

Brochure n° 3216

Convention collective nationale
IDCC : 2972. – PERSONNEL SÉDENTAIRE
DES ENTREPRISES DE NAVIGATION

ACCORD DU 30 JUIN 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1151452M
IDCC : 2972

PRÉAMBULE

Considérant la réforme des règles générales en matière de formation professionnelle par les accords interprofessionnels des 7 janvier et 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Les partenaires sociaux entendent compléter et adapter les règles de la formation professionnelle aux spécificités des métiers sédentaires des entreprises de navigation.

En complément des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables, le présent accord détermine les priorités en matière de formation et les aménagements que les partenaires sociaux souhaitent apporter aux outils de la formation professionnelle continue.

I. – Dispositions générales

Article 1.1

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

Le présent accord a la nature d'avenant de révision des accords de branche suivants :

- l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de navigation maritime du 30 mai 2005 ;
- l'avenant à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de navigation maritime du 5 mai 2009 ;
- l'accord relatif aux contrats de professionnalisation maritime et aux qualifications professionnelles éligibles du 8 février 2005.

Lors de son entrée en vigueur, sauf mention contraire, le présent accord se substitue de plein droit aux dispositions prévues dans les accords cités ci-dessus pour le personnel sédentaire. Il est précisé que le personnel navigant fait l'objet d'un accord distinct.

Les accords remplacés ou demeurant en vigueur figurent en annexe du présent texte à titre informatif.

Article 1.2

Durée, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est d'une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de son dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux articles L. 2231-5 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 1.3

Révision

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute demande de révision, totale ou partielle de l'accord par l'une des parties signataires devra être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive. Elle devra être accompagnée d'un projet d'amendement des dispositions dont la révision est demandée.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sera invité à négocier sur les propositions à réviser. Ces négociations devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande par le dernier récipiendaire.

L'accord portant révision du présent texte peut être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires du présent accord conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 1.4

Dénonciation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail moyennant un préavis de 3 mois. Ce délai court à compter du jour suivant la date de dépôt de la dénonciation auprès des services de l'administration du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Au vu de l'état d'avancement des négociations, les partenaires sociaux pourront unanimement convenir de prolonger le délai de survie de la convention collective.

L'auteur de la dénonciation devra la notifier à l'ensemble des organisations signataires de l'accord dans le respect de la réglementation applicable.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants du présent accord.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants du présent accord.

II. – Instances de la formation professionnelle

Article 2.1

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Afin de tenir compte des spécificités propres à chaque type d'emploi, il existe une CPNEFP des personnels sédentaires et une CPNEFP des personnels navigants. Les membres de ces commissions sont respectivement ceux des commissions paritaires des personnels sédentaires et navigants. La présidence des CPNEFP est assurée dans les mêmes conditions que celles des commissions paritaires. Elles se réunissent au moins une fois par an.

La CPNEFP est composée paritairement de la manière suivante et sous réserve de dispositions particulières dans l'accord relatif au défraiement des organisations syndicales :

- un représentant par organisation syndicale représentative ⁽¹⁾ ;
- et un nombre égal de représentant patronaux.

Les CPNEFP examinent pour chaque catégorie de personnel les concernant les éléments statistiques et d'information relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle dans la branche, en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers.

Les conclusions que tirent les CPNEFP de ces travaux en matière de priorité de formation sont mises à la disposition des entreprises, des institutions représentatives du personnel et de l'OPCA.

Les CPNEFP procèdent 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. Elles examinent tous les aspects et moyens mis en œuvre de la formation professionnelle dans les entreprises. Elles formulent à cet effet toute observation et proposition qu'elles jugent utiles au développement de la formation.

Article 2.2

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La branche s'est dotée d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont les rôles et missions sont définies par accord figurant en annexe.

L'ensemble des frais de fonctionnement de l'observatoire de métiers est pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation.

Article 2.3

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

La contribution au FPSPP est prélevée sur la contribution due au titre de la professionnalisation.

Article 2.4

Organisme collecteur

La branche désigne par accord distinct l'organisme collecteur des fonds de formation au titre de la professionnalisation.

Ces fonds seront gérés par une section paritaire dédiée à la branche, souveraine en matière d'affectation des fonds dans les conditions prévues par le présent accord.

L'OPCA fournira à la section paritaire annuellement le bilan de la collecte et des dépenses au titre de la professionnalisation pour l'ensemble de la branche, par type et par entreprise.

