

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3. – NAVIGATION INTÉRIEURE DE MARCHANDISES  
(Ouvriers)  
(28 octobre 1936)**

(Etendue par arrêté du 19 mars 1938,  
*Journal officiel* du 30 mars 1938)

Brochure n° 3153

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2174. – NAVIGATION INTÉRIEURE  
(Transport de marchandises : personnel sédentaire)**

Brochure n° 3293

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1974. – NAVIGATION INTÉRIEURE  
(Transport de passagers)**

**ACCORD DU 6 SEPTEMBRE 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET AU FPSPP**

NOR : ASET1151453M  
IDCC : 3, 1974, 2174

**PRÉAMBULE**

Par le présent accord, les partenaires sociaux entendent actualiser l'accord national sur la formation professionnelle du 27 octobre 2004 en intégrant les évolutions survenues depuis en matière de formation professionnelle du secteur et notamment par l'effet de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le présent accord s'efforce d'apporter les précisions sur les points devant faire l'objet de dispositions conventionnelles complémentaires.

Il prendra également en compte les modifications introduites depuis la signature de l'accord du 27 octobre 2004 dans le paysage de la formation professionnelle du secteur et notamment la certification professionnelle « Pilote de croisières de courte durée » créée par l'accord du 18 juin 2008, ou la création du baccalauréat « transport fluvial » qui interviendra selon toute vraisemblance pour la rentrée de septembre 2012.

Par ailleurs, cet accord prend en compte et par anticipation les évolutions réglementaires susceptibles d'intervenir à brève échéance par rapport aux règles de qualification et de composition

des équipages y compris au premier niveau de qualification de matelot, sous l'effet de la prochaine transposition programmée des évolutions préconisées par l'Union européenne.

Les partenaires sociaux souhaitent souligner à nouveau le rôle déterminant de la formation professionnelle pour la professionnalisation et la valorisation des métiers de la voie d'eau et par là pour la modernisation des entreprises et l'amélioration de l'attractivité du secteur. Ils souhaitent préciser les besoins et des priorités en matière de formation professionnelle en distinguant le transport de marchandises du transport de passagers et en prenant en compte la diversité des activités, des emplois et des différents contextes réglementaires entrant dans le champ d'application des conventions collectives.

Au-delà de la mise en œuvre d'un ensemble de règles nouvelles liées à l'évolution du dispositif interprofessionnel, tant législatif et réglementaire que contractuel, les partenaires sociaux souhaitent veiller régulièrement à l'adaptation de cet ensemble à l'évolution des besoins en formation et des emplois de la branche.

A cet égard, ils considèrent que le recrutement de nouveaux entrants dans la branche doit faire l'objet d'une attention particulière compte tenu de la spécificité que constitue la validation obligatoire des périodes d'expérience préalable à l'accès aux emplois qualifiés de la branche, telle que la spécifient tant les dispositions du décret du 29 août 2002 relatif aux conditions d'octroi du certificat de capacité sur les voies d'eau intérieures communautaires que le chapitre 23 du RVBR (règlement de visite des bateaux du Rhin) pour la navigation rhénane. Ils souhaitent à cet égard placer le secteur en capacité de bénéficier au mieux des possibilités ouvertes par les évolutions réglementaires.

Plus spécifiquement, les dispositions du présent accord doivent également permettre :

- de développer l'accès des salariés à la formation, notamment dans le cadre de l'exercice de leur droit individuel à la formation ;
- d'aider les demandeurs d'emploi ou certaines catégories de salariés, à acquérir une qualification professionnelle, notamment dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation, en recherchant l'adéquation optimale entre les priorités de la formation identifiées dans la branche et les moyens – notamment financiers – y afférents.

Enfin, dans un contexte d'évolution très rapide des métiers et des conditions de leur exercice notamment techniques, les partenaires sociaux s'accordent à faire en sorte que les salariés et les demandeurs d'emploi en cours d'intégration puissent disposer des outils pour s'adapter à ces évolutions et participer à une dynamique de formation tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement aux structures institutionnelles et professionnelles qui doivent trouver toute leur place dans le nouveau dispositif qui se met en place, conformément aux orientations qui ont prévalu à leur création.

