

Brochure n° 3216

Convention collective nationale

**IDCC : 23. – PERSONNEL SÉDENTAIRE
DES ENTREPRISES DE NAVIGATION**

ACCORD DU 30 MAI 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0950920M*
IDCC : 23

PRÉAMBULE

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le présent accord a pour objet de définir les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue des personnels sédentaires et navigants des entreprises de navigation de la marine marchande. Il précise, d'une part, les objectifs généraux à poursuivre et les actions à entreprendre pour assurer la formation, la promotion, l'adaptation et la reconversion professionnelles qu'impliquent la modernisation des entreprises, les améliorations indispensables de productivité et de compétitivité, ainsi que les évolutions technologiques liées à la conduite et à l'exploitation des navires. Il définit, d'autre part, les conditions de mise en œuvre dans le secteur de la formation en alternance des jeunes aux fins de faciliter leur insertion ;

Considérant l'accord du 14 février 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports et portant création au sein de celui-ci de la section Transports maritimes ;

Considérant l'attachement et l'investissement constant des partenaires sociaux de la branche aux outils de la formation tant initiale que continue ;

Considérant que la réforme vise à créer les conditions d'une nouvelle mobilisation qui fasse de la formation professionnelle à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés dans la réalisation de leur projet professionnel que pour les entreprises de la marine marchande, en leur offrant une opportunité de trouver des réponses mieux adaptées aux enjeux du secteur,

Les signataires du présent accord entendent améliorer le dispositif conventionnel de la formation professionnelle au sein de la branche du transport maritime et se donnent pour objectif le développement des compétences des personnels navigants et sédentaires des entreprises afin :

- que les salariés s'intègrent mieux, se qualifient et obtiennent une reconnaissance professionnelle ;
- qu'ils deviennent acteurs de leur formation, de leur mobilité interne et de leur évolution professionnelle ;
- que leurs expériences soient validées s'ils le souhaitent ;
- que les jeunes soient accompagnés et réussissent leur formation et leur intégration dans l'entreprise.

Les parties signataires se donnent également pour objectif de créer des dispositions qui permettent aux entreprises de la branche :

- de répondre aux exigences de qualité, de sûreté, de sécurité, d'hygiène et de respect de l'environnement applicables au transport maritime ;
- d'accroître leur expertise dans un environnement technologique et économique en constante évolution ;
- de mettre en œuvre une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des personnels navigants et sédentaires, intégrant notamment la validation des acquis de l'expérience.

Afin de mettre en œuvre ces objectifs, les signataires conviennent des orientations générales suivantes :

- la personnalisation de la formation qui prend en compte l'expérience, les acquis, les attentes et les projets du salarié, afin de favoriser l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle ;
- la professionnalisation qui permet l'acquisition, le maintien et le développement des compétences du salarié dans l'exercice de son métier au regard des besoins et projets des entreprises, mais aussi qui contribue au développement économique, culturel et à la promotion sociale des salariés ;
- l'adaptation de la formation aux capacités et aux aspirations des salariés et des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux contraintes de l'entreprise.

A ce titre, il sera créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les signataires réaffirment également leur attachement à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la section professionnelle paritaire « Transports maritimes » de l'OPCA Transports, créée par l'accord du 14 février 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports, et constituée des entreprises sous les codes NAF suivants :

- 611 A Transports maritimes ;
- 611 B Transports maritimes côtiers ;
- 632 C Services portuaires, maritimes et fluviaux (à l'exclusion des entreprises fluviales) ;

- 634 C Organisations des transports internationaux pour les entreprises ayant une activité spécifique d'auxiliaire des transports maritimes à l'exclusion de toute autre.