L'OPCA mettra à la disposition des entreprises de la branche couvertes par le présent accord des interlocuteurs dédiés et experts, chargés d'accompagner, de conseiller et de faciliter leurs démarches pour une utilisation optimale des fonds disponibles pour concourir aux objectifs du présent accord.

III. – 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.

(1) Sous réserves des dispositions mentionnées dans les accords relatifs au défraiement des organisations syndicales.

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 les modalités de mise en œuvre et le contenu des entretiens professionnels, ainsi que le contenu du passeport formation.

Article 3.1

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.

Le bilan de compétences est mis en œuvre conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est assurée par l'OPACIF ⁽¹⁾ auquel l'employeur verse sa contribution du congé individuel de formation. L'OPACIF fournit au salarié la liste des organismes qu'il a agréés pour la réalisation des congés de bilan de compétences.

Article 3.2

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout salarié dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier d'une VAE, mise en œuvre pendant ou en dehors du travail.

Les partenaires sociaux encouragent le personnel d'encadrement lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien individuel professionnel :

- à favoriser les bilans de compétences en vue d'une VAE ;
- à les informer sur les parcours de formation existants, les diplômes ou certifications de qualification professionnelle nécessaires à des évolutions, notamment au travers des documents d'informations édités par l'organisme collecteur.

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 ;
- d'une démarche personnelle en dehors du temps de travail à ses frais.

La CPNEFP examinera en lien avec l'OPCA désigné par la branche les actions d'accompagnement à même d'orienter les salariés sur les titres et certifications existantes en lien avec les métiers de la branche.

IV. – Plan de formation

Article 4.1

Orientations de la formation professionnelle

Le projet de plan de formation est établi sur la base des orientations de formation établies par chaque entreprise.

Les entreprises tiennent compte pour ce faire des orientations suivantes pour le personnel sédentaire :

- maintien et développement de l'excellence technique et opérationnelle, compte tenu des évolutions technologiques et organisationnelles ;

(1) Organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation.

- développement de l’employabilité du salarié tout au long de la vie, notamment en favorisant l’acquisition de qualifications ou de compétences nouvelles permettant une évolution professionnelle dans son métier ou vers des métiers en développement dans la branche ;
- accompagnement des jeunes pour leur permettre de compléter leur formation initiale et leur intégration dans l’entreprise.

Article 4.2

Information des salariés

Afin de favoriser l’accès des salariés aux différentes actions de formation, les entreprises veilleront à informer les salariés sur la politique, les outils et les offres de formation. Elles s’attacheront également à recueillir les besoins des salariés pour leur proposer une évolution professionnelle ou une évolution de leur métier.

Article 4.3

Mise en œuvre des actions de formation

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.

V. – Droit individuel à la formation (DIF)

Afin que le salarié soit acteur de son évolution professionnelle, le DIF lui permet de bénéficier dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles, à son initiative, d’actions de formation pour l’acquisition, l’enrichissement ou le perfectionnement de ses compétences et de sa qualification.

Article 5.1

Publics et actions de formation prioritaires

Les parties signataires recommandent aux entreprises d’élaborer, en parallèle à la démarche du plan de formation, une liste des formations conseillées dans le cadre du droit individuel à la formation au vu des évolutions des métiers de l’entreprise. Cette liste est tenue à la disposition des membres du comité d’entreprise et/ou de sa commission formation, dans le cadre des discussions sur le plan de formation.

Les parties signataires décident des priorités suivantes pour l’accès aux fonds mutualisés gérés par l’OPCA pour le financement du DIF.

Sont prioritaires au niveau de la branche les salariés suivants :

- salariés détenant un diplôme inférieur au niveau IV ;
- salariés souhaitant développer leurs compétences en vue, notamment, d’une promotion ou d’un changement de métier ;
- salariés occupant un emploi ne nécessitant pas une qualification élevée et menacé par les évolutions technologiques ou organisationnelles ;
- salariés de retour d’un congé maternité ou d’un congé parental d’éducation ;
- salariés pour lesquels une action de formation permet d’anticiper ou faciliter le reclassement ou la reconversion, notamment les salariés ayant un handicap, des restrictions d’aptitude ou une inaptitude partielle ou totale.

