Voyageurs pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs du 2 avril 1998,
- le Contrat de Plan Etat Région 2000-2006 du 16 mars 2000,
- le Protocole d'Accord entre l'Etat, la Région et les partenaires sociaux relatif au développement sur l'orientation professionnelle du 21 juin 2001,
- L'Accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération des personnels de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002 et son avenant 1 du 28 avril 2003,
- L'Accord-Cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement du 23 août 2000,
- L'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation.

Vu la délibération du Conseil Régional, en date du..... , autorisant la signature du présent contrat,

CONSIDERANT l'objectif poursuivi par les signataires d'améliorer la formation, l'insertion professionnelle des jeunes et demandeurs d'emploi, ainsi que le perfectionnement des personnes déjà en entreprise dans le but de faciliter ou de maintenir l'emploi,

Considérant la nécessité d'apporter une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises du secteur transport et logistique et les formations mises en œuvre dans la région,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE :

L'Etat, le Conseil Régional Rhône-Alpes, les organisations professionnelles du transport, les organisations syndicales représentant les salariés, conviennent de collaborer très étroitement dans le domaine de la formation professionnelle initiale et continue et en faveur de la promotion de l'emploi dans les métiers du transport et de la logistique.

A cet effet, ils ont décidé d'engager une démarche de C.E.P. – Contrat d'Etudes Prospectives, et de Contrat d'Objectifs, outils d'analyse et d'anticipation partagés par les pouvoirs publics et la profession.

Le Contrat d'Etudes Prospectives a été conçu pour dégager des perspectives cohérentes au plan de l'évolution des métiers, de l'organisation du travail, et définir une politique d'emploi et de formation pour la branche.

Trois enjeux fondamentaux ont été mis en exergue :

- § **ATTIRER** : La branche connaît des difficultés de recrutement, les perspectives démographiques indiquent pour l'avenir une concurrence accrue entre les différents secteurs d'activité. L'enjeu est donc de réduire les tensions sur le marché du travail tout en améliorant la qualité des recrutements par le renouvellement de l'image des métiers et un travail sur le contenu et les compétences liées à ces métiers.
- § **FIDELISER** : Le turn-over élevé de la branche est coûteux aux entreprises et pour la collectivité, il est aussi le signe d'un malaise des salariés. Le second enjeu est donc celui de la fidélisation. Celle-ci renvoie à l'amélioration des conditions d'insertion et d'accueil des nouveaux entrants dans le secteur et à la mise en place de carrières professionnelles.
- § **FORMER** : Il convient de sortir d'une logique d'offre de formation pour mieux identifier la demande et les besoins. La formation doit se renforcer sur le plan quantitatif et qualitatif. La gestion globale du dispositif et son pilotage doivent s'adapter et évoluer. En permettant aux entreprises d'analyser et de formuler leurs besoins, les investissements et les initiatives en matière de formation pourront être mieux coordonnés et concertés sur le plan régional.

Forts de ces analyses, les partenaires du CEP décident de poursuivre la démarche engagée par la réalisation du présent contrat d'objectifs. Celui-ci précise les orientations, cadres d'actions cohérentes et partagées par les signataires. Le contrat détermine les modalités de la coordination pour une mise en œuvre effective d'actions dans quatre domaines prioritaires :

- Ø Attirer, accueillir, fidéliser et insérer les nouveaux entrants dans le secteur,
- Ø Améliorer le dispositif de la formation des futurs professionnels
- Ø Développer et adapter la gestion des ressources humaines dans le cadre d'un dialogue social
- Ø Renforcer les outils communs de pilotage de l'emploi et de la formation au niveau régional

CHAPITRE I : ATTIRER ET ACCUEILLIR DE NOUVEAUX ENTRANTS DANS LE SECTEUR PAR UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DES PERSPECTIVES ET EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

Constats du CEP :

- Le marché du travail est tendu :
 - le recrutement est difficile dans les secteurs de la messagerie, la logistique, le déménagement, le voyageur...
 - il existe des métiers sensibles : conduite, métiers du quai, chef d'agence

Engagements de la branche au travers du Contrat d'Objectifs :

Forts des constats et préconisations du Contrat d'Etudes Prospectives, et après avoir conduit avec les acteurs de la branche les travaux préalables à la définition d'actions, les signataires s'engagent à :