Article 2

Commission nationale de l'emploi

Les signataires du présent accord conviennent de demander au ministre des transports d'adjoindre à la section « marins de commerce » de la commission nationale de l'emploi (CNE) maritime une section « personnels sédentaires des entreprises d'armements maritimes au commerce » composée de représentants des partenaires sociaux sur une base identique à celle des autres sections de la CNE, c'est-à-dire sur la représentativité syndicale telle que résultant des élections professionnelles dans ces entreprises des représentants aux comités d'entreprise et des délégués du personnel. La représentativité des officiers et des personnels d'exécution est par ailleurs définie par l'arrêté du 20 mai 1999.

La CNE examine les éléments statistiques et d'information relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle dans la branche pour les deux catégories de personnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les conclusions et recommandations que tire la CNE de ces travaux en matière de priorités de formation professionnelle sont mises à la disposition des entreprises, des institutions représentatives du personnel, de l'OPCA Transports et, le cas échéant, du comité spécialisé de la formation professionnelle maritime.

La CNE procède à l'évaluation des besoins en formation, notamment en rapport avec l'évolution technologique des navires et l'apparition de nouvelles formations et de nouveaux moyens de formation. Elle examine tous les aspects et moyens de mise en œuvre de la formation professionnelle dans les entreprises de navigation. Elle formule à cet effet toute observation et proposition qu'elle juge utiles au développement de la formation professionnelle. Elle peut faire appel à toute expertise extérieure en cas de besoin spécifique.

Article 3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les signataires décident de la création d'un observatoire prospectif des métiers et qualifications du transport maritime.

L'observatoire doit permettre aux acteurs de la branche d'acquérir une meilleure visibilité quantitative et qualitative sur l'évolution des emplois et métiers des différentes activités du secteur. L'observatoire est positionné au plan national mais ses travaux doivent également intégrer des logiques régionales et de bassins d'emplois. En particulier, ses travaux peuvent s'appuyer sur les contrats d'objectifs régionaux. Enfin, il doit accompagner la politique de branche dans la compréhension et l'anticipation des évolutions se produisant au plan international et plus spécifiquement européen.

En ce qui concerne les personnels navigants, la direction des gens de mer, à travers son enquête annuelle sur l'évolution des effectifs des marins du commerce et le comité spécialisé de la formation professionnelle maritime fournissent à l'observatoire les éléments quantitatifs et qualitatifs nécessaires

à sa réflexion sur l'emploi et les métiers des personnels navigants. Ces éléments sont complétés par ceux fournis par la commission technique paritaire maritime de l'OPCA Transports et par le bureau central de la main-d'œuvre maritime.

Les résultats de l'enquête annuelle entreprises (EAE) des services d'études statistiques du ministère de l'équipement et de l'INSEE et l'enquête annuelle diligentée par Armateurs de France auprès de ses adhérents constituent la source première d'information sur les personnels sédentaires. Ces enquêtes sont complétées par les éléments fournis par l'OPCA Transports en matière de formation des personnels sédentaires.

3.1. Missions

L'observatoire prospectif des métiers et qualifications du transport maritime est placé sous l'égide de la CNE qui détermine ses orientations et à qui il rend compte de ses travaux. Elle constitue en son sein un comité paritaire de pilotage dont les missions sont les suivantes :

- proposer des études devant être réalisées par l'observatoire ou par un organisme compétent, à la demande notamment de la CNE ;
- orienter les travaux dans un but prospectif pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation de la branche prévue à l'article L. 934-2 du code du travail ;
- préconiser le budget prévisionnel correspondant, y compris les financements nécessaires pour le fonctionnement de l'observatoire et les études à mener ;
- approuver le rapport d'activité ;
- veiller au suivi des travaux et les valider en vue de leur communication, notamment aux organismes paritaires de la branche, aux chefs d'entreprise et aux instances représentatives du personnel. Les travaux sont également communiqués pour information au comité paritaire national de la formation professionnelle.