Par ailleurs, les formations professionnelles suivantes sont prioritaires :

- les formations référencées au plan de formation ou inscrites sur la liste des formations conseillées par l’entreprise pour le DIF ;
- les formations du domaine de l’efficacité personnelle et professionnelles ;

- l'apprentissage des langues étrangères à finalité professionnelle ;
- l'amélioration de l'expression écrite et orale (développement des qualités rédactionnelles, des aptitudes à la synthèse et à la production de tous types de documents professionnels) ;
- l'acquisition et le perfectionnement des compétences comportementales notamment managériales (motivation, animation, encadrement, gestion) y compris les modules de connaissance de soi, de l'efficacité professionnelle, de gestion du temps ou d'accompagnement dans les situations d'encadrement sensibles ; une attention particulière sera apportée au management de la diversité culturelle, générationnelle... ;
- l'acquisition et le perfectionnement des technologies de l'information et de la communication, tant bureautiques que sur les systèmes informatiques (logiciels, systèmes d'information, nouveaux outils...) ;
- l'accompagnement des salariés en formation ou en période d'intégration ou d'adaptation professionnelle en tant que tuteurs, formateurs et/ou instructeurs (coaching) ;

Les parties signataires s'accordent pour confier à la CPNEFP le soin d'examiner et de proposer les ajustements nécessaires aux salariés et actions prioritaires.

Article 5.2

Mise en œuvre

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord écrit avec son employeur.

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 de l'OPACIF 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 l'OPACIF et la branche. A cette fin, les priorités retenues par la branche seront portées à la connaissance de ce dernier.

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, 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.

Article 5.3

Modalités de prise en charge du DIF

La rémunération pendant la formation (salaire en cas de formation sur temps de travail ou allocation pour une formation hors temps de travail) reste à la charge de l'employeur et est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

L'OPCA désigné par la branche prend en charge :

- les coûts pédagogiques ;
- les frais annexes de transport et d'hébergement pour tout déplacement, aller et retour, supérieur à 50 km.

Des plafonds sont arrêtés chaque année par le conseil d'administration de l'OPCA.

VI. – Congé individuel de formation (CIF)

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés répondant aux conditions légales peuvent bénéficier, à leur initiative, et à titre individuel, d'un droit à l'absence pour suivre une formation. Il s'agit

du congé individuel de formation (CIF), qui se déroule indépendamment du plan de formation et du DIF pour notamment :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à des activités sociales, associatives et culturelles ;
- préparer un examen pour l'obtention d'un diplôme.

Les partenaires sociaux décident que les organismes collecteurs doivent appliquer les priorités suivantes en cas de demandes simultanées de CIF pour les salariés de la branche :

- formation dans le domaine maritime ;
- formation pour passer un examen ou obtenir un diplôme ;
- bilan de compétences ;
- acquisition d'une qualification professionnelle permettant une évolution statutaire (agent de maîtrise ou cadre).

Dans la mesure des moyens de leur service formation, les entreprises orienteront les salariés demandeurs vers les organismes de formation et les aideront à constituer le dossier administratif.

VII. – Période de professionnalisation

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 :

- des 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 ;
- des compétences essentielles à l'évolution professionnelle du salarié, compte tenu du contexte de chaque entreprise (par exemple, la maîtrise d'une langue étrangère dans les groupes opérant au niveau international, la maîtrise des règles sécurité face aux risques chimiques ou explosifs pour les navires pétroliers ou chimiques, les compétences pour l'accueil de voyageurs dans les navires touristiques/ferries, etc.).

Article 7.1

Publics et actions prioritaires

Cette période est ouverte notamment :

- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une présence de 1 an dans leur entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ou une affection de longue durée ;
- aux travailleurs handicapés et assimilés ;
- aux salariés souffrant d'une inaptitude totale ou partielle, notamment aux navigants appelés à se reconvertir sur un métier sédentaire ;
- aux salariés détenant une qualification insuffisante dans leur emploi au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. La CPNEFP peut au regard de l'évolution prospective des emplois et métiers préciser les qualifications et emplois concernés.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre de participer aux formations suivantes :

- formations permettant aux salariés de perfectionner leurs connaissances des spécificités du monde maritime, de ses enjeux économiques, des spécificités de gestion et de sa réglementation ;
- formations favorisant l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois et métiers. Afin de favoriser l'employabilité des salariés tout au long de leur carrière professionnelle, les employeurs doivent à titre préventif développer des compétences des salariés dont l'emploi est menacé par les évolutions technologiques ou des structures des entreprises ;
- formations permettant l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- formation accompagnant le reclassement de salariés dont l'emploi est supprimé ;
- formations permettant à un salarié expérimenté de partager son expertise, de transmettre ses connaissances et expériences dans le cadre d'un rôle de tuteur et/ou de formateur.

Les parties signataires confient à la CPNEFP le soin d'examiner et de proposer les ajustements nécessaires aux salariés et actions prioritaires.