A ce titre, ils insistent sur la nécessaire adaptation du dispositif aux spécificités de la branche et de sa construction, notamment pour tenir compte des moyens issus de la ressource affectée au développement des actions de formation professionnelle dans le transport fluvial.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application des conventions collectives et accords nationaux des transports fluviaux, à savoir :

- convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transports de marchandises de la navigation intérieure du 5 septembre 2000 modifiée par accords des 10 janvier 2005 et 28 février 2008 ;

- convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997 modifiée par accords des 10 janvier 2005 et 28 février 2008 ;
- accords nationaux en dates du 2 avril 2001 applicable à la flotte exploitée en relèves et du 10 janvier 2001 applicable à la flotte exploitée en classique modifiés et complétés par avenants et accords du 10 juillet 2007.

## **Article 2**

### *Changement de dénomination*

Les partenaires sociaux s'accordent à substituer à la dénomination de la commission paritaire nationale de l'emploi dans le transport fluvial créée par l'accord national du 25 avril 1985 celle de « commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle » et de lui attribuer le sigle suivant CPNEFP.

Ils s'accordent par ailleurs à substituer les dispositions de l'article 3 du présent accord à celles de l'accord du 25 avril 1985 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi dans le transport fluvial.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### STRUCTURES INSTITUTIONNELLES ET PROFESSIONNELLES

## **Article 3**

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

#### 3.1. Composition

La commission sera composée à égalité de représentants des employeurs et des organisations représentatives des salariés. Le nombre de ses membres n'excédera pas un total de 16 personnes ne comprenant pas les responsables de délégations.

Il est convenu que lorsque les circonstances le justifieront et qu'un accord sera réalisé sur ce point entre les signataires, la composition de chaque délégation membre de la commission pourra être augmentée d'une personne au maximum.

La présidence de la commission est assurée par un représentant de la partie patronale qui remplit également la fonction de secrétaire général. La fonction de vice-président est quant à elle assurée par un représentant désigné par les organisations syndicales.

#### 3.2. Missions

Conformément à la définition générale de ses attributions telles que prévues par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment à l'article 8.1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la CPNEFP dans le transport fluvial a pour tâche :

En matière d'emploi :

- permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi et sur les circonstances qui la déterminent ;
- examiner la situation de l'emploi et son évolution, tant qualitative que quantitative, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- examiner en cas de mutations, de licenciements collectifs les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement de réadaptation et de réinsertion professionnelle.

En matière de formation professionnelle :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, notamment sur la base de l'examen de l'évolution de l'emploi et des qualifications, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- tenir à jour la liste des emplois du secteur figurant au répertoire national de la certification professionnelle ;
- faire évoluer périodiquement la liste des titres, diplômes et qualifications ouvrant droit à un financement au titre des priorités de branche.

### 3.3. Examen annuel

Dans le cadre de ses missions, la commission procède chaque année à l'examen des points suivants :

- l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- si nécessaire, le bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires ;
- l'évolution des qualifications professionnelles devant être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- les informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession ;
- l'évaluation des mesures de financement mise en œuvre par l'OPCA de branche au regard des objectifs définis par les partenaires sociaux.

### 3.4. Information. – Consultation

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications dans le transport fluvial, notamment dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat ou d'organismes de développement de la formation professionnelle. Elle est informée ensuite des conclusions de cette étude.

La CPNEFP est informée de la conclusion d'engagements de développement de la formation intéressant le secteur du transport fluvial et est ensuite régulièrement informée de l'exécution de ces engagements.

## Article 4

### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

Les dispositions de création et de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé par l'accord professionnel du 27 octobre 2004 conformément au chapitre III du titre VII de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sont modifiées comme spécifié ci-dessous.