3.2. Composition du comité de pilotage

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire est composé de :

- représentants ayant voix délibérative :
 - un représentant, ou son suppléant, par organisation syndicale représentée à la CNE, des personnels navigants, d'une part, et des personnels sédentaires, d'autre part ;
 - un nombre égal de représentants, ou leurs suppléants, désignés par les organisations professionnelles représentant les employeurs ;
- invités permanents avec voix consultative :
 - le directeur des gens de mer ou son représentant ;
 - le directeur de l'OPCA Transports ou son représentant ;
- invités selon l'ordre du jour avec voix consultative :
 - les personnes qualifiées pour leur compétence ou leur expertise.

3.3. Fonctionnement

Le comité paritaire de pilotage désigne un secrétaire mandaté pour le fonctionnement courant de l'observatoire.

Le comité paritaire de pilotage se répartit en deux groupes de travail paritaires, l'un pour les questions relatives aux personnels navigants, l'autre pour les questions relatives aux personnels sédentaires. Les deux groupes de tra-

vail se réunissent en groupe mixte à chaque fois que nécessaire compte tenu des travaux en cours. Le comité paritaire de pilotage se réunit chaque fois que nécessaire à la demande de la majorité de ses membres et au minimum une fois par an afin de présenter à la CNE les travaux de l'observatoire.

Les décisions des groupes de travail et du comité paritaire de pilotage sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

La participation à ces instances des représentants des personnels navigants et sédentaires et des représentants des entreprises est considérée comme du temps de travail et le remboursement des frais encourus pour y participer est effectuée par l'OPCA dans les conditions prévues pour les réunions de la section technique paritaire maritime de cet organisme.

3.4. Ressources financières

Les ressources financières de l'observatoire sont constituées par toutes les participations autorisées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'OPCA Transports participe au budget de l'observatoire selon des modalités définies par l'arrêté du 21 février 2005 relatif au plafonnement des frais de fonctionnement des observatoires des métiers.

La gestion financière de l'observatoire est assurée par l'OPCA Transports.

Article 4

Information et orientation des salariés

Les parties signataires souhaitent souligner l'importance des dispositifs permettant, en amont de l'action de formation, d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés.

A ce titre, elles encouragent et recommandent, au sein des entreprises, la mise en œuvre des entretiens professionnels ainsi que du passeport formation, le recours au bilan de compétences et la poursuite des actions de validation des acquis de l'expérience.

Toutefois, elles laissent aux entreprises le soin d'organiser, conformément aux prescriptions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les modalités de mise en œuvre et le contenu des entretiens professionnels ainsi que le contenu du passeport formation.

4.1. L'entretien professionnel

Afin de lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années de présence dans l'entreprise doit pouvoir bénéficier, au moins tous les 2 ans, au sein de son entreprise, d'un entretien professionnel. Cet entretien résulte soit de l'initiative du salarié, soit de celle de l'employeur. Il doit permettre au salarié de faire le point sur les possibilités de formation et leurs dispositifs et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'entretien professionnel peut être réalisé conjointement avec l'entretien d'évaluation annuel instauré dans certaines entreprises.

4.2. Le passeport formation

Les parties signataires souhaitent qu'il puisse être établi pour chaque salarié de la branche un passeport formation qui reste sa propriété et dont il

garde la responsabilité de l'utilisation. A cet effet, le modèle qui sera proposé par le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNPF) pourra être retenu.

4.3. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.

Il peut être réalisé soit à l'initiative du salarié en dehors du temps de travail ou dans le cadre d'un congé spécial (congé bilan de compétences), soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Dans ce cas l'employeur doit requérir le consentement exprès du salarié.

Le bilan de compétences et le congé de bilan de compétences sont mis en œuvre conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Tout salarié sous CDI, ayant au minimum 5 ans de travail et 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, ainsi que tout salarié en CDD, ayant au minimum 24 mois de travail – consécutifs ou non – au cours des 5 dernières années, dont 4 mois – consécutifs ou non – au cours des 12 derniers mois, peut bénéficier à sa demande d'un congé bilan de compétences.