- Conduire les actions d'information et de communication permettant de mieux faire connaître les métiers proposés par la branche à tous les publics : jeunes en phase d'orientation, adultes en recherche de ré-orientation, demandeurs d'emplois ..., mais aussi professionnels en charge de l'orientation,.
Elle se dotera des outils adéquats –plaquettes, films,..... et préparera notamment à cet effet un plan d'actions annuel, dont le MONDIAL DES METIERS sera le temps fort.
- Réaliser un état des lieux des actions existantes pour définir un plan d'action régional cohérent, qui à terme sera re-décliné par territoire, par spécialité ...
- Etablir un référentiel des métiers, plus conforme à la réalité de l'activité et plus précis qui tienne compte de la définition des compétences requises, des parcours professionnels adaptés suivants les métiers et les publics, des passerelles envisageables entre activités, des évolutions possibles au cours de la vie professionnelle ;
- Faciliter l'accueil des nouveaux entrants en entreprise, d'une part en créant un réseau d'entreprises d'accueil, lesquelles auront formé des référents, d'autre part en recherchant les outils (stages, évaluation en milieu du travail ...) adaptés à chaque public
- Tisser des partenariats tant avec l'Education nationale et son réseau de conseillers d'orientation....qu'avec le Service Public pour l'Emploi et les différents réseaux d'accueil pour l'emploi et l'orientation, le Conseil régional...et les organisations professionnelles de salariés.

- Transmettre l'information nécessaire à ces organismes relais, la rendre plus lisible . L'objectif étant d'ouvrir le monde de l'entreprise à ces acteurs –relais incontournables dans l'orientation, le choix de qualification de publics-cibles . Dans ce cadre, la Branche s'efforcera d'apporter une connaissance des métiers plus précise et correspondant davantage à l'activité de chaque secteur, d'éclairer sur les critères de recrutement et de sélection de manière à faciliter le travail des structures en charge de l'orientation, de la qualification et de la formation initiale.
- Atteindre des nouveaux publics qui restent éloignés de la branche, par méconnaissance des métiers, de leur pratique, de leur diversité. Des moyens particuliers seront déployés pour :
 - o la diversification des emplois féminins dans des métiers traditionnellement réservés aux hommes
 - o l'intégration de travailleurs handicapés soit à des postes compatibles avec leur handicap, soit avec aménagement de certains postes.
 - o le rapprochement des acteurs de la branche vers les cellules spécialisées dans le retour à l'emploi d'anciens détenus
- Sensibiliser les chefs d'entreprise, au travers d'expériences existantes et réussies, permettant de faire connaître la diversité des réponses aux difficultés de recrutement et les outils indispensables à l'intégration réussie de ces publics –vivier d'emploi pour les années à venir.

La branche s'engage à mobiliser ses acteurs, tant pour construire l'action globale, que pour la décliner au niveau territorial.

Préconisations du Contrat d'Objectifs :

I / DEVELOPPER L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION

II / ENCOURAGER LES INITIATIVES INTER-ENTREPRISES (y compris avec les agences d'intérim)

III / RENFORCER LE PARTENARIAT ENTRE LA BRANCHE, LE SERVICE PUBLIC POUR L'EMPLOI, LE CONSEIL REGIONAL

IV / FACILITER L'ACCUEIL DES NOUVEAUX ENTRANTS

V / DEVELOPPER LA GESTION DES CARRIERES, LA VALIDATION DES PARCOURS D'INSERTION ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

VI / DEVELOPPER LE RÔLE DE RELAIS QUE REPRESENTENT LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE II : AMELIORER LE DISPOSITIF DE FORMATION DES FUTURS PROFESSIONNELS

Constats du CEP

- Des flux relativement faibles de formation professionnelle initiale diplômante ou qualifiante au niveau régional
- Une bonne insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail
- Une montée en puissance des jeunes diplômés dans les métiers de l'exploitation et chez les auxiliaires de transport
- Des formations minimum obligatoires à la conduite (TRM et TRV) qui ne répondent que partiellement aux besoins de la branche...
- ... qui exprime parallèlement une demande de renforcement de la filière de formation initiale : Bac Pro conduite (TRM et TRV), BEP conduite (déménageur) entre autre
- Un usage croissant mais encore limité de l'alternance
- Un usage très restreint de l'apprentissage par les entreprises
- Des formations sous statut scolaire qui apparaissent souvent comme insuffisamment professionnalisantes
- Une faible implication des entreprises dans le dispositif de formation initiale tant au niveau des contenus pédagogiques que de l'accueil des stagiaires au cours de leur scolarité.