#### 4.1. Objet et mission de l'observatoire

L'observatoire a pour objet de recueillir et d'analyser les informations qualitatives et quantitatives permettant d'identifier les évolutions des métiers du transport fluvial de fret et de passagers de façon à identifier les compétences nécessaires et définir les besoins de formations correspondant.

Il constitue à cet effet une base de données statistiques sur l'état des ressources humaines de la profession et analyse les besoins à court ou moyen terme des entreprises à partir des enquêtes qu'il lance, commande et exploite.

De façon générale, il conçoit et met en œuvre tout outil ou indicateur nécessaire à l'exécution de sa mission.

De manière spécifique, cet observatoire est chargé, sur la base des informations sur l'emploi et les qualifications recueillies auprès des entreprises et des instances compétentes et avec le concours des organismes de développement de la formation professionnelle et de l'OPCA de branche, de faire des bilans de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Ces bilans, transmis à la CPNEFP, sont présentés par les partenaires sociaux à l'ensemble des acteurs de l'enseignement, de la formation professionnelle et de l'emploi de la branche.

Leur analyse doit permettre aux entreprises de mieux définir leur politique de formation, aux salariés de mieux élaborer leur projet, aux membres de la CPNEFP de faire des recommandations sur les priorités de formation professionnelle visant à prévenir toute difficulté rencontrée sur le marché de l'emploi.

D'une façon générale, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications peut émettre, notamment à l'attention de la CPNEFP, aux organismes de développement de la formation professionnelle ou de l'OPCA de branche, toutes suggestions ou propositions permettant le développement, tant qualitatif que quantitatif, des moyens de la formation professionnelle.

#### 4.2. Fonctionnement de l'observatoire

Les partenaires sociaux s'accordent à reconnaître que les moyens disponibles d'investigation pour le secteur et les flux des emplois du secteur ne justifient ni ne permettent la création d'un organisme dédié au fonctionnement d'un observatoire. Néanmoins, la CPNEFP peut désigner en son sein un ou des groupes de travail *ad hoc* aptes à traiter d'un ou de sujets spécifiques dont elle aura arrêté le contour.

Les données d'analyse de la situation de l'emploi et des qualifications sont ainsi mis à disposition du ou des groupes de travail par les services publics en charge de la production de l'information statistique propre au secteur.

#### 4.3. Gestion financière de l'observatoire

Les ressources de l'observatoire sont constituées, le cas échéant, de toutes les participations autorisées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment par les moyens mis à sa disposition dans le cadre des dispositions conventionnelles de branche définies avec l'OPCA de branche.

La gestion financière de l'observatoire est assurée dans le cadre de la comptabilité générale de l'organisation patronale par la tenue et la présentation d'une comptabilité particulière retraçant les ressources et les dépenses de l'observatoire.

### Article 5

#### *OPCA de branche*

D'une façon générale, et conformément à l'accord national portant création de l'OPCA de branche du 28 décembre 1994, celui-ci a pour missions la collecte, la mutualisation, la gestion et le contrôle de l'emploi de fonds au titre des contributions de formation qui lui sont affectées.

Les partenaires sociaux conviennent de veiller à la mise en application des nouvelles missions de l'OPCA de branche définies par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 et notamment :

- contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;

- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- aider à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre des actions de formation des salariés ;
- développer une politique harmonisée et incitative à l'insertion professionnelle des jeunes ;
- mobiliser les moyens nouveaux mis à disposition des actions de formation par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour s'acquitter de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Ces nouvelles missions prendront en compte le caractère très atomisé du secteur et mettront un accent tout particulier en direction des TPE/PME pour faciliter l'insertion au sein des entreprises du secteur de nouveaux entrants.