La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est normalement assurée par l'OPACIF auquel l'employeur verse sa contribution du congé individuel de formation, qui fournit au salarié la liste des organismes qu'il a agréé en vue de la réalisation des congés de bilan de compétences. Si l'employeur n'est pas soumis à l'obligation de verser cette contribution, le salarié s'adresse à l'OPCA Transports.

Il n'est pas réservé d'accès prioritaire au bilan de compétences à une ou des catégories de salariés particuliers.

4.4. La validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de développer les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE). La VAE constitue une voie d'accès à la qualification au même titre que la formation.

Dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur et conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie, tout salarié, dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

Le salarié peut engager une action de VAE dans le cadre du plan de formation, d'un congé spécial, du droit individuel à la formation ou d'une démarche personnelle en dehors du temps de travail et à ses frais.

Article 5

Le plan de formation

Afin de prendre en compte les dispositions prévues par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004, les parties signataires rappellent que le projet de plan de formation (lorsqu'il existe),

remis lors de la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement (lorsqu'ils existent), précise la nature des actions de formation proposées en distinguant les actions liées au bilan de compétences, à la VAE, au DIF, aux périodes de professionnalisation ou aux autres actions de formation, et notamment :

- les actions d'adaptation au poste de travail au sens de l'article L. 932-1-1 du code du travail, mises en œuvre pendant le temps de travail et donnant lieu pendant leurs réalisations au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
- les actions liées à l'évolution des métiers et des emplois des salariés, mises en œuvre pendant le temps de travail, rémunérées au taux normal, et dont les éventuels dépassements d'horaires sont régis par l'article L. 932-1-II du code du travail ;
- les actions de développement des compétences des salariés devant participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à reconnaissance par l'entreprise. Elles peuvent être mises en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail, conformément à l'article L. 932-1-III, IV et V du code du travail. Cet article définit en particulier les modalités prévues pour les actions de formation réalisées en dehors du temps de travail au regard des conditions d'accord ou de refus du salarié, de sa rémunération et des engagements respectifs de l'entreprise et du salarié ;
- les actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience qui requièrent, par voie de convention, le consentement écrit du salarié.

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs instaurés par les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives, les entreprises veilleront à informer les salariés des modalités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la formation et la période de professionnalisation, et notamment les actions réalisées pendant et hors du temps de travail.

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 6

Le droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF, prévu par les articles L. 933-1 et suivants du code du travail, a pour priorité de faire bénéficier le salarié, à son initiative, d'actions de formation pour l'acquisition d'une qualification ou le perfectionnement de ses connaissances professionnelles, tout en développant ses capacités d'emploi. Il permet également d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet d'évolution professionnelle.

6.1. Bénéficiaires et durée

A compter du 1^{er} janvier 2006, tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures, cumulables pendant 6 ans jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures. Les salariés

sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis* dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Pour les salariés effectuant des CDD successifs dans la même entreprise, notamment dans le cadre d'une activité saisonnière, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables dans les mêmes conditions.

Pour l'année 2005, la durée du droit, ouvert au titre de l'année 2004, est de 14 heures, utilisables à compter de la signature de l'accord. Pour les salariés à temps partiel, ces durées sont calculées *pro rata temporis*.

6.2. Actions de formation et publics prioritaires

Les publics et actions de formation prioritaires retenus au niveau de la branche pour l'accès aux fonds mutualisés gérés par l'OPCA réservés au DIF sont les salariés répondant à l'un des critères suivants :

- salariés pour lesquels une action de formation peut préparer ou accompagner une promotion ;
- salariés pour lesquels une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances peut contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter le reclassement ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion, notamment ceux exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée ;
- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation pourrait faciliter la poursuite d'une activité dans la profession ou la reconversion ;
- salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau IV.