Les personnes souhaitant faire carrière dans les métiers du transport et de la logistique doivent pouvoir choisir en toute connaissance de cause d'y exercer leur métier, condition nécessaire à leur épanouissement personnel, professionnel et à leur bonne insertion dans les entreprises.

L'enjeu est alors de développer les flux de formation initiale et améliorer son impact sur le marché du travail, dans le souci d'un meilleur équilibre entre les voies d'accès.

ENGAGEMENTS DE LA BRANCHE AU TRAVERS DU CONTRAT D'OBJECTIFS :

La branche s'engage –après avoir mis à plat les différents cursus de formations qualifiantes – à :

- Réaliser une analyse approfondie des besoins des entreprises en matière d'emplois , et en parallèle des publics concernés par ces emplois. Dans ce cadre, un travail en amont sera conduit par les acteurs de la branche, pour identifier les besoins, les affiner par activité, puis par métier, en adaptant au plus près des spécificités propres à chaque emploi . Une fois ces besoins quantitatifs et qualitatifs évalués, ils seront portés à la connaissance des institutions qui répertorient les publics en recherche d'orientation ou de ré-orientation et qui par ailleurs programment annuellement les budgets de formation.

- Renforcer la concertation entre la branche, les pouvoirs publics et les organismes de formation. Notamment des liens étroits seront créés avec l’A.N.P.E. et les agences de travail temporaires pour nouer des partenariats basés sur une approche sectorielle –tant en terme d’activité que de territoire – et très professionnalisée.
- Mettre en cohérence l’offre de formation – en termes quantitatifs, mais aussi qualitatifs. Dans ce but , les organismes de formation seront informés des besoins de la branche afin qu’ils y apportent les réponses adaptées
- Développer l’alternance, le tutorat, l’accueil et l’accompagnement plus individualisés en vue d’une qualification plus performante, en s’appuyant sur les initiatives passées ou en cours et en s’attachant à rechercher les facteurs de réussite.

Si un tel dispositif se conçoit globalement au niveau régional, il se déclinera au niveau territorial, au plus proche des besoins de entreprises, bassins d’emplois.
L’offre de formation devra donc en tenir compte.

Pour ce qui concerne l’amélioration du dispositif de formation, en cours de parcours, les acteurs de la branche recenseront les pratiques existantes – les expériences innovantes, pour définir des cahiers des charges, des parcours « sur-mesure », etc... et les soumettre aux organismes de formation qui en tiendront compte dans leur offre de formation.

Préconisations du Contrat d’Objectifs :

- **I / Rapprochement entre acteurs de la formation et entreprises**
- **II / Renforcer la coopération autour de la formation initiale**
- **III / Développer l’alternance**
- **IV / Développer l’apprentissage sur les diplômes où cette voie paraît bien adaptée**

CHAPITRE III : DEVELOPPER ET ADAPTER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE CADRE D'UN DIALOGUE SOCIAL

Constats du CEP :

- Les formations continues sont suivies en priorité par les conducteurs par rapport aux sédentaires...
- ... le poids des formations obligatoires (conduite FCOS, matières dangereuses, CACES...), en termes de temps et de coût, laisse en effet peu de place au développement des autres formations
- les salariés ont une faible appétence pour la formation continue qui n'est pas ou peu valorisée dans leur parcours professionnel
- L'analyse des besoins et la gestion du plan de formation sont difficiles pour les petites et moyennes entreprises
- Leur attente en matière d'ingénierie de formation est forte mais l'offre dans ce domaine est limitée
- L'extrême diversité des activités de transport et logistique rend difficile l'élaboration d'une formation adaptée à tous les types d'entreprises
- La compétence est devenue une exigence du marché et des clients : certifications normes ISO, matières dangereuses, normes NF pour le voyageur et le déménagement...
- Les entreprises expriment le souhait d'un développement de la formation continue en interne et, plus généralement, d'une structuration de l'offre de formation continue à partir de leurs besoins

Il faut alors développer la compétence et la qualification des salariés de la branche pour répondre aux évolutions des métiers et aux exigences croissantes de qualité et de sécurité et valoriser la formation dans les parcours professionnels.