Plus globalement, l'OPCA de branche est l'outil technique de la branche au service des entreprises et des salariés, et doit être en mesure de répondre aux sollicitations correspondant aux objectifs du présent accord et compatibles avec les règles en vigueur d'utilisation des différents fonds collectés de la CPNEFP et des partenaires sociaux. Il doit aussi répondre aux sollicitations des entreprises et leur assurer un accompagnement large : conseil sur le choix de la formation, sur la sélection des organismes de formation, etc.

## **Article 6**

### *Organismes professionnels de développement de la formation professionnelle*

Les partenaires sociaux confirment leur attachement aux outils spécifiques de développement de la formation professionnelle mis en place par et dans la profession qui permettent notamment d'apporter aux entreprises des réponses à leurs préoccupations en matière d'emploi, de qualification ou de formation et de répondre aux aspirations des salariés, et de définir, dans le cadre du conseil de perfectionnement du centre de formation des apprentis de la navigation intérieure, les orientations des actions de formation en faveur des jeunes, notamment sous statut d'apprentis.

Ils rappellent l'importance de l'adaptation des référentiels des titres ou diplômes aux contenus des emplois et, à ce titre, le rôle essentiel que jouent, en la matière, les commissions professionnelles consultatives placées aussi bien auprès du ministère en charge de l'éducation nationale que de celui en charge de l'emploi.

Ils confirment également leur volonté de faciliter le développement des actions de formation des salariés d'entreprises et rappellent l'existence de l'organisme de formation professionnelle créé pour les besoins de la branche et déjà titulaire d'agréments administratifs pour des formations obligatoires spécifiques.

## **Article 7**

### *Socle de compétences et de connaissances*

Au-delà du socle général s'appuyant sur les savoirs mentionnés à l'article L. 122-1-1 du code de l'éducation, les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à une formation minimale obligatoire de mise en sécurité des personnels embarqués, telle que définie dans les modules de la formation minimale de découverte et d'initiation ou de matelot léger au titre de la réglementation rhénane ou de sa transposition pour les matelots embarqués sur des unités de transport de marchandises.

A cet égard, ils insistent :

- sur la nécessité de requérir pour les personnels embarqués le minimum de capacité de compréhension et d'expression écrite et orale indispensable à l'assimilation des consignes de sécurité ;

- sur la légitimité de requérir pour les candidats aux métiers embarqués sur des unités de transport à passagers un niveau « débutant » d'anglais.

## CHAPITRE II

### FORMATION INITIALE

#### **Article 8**

##### *Contrats d'apprentissage et priorités en matière d'emploi*

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la formation initiale aux métiers de la navigation fluviale dispensée par la voie de l'apprentissage notamment au centre de formation des apprentis du Tremblay-sur-Mauldre dans le cadre de la préparation au certificat d'aptitude professionnelle navigation fluviale et sa mention complémentaire.

Ils participent à l'ambition commune d'améliorer la qualification professionnelle des nouveaux entrants dans la profession tant à travers le CAP pour les métiers liés au matelotage que pour le baccalauréat professionnel « transport fluvial » pour les emplois plus qualifiés de timonier, capitaine et commandant (à compter de 2012).

Ils conviennent que la détention de ces diplômes constitue parmi d'autres, un critère d'embauche apprécié.

#### **Article 9**

##### *Contrats de professionnalisation*

Les contrats de professionnalisation s'adressent aux jeunes et aux demandeurs d'emploi et sont destinés à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en permettant l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification professionnelle reconnue par la convention collective.

Ils s'adressent aux publics suivants :

- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale et qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ainsi qu'aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation pour adultes handicapés ou bénéficiaire d'un contrat emploi-jeune.

Ces contrats sont aidés dans les conditions réglementaires et conventionnelles de branche et celles définies avec l'OPCA de branche conformément aux articles 21 et 26 ci-dessous.

#### **Article 10**

##### *Accueil dans les entreprises et développement de la fonction tutorale*

Les partenaires sociaux souhaitent que le tutorat se développe dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pour assurer la réussite des contrats d'apprentissage, des contrats et périodes de professionnalisation, et, plus généralement, pour accueillir les nouveaux embauchés dans les entreprises.