Les parties signataires décident que peuvent notamment être réalisées dans le cadre du DIF les actions de formation suivantes :

- langues étrangères (techniques et commerciales) à finalité professionnelle ;
- expression écrite et orale ;
- management d'équipe ;
- nouvelles technologies ;
- tuteurs, formateurs et instructeurs ;
- communication et relations interculturelles ;
- formations aux métiers, incluant les formations technique et qualité ;
- qualifications liées aux prescriptions relatives à la sécurité, la sûreté, l'hygiène, la santé et la préservation de l'environnement ;
- formations informatiques.

Les parties signataires s'accordent pour confier à la CNE le soin d'examiner et de proposer les ajustements nécessaires aux salariés et actions prioritaires dans le cadre des orientations définies par les signataires du présent accord.

6.3 Mise en œuvre

Chaque salarié est informé par écrit annuellement par son employeur du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF. La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit du salarié et de l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 4 du présent accord, et des priorités définies par le présent accord ou l'accord d'entreprise.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois, à compter de la date de réception de la demande écrite de DIF par le salarié, pour notifier par écrit sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. A cette fin, les priorités retenues par la branche seront portées à la connaissance de ce dernier.

Afin de faciliter l'utilisation de ce nouveau moyen d'accès à la formation, les parties signataires décident que la mise en œuvre du DIF peut être effectuée en tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié. Les heures de formation accomplies durant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération normale du salarié.

Le salarié bénéficie de la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que, lorsque la formation est effectuée hors du temps de travail, du versement d'une allocation de formation égale à 50 % du salaire horaire net de référence du salarié.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

6.4. Dispositions particulières aux personnels navigants

Compte tenu de l'organisation du travail à bord, et sauf exception, le DIF s'exerce en principe en dehors du temps de travail, à bord ou à terre. L'entreprise verse alors l'allocation de formation prévue à l'article L. 932-1 du code du travail.

Pour la réalisation des formations à bord, l'entreprise met, dans la mesure du possible, à disposition des personnels le matériel technique et pédagogique nécessaire à la réalisation de ces formations (notamment : ordinateurs, logiciels spécialisés, moyens de communication et accessibilité à des centres de télé-enseignement). L'enregistrement des heures de formation ainsi réalisées est assuré par tout moyen de décompte du temps infalsifiable. Le nombre d'heures réalisées par le marin est communiqué chaque mois à l'entreprise, selon ses propres modalités, afin que celle-ci soit en mesure de vérifier l'utilisation du droit.

Les heures de formation dispensées hors embarquement s'effectuent durant les périodes de toute nature passées à terre. Le temps de formation est normalement validé par l'organisme de formation et communiqué à l'entreprise

6.5. Modalités de prise en charge du DIF

L'allocation de formation, les frais d'évaluation, de formation et d'accompagnement ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement

correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue dans les proportions décrites par l'article 12 du présent accord.

L'OPCA Transports prend en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes des actions de formation prioritaires dans la limite des plafonds arrêtés chaque année par son conseil d'administration.

Les entreprises se réservent la possibilité de constituer, par le versement à l'OPCA Transports d'une partie de leur contribution due au titre du développement de la formation professionnelle continue, un fonds de réserve mutualisé destiné au financement des rémunérations et allocations de formation du DIF, ainsi qu'aux coûts pédagogiques, frais annexes et rémunérations et allocations de formation des DIF non prioritaires. Cette éventualité sera examinée dans le cadre de la section technique paritaire maritime de l'OPCA Transports au vu des besoins rencontrés.

Article 7

Périodes de professionnalisation

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 982-1 du code de travail, les parties signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée aux évolutions technologiques et organisationnelles et en priorité aux salariés ayant les premiers niveaux de qualification quel que soit leur âge.

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- diplômes, titres ou certificats homologués spécifiques à la branche du transport maritime ou à ses services connexes ; par services connexes, il est entendu les métiers du transport et de la logistique, les métiers d'accueil, des services commerciaux, de gestion des entreprises et des ressources humaines, nouvelles technologies, etc. ;
- diplômes et titres homologués non spécifiques au transport maritime et à ses services connexes mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche ;
- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective ou par la CNE.