ENGAGEMENTS DE LA BRANCHE AU TRAVERS DU CONTRAT D'OBJECTIFS

Les acteurs de la branche s'engagent à :

- Développer une démarche globale de réflexion sur les métiers offerts par la branche, les perspectives d'évolution de carrière , les passerelles entre activités. A cet effet des liens seront établis avec d'autres branches, considérant le caractère transversal de certains métiers et de certaines compétences.
- Dresser un état des lieux des dispositifs existants, permettant l'évolution des carrières, la reconnaissance des compétences des salariés (VAE, ..)...

- Proposer des actions pédagogiques au profit des chefs d'entreprise pour mettre en oeuvre une politique de gestion des ressources humaines et des compétences. L'objectif étant de conduire les dirigeants d'entreprise vers une approche plus globale de la gestion du personnel, de l'embauche, à l'adaptation et à l'évolution des compétences et à la fidélisation des salariés de la branche.
Pour mener à bien cette action de sensibilisation, les acteurs de la branche s'appuieront sur une structure neutre, dont la mission sera d'engager cette démarche pédagogique.
- Favoriser la formation des salariés au delà des obligations légales et organiser dans le cadre des plans de formation, des actions de formation en faveur des catégories de personnel les moins qualifiées, les personnels d'exploitation...qui constituent des cibles prioritaires .
Ces actions de formation, au delà des formations obligatoires, s'inscriront dans le cadre de plans de formation, annuels ou pluri-annuels.
Pour mener à bien ces objectifs, les acteurs de la branche solliciteront les dispositifs existants, de manière à dégager les financements indispensables pour que les entreprises puissent s'inscrire dans ces actions de formation.
- Développer les missions d'accompagnement des chefs d'entreprise pour le montage, le suivi technique et administratif de ces dossiers, particulièrement pour les P.M.E et les T.P.E.
Des solutions « actions groupées », « temps partagé » seront recherchées pour répondre aux attentes de ces mêmes P.M.E. et T.P.E.

Préconisations du Contrat d'Objectifs :

I / ELABORER DES REFERENTIELS DE METIERS ET DES COMPETENCES

II / DEVELOPPER L'EFFORT DE FORMATION EN FAVEUR DES METIERS SEDENTAIRES

III / METTRE EN PLACE UNE INGENIERIE DE FORMATION ADAPTEE AUX PME

IV / AMELIORER LA QUALITE DES OFFRES DE FORMATION CONTINUE REGIONALES

V / DEVELOPPER LA V.A.E. ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

VI / MUTUALISER LA REFLEXION SUR LES BESOINS DE LA BRANCHE ET ECHANGER SUR LES PRATIQUES

CHAPITRE IV : RENFORCER LES OUTILS COMMUNS DE PILOTAGE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION AU NIVEAU REGIONAL

La mise en œuvre et le suivi du présent accord-cadre seront organisés par un Comité de Pilotage composé de représentants de l'Etat, de la Région, de la branche professionnelle et des organisations syndicales représentant les salariés.

La mise en œuvre des actions passera par des conventions annuelles ou pluri-annuelles d'application qui s'appuieront sur les dispositifs contractuels existant, notamment le Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle.

Parallèlement, des outils d'actualisation du CEP et de suivi du Contrat d'Objectifs seront mis en place.

I / LE SUIVI DES DONNEES EMPLOI-FORMATION

Des outils existent, qu'il conviendra de prendre en compte et d'adapter dans le cadre de la mise en place des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications prévus dans l'Accord Interprofessionnel du 20 septembre 2003.

II / PILOTAGE ET MISE EN OEUVRE

Un comité de pilotage du Contrat d'Objectifs est constitué en vue d'assurer le suivi de l'exécution du présent accord-cadre.

Le comité de pilotage se réunira au moins une fois par an sur convocation des Présidents et à titre exceptionnel à la demande de l'un des signataires.