L'employeur choisit parmi l'encadrement du titulaire d'un contrat de professionnalisation ou du bénéficiaire d'une période de professionnalisation, et en liaison avec le responsable de la formation, un tuteur en charge de la vérification de la conformité du programme de formation retenu et du poste occupé au sein de l'entreprise avec les objectifs recherchés de qualification professionnelle. Ce tuteur doit être en mesure de justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans un emploi de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il assure une fonction de

tuteur. Lorsqu'il exerce une telle fonction pour la première fois le tuteur peut suivre une formation spécifique.

Ce tuteur est enfin le garant de la qualité de la mise en situation professionnelle du candidat au sein de l'entreprise. Il suit les activités au maximum de trois salariés ou stagiaires.

Le rôle de ce tuteur est donc d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les jeunes et/ou les stagiaires dans l'entreprise. Le temps passé à exercer la fonction tutorale est considérée comme temps de travail effectif.

L'employeur veille également à ce que les tuteurs bénéficient régulièrement de formation leur permettant d'exercer correctement leurs missions.

Afin de valoriser l'exercice de la fonction tutorale il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies par la CPNEFP.

Pour les publics les plus éloignés de l'emploi, après accord de l'entreprise, un tuteur externe peut être nommé pour traiter des questions qui ne sont pas du ressort du tuteur en entreprise (logement, transport, santé, etc.). Lorsque le financement de l'OPCA de branche est sollicité pour la prise en charge de ces tuteurs, il se fera conformément aux modalités définies dans le présent article dans la limite d'une durée ne pouvant excéder 5 % de la durée des heures de formation.

Les bénéficiaires du soutien d'un tuteur externe sont définis conformément à l'article 7 de l'ANI du 7 janvier 2009.

Les partenaires sociaux souscrivent au dispositif spécifique de promotion de la fonction tutorale mis en place par l'OPCA de branche qui sera porté à la connaissance de la CPNEFP.

### CHAPITRE III

#### FORMATION CONTINUE

#### **Article 11**

##### *Plan de formation*

Le plan de formation est établi par l'entreprise et distingue deux types d'actions de formations :

- les actions d'adaptation au poste de travail et celles liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences participant à l'amélioration de la qualification des salariés.

Ces différents types de formations sont mis en œuvre conformément à l'accord ANI du 7 janvier 2009 et au système législatif en vigueur.

Les actions pour assurer l'adaptation au poste de travail ainsi que celles liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise pendant leur réalisation.

#### **Article 12**

##### *Droit individuel à la formation*

Le droit individuel à la formation doit permettre aux salariés de bénéficier à leur initiative d'actions de formation réalisées dans les conditions définies par les différents ANI et le dispositif législatif en vigueur.

Ce droit individuel à la formation (DIF) est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein ou à temps partiel ayant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 an.



Ce droit acquis chaque année pour une durée de formation de 20 heures est cumulable sur 6 ans jusqu'à concurrence d'un montant de 120 heures.

Un salarié embauché sous un contrat à durée déterminée peut bénéficier du DIF dans les conditions réglementaires en vigueur.

A la fin de chaque exercice civil, le salarié est informé, sur son bulletin de paye ou sur un document annexe, du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Les droits à DIF sont « portables » dans les limites et conditions définies par la loi du 24 novembre 2009.

Ces actions peuvent s'exercer pendant le temps de travail ou hors temps de travail dans les conditions fixées par un accord de groupe ou d'entreprise ou par un accord écrit conclu entre l'employeur et le salarié.

Les dispositions correspondantes sont reprises aux dispositions spécifiques ci-dessous du titre II.

### **Article 13**

#### *Période de professionnalisation*

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou la reconversion de salariés de l'entreprise titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, en permettant au bénéficiaire d'acquérir une qualification ou de suivre une action de formation nécessaire à l'adaptation de son poste ou à l'évolution de son emploi.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés visés aux articles L. 6324-3 du code du travail :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et qui disposent d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou hommes et femmes après un congé parental ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- salariés demandant une formation dans le cadre d'un entretien professionnel, un bilan de compétences ou un bilan d'étape professionnelle.