7.1. Actions et publics prioritaires

Cette période est ouverte notamment :

- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés.

Plus généralement, les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivants :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs métiers et de leurs emplois, et de participer au développement de leurs compétences ;

- actions de promotion ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- actions de prévention ayant pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les salariés dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité ;
- actions facilitant la reconversion de salariés exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée et ne pouvant faire valoir leur droit à une retraite à taux plein ;
- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation peut faciliter la poursuite d'une activité dans la profession ou la reconversion ;
- actions de formation facilitant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle en raison notamment de suppression d'emplois ;
- actions permettant notamment à des salariés expérimentés d'acquérir des compétences de partage d'expertise, de transmission de connaissance et d'expérience pour les fonctions de tuteur, de formateur et d'instructeur.

Les parties signataires s'accordent pour confier à la CNE le soin d'examiner et de proposer les ajustements nécessaires aux salariés et actions prioritaires dans le cadre des orientations définies par les signataires du présent accord.

7.2. Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

La durée de formation des périodes de professionnalisation est comprise entre 20 et 400 heures. Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et être déterminés en tenant compte des conclusions soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences, soit d'une action de validation des acquis de l'expérience.

La période de professionnalisation se déroule, en principe, pendant le temps de travail. Et les heures de formation qui y sont liées donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Elle peut être réalisée tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF, soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise après accord écrit du salarié. Dans ce cas, la formation donne lieu au versement par l'entreprise de l'allocation formation et l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Lorsque la période de professionnalisation se déroule tout ou partie hors du temps de travail dans le cadre du DIF, le temps de formation peut, sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, excéder le contingent d'heures alloué au titre du DIF sans pouvoir dépasser 80 heures par année civile. En tout état de cause, la durée de la période de professionnalisation ne peut être inférieure à 20 heures par année civile.

Lorsque les heures de formation sont réalisées hors du temps de travail dans le cadre du DIF et excèdent le montant de ce droit, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait

aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondante à l'emploi occupé. Elle doit également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié.

Les parties signataires s'accordent pour confier à la CNE le soin d'examiner et de proposer éventuellement des ajustements nécessaires quant à la durée minimale de formation, au public concerné ainsi qu'aux actions proposées pour la période de professionnalisation.

Article 8

Contrat de professionnalisation

Un accord relatif aux contrats de professionnalisation maritimes, applicables aux personnels navigants des entreprises de la branche ayant été conclu le 8 février 2005, les prescriptions du présent article ne concernent que les personnels sédentaires desdites compagnies.

Les parties signataires du présent accord confirment que la vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation dans le secteur est d'attirer, d'accueillir et de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'intégrer dans les professions du transport maritime et y évoluer, de les former aux métiers, de les professionnaliser et de les conduire à une qualification. A ce titre, les entreprises affecteront les salariés en contrat de professionnalisation à des tâches en relation avec la qualification visée et donneront chaque fois que possible une priorité d'embauche sur les postes disponibles ou nouvellement créés et correspondant à la qualification acquise aux salariés ayant accompli avec succès dans l'entreprise leur contrat de professionnalisation.

8.1. Modalités du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

8.1.1. Durée du contrat.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

La durée du contrat de professionnalisation est au minimum de 6 mois et peut être portée à un maximum de 24 mois pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme, un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives ou validée par la CNE.

Le contrat peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes : maternité, maladie, accident du travail, échec aux épreuves d'évaluation ou défaillance de l'organisme de formation.

Après examen des capacités de financement de l'OPCA, il est convenu que la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le

cadre du contrat et définies au sens de l'article L. 981-3 du code du travail peuvent être portée à une durée égale à 50 % de la durée du contrat. En tout état de cause, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat devront être au minimum de 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

8.1.2. Priorité des contrats de professionnalisation.

Compte tenu de l'absence de précisions concernant les métiers des personnels sédentaires des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de ne pas proposer de priorité aux actions de formation pouvant faire l'objet d'un contrat de professionnalisation. Ces priorités pourront être définies ultérieurement si nécessaire par la CNE.