Il établira le bilan d'exécution de l'année écoulée et de la réalisation des objectifs que se sont fixés les partenaires ; à cet égard, le comité de pilotage mettra en œuvre les études nécessaires à l'évaluation du présent contrat, sur les thèmes de son choix.

Il analysera les réflexions souhaitables aux actions engagées compte tenu des informations les plus récentes sur l'activité de la branche et des résultats des études menées.

Pour mener à bien ces travaux (plans d'actions et conventions d'applications), les acteurs de la branche l'ETAT et la Région constitueront un secrétariat technique auquel seront associés les institutions et organismes dont l'expertise est reconnue et donc indispensable.

Ainsi les organismes de formation (AFT/IFTIM, PROMOTRANS et autres organismes de formation spécialisés dans certains domaines d'activité.....), l'O.P.C.A. TRANSPORT dans le cadre des missions qui lui sont dévolues, pourront être associés aux travaux et consultés à certaines étapes.

III / DUREE DU CONTRAT D'OBJECTIFS

Le présent Contrat d'Objectifs propose une logique d'action inscrite dans le moyen terme. Il est engagé pour une durée de 3 ans, soit jusqu'en 2006.

ANNEXES

Codes NAF

60-2 B : Transports routiers réguliers de voyageurs :

Cette classe comprend :

- le transport interurbain de voyageurs par autocars, sur des lignes et selon des horaires déterminés, même aux caractères saisonniers,
- le ramassage scolaire ou le transport de personnel

60-2 G : Autres transports routiers de voyageurs :

Cette classe comprend :

- l'organisation d'excursions en autocars,
- les circuits touristiques urbains par cars,
- la location d'autocars (avec conducteur) à la demande

60-2 L : Transports routiers de marchandises de proximité :

Cette classe comprend :

- le transport routier à caractère urbain ou de proximité, consistant à enlever ou à livrer des marchandises emballées ou non lors de déplacements de courte durée,
- la livraison de béton prêt à l'emploi,
- la collecte du lait à la ferme

60-2 M : Transports routiers de marchandises interurbains :

Cette classe comprend :

- le transport routier de marchandises, régulier ou non, interurbain, sur longue distance et international : y compris le transport lourd, en vrac, par conteneurs, hors gabarit, etc

60-2 N : Déménagement :

Cette classe comprend :

- le déménagement de mobilier de particulier, de bureaux, d'ateliers ou d'usines, qu'il soit international, interurbain, intra-urbain ou dans un même immeuble ou site
- le garde meuble
- la livraison de meubles et équipements ménagers avec déballage ou installation

60-2 P : Location de camion avec conducteur :

Cette classe comprend :

- la location de camions et de camionnettes avec conducteur

63-4 A : Messagerie, Fret express :

Cette classe comprend :

- la collecte d'envois multiples (groupage) de moins de 3 tonnes groupés sur des quais pour constituer des chargements complets aptes à remplir des véhicules de transport pour dégroupage au quai du centre réceptionnaire et livraison au domicile du destinataire
- le fret express de marchandises

63-4 B : Affrètement :

Cette classe comprend :

- l'affrètement terrestre, maritime et aérien (ou une combinaison de ces moyens) qui consiste à confiner des envois sans groupage préalable à des transporteurs publics

63-4 C : Organisation des transports internationaux :

Cette classe comprend :

- l'organisation logistique des transports de marchandises en provenance ou à destination du territoire national ou international, par tous les modes de transports appropriés
- le transit terrestre, maritime ou aérien
- les activités de commissionnaires en douanes

64-1 C : Autres activités de courrier :

Cette classe comprend :

- les activités postales autres que celles exercées par « La Poste »
- l'acheminement du courrier (lettres et colis), généralement en express
- les activités des coursiers urbains et taxis marchandises

71-2 A : Location d'autres matériels de transport terrestre :

Est prise en compte, dans cette classe, uniquement la location de véhicules industriels sans chauffeur

74-6 Z : Enquêtes et sécurités :

Sont prises en compte, dans cette classe, uniquement les activités de transports de fonds et valeurs

85-1 J : Ambulances :

Cette classe comprend :

- le transport des malades par ambulance,
- l'activité des ambulances de réanimation