Article 7.2

Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

La durée minimale de formation des périodes de professionnalisation est de 50 heures. Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et peuvent être déterminés en tenant compte, notamment, 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 avec maintien de la rémunération.

Toutefois, elle peut être réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF. Le temps de formation peut, sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, excéder les heures de DIF, sans pouvoir dépasser 80 heures par année civile ;
- soit à l'initiative de l'employeur dans le plan de formation, après accord écrit du salarié.

Lorsque la formation a lieu hors temps de travail :

- le salarié bénéficie d'une allocation de formation établie conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- 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.

La CPNEFP examine et propose éventuellement des ajustements nécessaires quant à la durée de formation, au public concerné ainsi qu'aux actions proposées pour la période de professionnalisation.

VIII. – Contrat de professionnalisation

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 métiers 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.

Article 8.1

Modalités du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH.

Article 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 validée par la CPNEFP.

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 peuvent être portés 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.

Article 8.1.2

Priorité en matière de contrats de professionnalisation

Sont prioritaires pour un contrat de professionnalisation les formations permettant :

- la préparation aux métiers du transport maritime de marchandises, notamment en matière de logistique, sécurité maritime, commerce international, réglementation douanière, langues étrangères ;
- la préparation aux métiers du transport maritime de passagers, notamment en matière de logistique, sécurité maritime, langues étrangères, accueil des touristes, marketing et commercial ;
- la reconversion de salariés ayant une expérience de navigant ;
- la préparation aux métiers transverses (RH, comptabilité, commercial, informatique, juridique, etc.).

D'autres priorités pourront être définies ultérieurement si nécessaire par la CPNEFP.

Article 8.2

Rémunération du salarié

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 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 80 % du Smic.

Pour les personnes âgées de moins de 26 ans 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 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.

IX. – Dispositions communes aux contrats et périodes de professionnalisation

Article 9.1

Dispositions financières

Les contrats et périodes de professionnalisation doivent correspondre aux besoins réels des bénéficiaires.

L'OPCA prend en charge, en fonction des priorités fixées au présent accord et complétées par la CPNEFP ainsi que de ses capacités de financement :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation ;
- ainsi que les actions de tutorat assurées par les entreprises d'armement maritime.

Dans le cas où il souhaiterait avoir la possibilité de demander un concours financier au fonds national, l'OPCA 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.

Toutefois, 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 et la CPNEFP.

Par ailleurs, les conseils paritaires de l'OPCA pourront proposer la révision des forfaits horaires d'un montant modulé tenant compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations.

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.

Article 9.2

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 de tuteur 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 pour un montant, fixé par voie réglementaire, forfaitaire par tuteur, ou personne assurant une fonction de tuteur, 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. Ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle.

X. – Accès spécifique à la formation en faveur de certains salariés

Article 10.1

Egalité professionnelle entre hommes et 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 fait l'objet d'une majoration de 15 % au moment de l'exercice du droit. Le montant des droits acquis au titre du DIF ne peut dépasser 120 heures.

Article 10.2

Insertion et formation professionnelle des travailleurs handicapés

Conscientes que le niveau de formation des personnes handicapées est statistiquement insuffisant pour leur insertion p, les parties signataires entendent favoriser leur accès à la formation et le développement de leurs compétences. Par ailleurs, le handicap survenant souvent en cours de carrière professionnelle, les parties signataires rappellent l'importance de la construction en amont de parcours professionnel de reconversion pour les salariés dont le handicap impose à terme un changement d'emploi.

A cette fin, les personnes reconnues handicapées par la CDAPH bénéficieront d'une majoration de 10 % sur le nombre d'heures de DIF au moment de l'exercice du droit. Cette majoration 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 comme un instrument majeur d'accompagnement de l'adaptation à l'emploi des salariés handicapés.

Fait à Paris, le 30 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ADF.

Syndicats de salariés :

SNEPS CFE-CGC ;

UM CFDT ;

FEC CGT-FO ;

SNPNS CFTC.

ANNEXE I

MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE PAR L'OPCA

La participation à la formation de l'OPCA 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.

Concernant la participation aux frais de transport et d'hébergement, la participation de l'OPCA est définie comme suit :

- pour tout déplacement, aller et retour, supérieur à 50 km une participation forfaitaire de 50 € par jour
- et pour tout déplacement au-delà de 100 km, une participation forfaitaire de 140 € par jour.
- ces montants de prise en charge pourront être révisés par la CPNEFP.