8.2. Rémunération du salarié

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 80 % du SMIC.

Pour les personnes âgées de moins de 26 ans et titulaires d'un bac pro, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV, cette rémunération ne peut être inférieure à 90 % du SMIC.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du SMIC, sans que celle-ci soit inférieure à 90 % du salaire minimum conventionnel.

8.3. Révision des modalités de mise en œuvre

En tant que de besoin, la CNE pourra proposer aux partenaires sociaux les aménagements aux accords qui s'avèreraient nécessaires sur les durées de contrat ou de formation admises dans la branche sans préjuger des capacités de financement par les organismes collecteurs.

Article 9

Dispositions financières relatives aux contrats (hors contrats de professionnalisation maritimes) et périodes de professionnalisation

Les parties signataires affirment que les contrats et périodes de professionnalisation doivent correspondre aux besoins réels des bénéficiaires. A cette fin, il est décidé qu'une priorité de prise en charge sera accordée par l'OPCA Transports aux contrats et périodes de professionnalisation qui auront été précédés d'un entretien professionnel visant à déterminer la nature et la durée des actions de formation permettant l'atteinte des objectifs visés.

L'OPCA Transports prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues aux articles L. 981-3 et L. 982-4 du code du travail, ainsi que les actions de tutorat assurées par les entreprises d'armement maritime, en fonction des priorités fixées par la CNE ainsi que de ses capacités de financement. Les formations éligibles au contrat de professionnalisation maritime sont prises en charge par l'OPCA Transports.

Dans le cas où il souhaiterait avoir la possibilité de demander un concours financier au fonds national prévu par l'article L. 961-13 du code du travail, l'OPCA Transport se conformera à la définition du coût moyen de contrat établi par le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP).

Les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA des contrats et des périodes de professionnalisation sont définis sur la base du barème figurant en annexe I au présent accord. Si les dépenses exposées par les employeurs sont supérieures au forfait horaire, les excédents peuvent être imputés sur le plan de formation de l'entreprise.

Les parties signataires mandatent la section professionnelle de l'OPCA Transports pour que les conseils d'administration de ces organismes proposent la révision des forfaits horaires d'un montant modulé tenant compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations.

Les parties conviennent que ces forfaits et modulations établis en début d'exercice dans le cadre d'un budget prévisionnel et estimatif pourront être révisés en cours d'exercice au vu de l'avancement de l'utilisation des fonds pour répondre à une meilleure gestion des fonds mutualisés dans le cadre des priorités définies par le présent accord.

Article 10

Tutorat

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier des contrats et périodes de professionnalisation.

Les entreprises devront ajuster la charge de travail du tuteur et prendre en charge les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Les parties signataires invitent également les entreprises de la branche à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutorial exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutoriale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat sont prises en charge par l'OPCA Transports pour un montant, fixé par voie réglementaire, forfaitaire par tuteur, ou personne assurant une fonction tutorale, dans la limite d'une durée maximale de 6 mois. Dans le cas où le tuteur doit recevoir une formation le préparant à sa fonction, une participation, fixée par voie réglementaire, par heure de formation au tutorat, pour une durée maximale de 40 heures, est versée à l'entreprise par l'OPCA Transports. Les parties conviennent que ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle.

Article 11

Accès spécifique à la formation en faveur de certains salariés

11.1. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires s'inscrivent dans le cadre des dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Les parties signataires souhaitent également favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel. Ils conviennent ainsi que le calcul des droits au DIF pour les salariés à temps partiel fera l'objet d'une majoration de 15 % selon les conditions prévues à l'article 6 du présent accord.

11.2. Insertion et formation professionnelle des travailleurs handicapés

Les parties signataires, conscientes que le niveau de formation des personnes handicapées est déterminant pour leur parcours d'insertion professionnelle, entendent favoriser leur accès à la formation et au développement de leurs compétences.

En vue de contribuer à cet objectif, les parties signataires du présent accord décident que les rémunérations des contrats de professionnalisation, prévus à l'article 8.2 du présent accord, conclus au bénéfice des personnes reconnues handicapées par la COTOREP bénéficieront d'une majoration de 10 % pour les CDD et de 15 % pour les CDI.

Elles ont également prévu à l'article 6 que les personnes reconnues handicapées par la COTOREP bénéficieront d'une majoration de 10 % sur le nombre d'heures de DIF, qui pourra être cumulée avec la majoration spécifique de 15 % attribuée aux salariés à temps partiel.

Les parties signataires incitent enfin les entreprises à recourir à la période de professionnalisation telle que prévue à l'article 7 du présent accord comme un instrument majeur d'accompagnement de l'adaptation à l'emploi des salariés handicapés.

Article 12

Financement de la formation professionnelle

Entreprises de 10 salariés et plus :

La contribution financière à la formation professionnelle des entreprises de 10 salariés et plus est fixée à 1,6 % de la masse salariale brute, se répartissant comme suit :

- 0,20 % versés à un organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) et affectés au financement des congés individuels de formation (CIF), des congés de bilan de compétences et des congés de validation des acquis ;

- 0,50 % versés obligatoirement à l'OPCA Transports affectés au financement des actions de formation des contrats et périodes de professionnalisation et aux frais de formation et annexes engagés dans le cadre du DIF ;
- 0,9 % affectés au plan de formation de l'entreprise.

Entreprises de moins de 10 salariés :

La contribution financière à la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 salariés est fixée à compter du 1^{er} janvier 2006 à 0,55 % de la masse salariale brute de l'année 2005, se répartissant comme suit :

- 0,15 % versés obligatoirement à l'OPCA Transports et affectés au financement des actions de formation des contrats et périodes de professionnalisation et aux frais de formation et annexes engagés dans le cadre du DIF ;
- 0,40 % versés obligatoirement à l'OPCA Transports et affectés aux autres actions de formation de l'entreprise.

Les entreprises occupant des salariés sous CDD versent à l'OPACIF une contribution de 1 % de la masse salariale brute destinée à financer la formation professionnelle de ces salariés.

Article 13

Date d'effet, durée et suivi de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article 7.5 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, eu égard à leur objectif d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue dans le secteur.

Dans cette perspective, elles demandent à la CNE de leur faire, en temps utile, des propositions d'aménagement du présent accord, et en tout état de cause avant le second semestre 2007.

Article 14

Dépôt, publicité et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt ainsi que d'une demande d'extension, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Pour les entreprises non adhérentes au syndicat patronal signataire, l'accord prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 15

Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise relatifs à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Fait à Paris, le 30 mai 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ADF.

Syndicats de salariés :

FSMM CGT ;

CFDT ;

UGICT CGT ;

FEC CGT-FO ;

UM CFDT ;

SNCMM CFE-CGC ;

SNPOMM.

ANNEXE I

Modalités de prises en charge par l'OPCA Transports

La participation à la formation de l'OPCA Transports est définie comme suit :

- 7,50 € forfaitaires par heure de formation pour les formations relevant de l'enseignement professionnel jusqu'au niveau BTS ;
- 9,50 € forfaitaires par heure de formation pour les formations supérieures au niveau BTS et présentant un caractère en relation directe avec les métiers de l'armement maritime.

Ces forfaits couvrent l'ensemble des dépenses pédagogiques engagées par l'entreprise au titre du contrat et des périodes de professionnalisation.

Concernant les frais de formation engagés au titre du DIF, les signataires conviennent de confier à la section technique paritaire de l'OPCA le soin de fixer le montant de prise en charge par l'OPCA Transports.