Pour être éligibles à un financement sur les fonds de professionnalisation, les périodes de professionnalisation doivent permettre d'acquérir un niveau reconnu par un titre, un diplôme ou un certificat à finalité professionnelle (CAP, certificat de matelotage, CQP, certificat de capacité, bac professionnel, pilote de croisière de courte durée, etc.). La durée minimale d'ancienneté d'une année dans l'entreprise peut être supprimée pour certaines formations obligatoires ou nouvelles dont la liste est dressée par la CPNEFP.

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- soit du salarié, dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- soit de l'employeur, après accord du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les actions de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil ; le principe posé au précédent paragraphe ci-dessus s'applique également à cette situation.

## Article 14

### *Renforcement des missions de l'encadrement en matière de formation professionnelle*

Le personnel d'encadrement bénéficie d'un accès à la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions conventionnelles et légales en vigueur.

Les partenaires sociaux rappellent la mission essentielle que doit jouer l'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés.

Pour permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises :

- l'associent prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles des emplois ;
- l'informent des dispositifs de formation de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise ;
- assurent sa préparation à la fonction tutorale, à la conduite des entretiens professionnels, à l'élaboration et à la mise en œuvre des actions de formation ;
- aménagent ses priorités d'action pour tenir compte de ces missions.

Les entreprises doivent tenir compte, dans leurs organisations, de la nécessité, pour le personnel d'encadrement, de pouvoir participer à des actions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement dans le cadre des dispositifs en vigueur.

Pour sa part, le personnel d'encadrement met à profit le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière pour porter à la connaissance de ses collaborateurs les possibilités de formation ouvertes au personnel de l'entreprise, notamment au regard de l'évolution prévisible des emplois, soit dans le cadre de l'entreprise, soit dans le cadre d'une démarche personnelle.

Il porte également à leur connaissance et à cette occasion les conditions dans lesquelles il leur est possible de bénéficier d'un bilan de compétence ou d'une validation des acquis de l'expérience.

## CHAPITRE IV

### FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

## Article 15

### *Entreprises employant 10 salariés et plus*

La contribution financière minimale à la formation professionnelle continue est fixée à 1,6 % de la masse salariale brute ainsi répartie :

- 0,20 % affecté aux fonds de gestion du congé individuel de formation (CIF) ;
- 0,50 % versé à l'OPCA de branche destinés au financement des actions de formation liées :
  - aux contrats ou aux périodes de professionnalisation ;
  - aux frais de formation et frais annexes transport et hébergement engagés dans le cadre du DIF ;
  - aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les conditions de l'article 17 du présent accord ;
  - au financement des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale visées à l'article 8 du présent accord ;
  - au financement de 70 % des sommes dues par les entreprises au financement de la part FPSPP ;
- 0,9 % affecté au plan de formation de l'entreprise, et aux actions mises en œuvre dans le cadre des bilans de compétences ou de la VAE. Les entreprises gèrent librement leurs contributions ou peuvent en confier la gestion à l'OPCA de branche. Dans ce cas, elles bénéficient prioritairement d'un accès aux fonds mutualisés selon les modalités définies par l'OPCA de branche.

Les entreprises doivent toutefois réglementairement verser à l'OPCA de branche, sur cette part de cotisation, les 30 % restant de la part acquittée sur le 0,5 % évoqué ci-dessus pour le financement du montant réglementairement dû pour le FPSPP.

Les sommes collectées par l'OPCA de branche au titre des contributions de professionnalisation sont mutualisées dès leur réception et affectées en priorité aux financements des prélèvements réglementaires et conventionnels et aux actions de professionnalisation.

#### Cas des entreprises de 10 à 19 salariés

Pour ces entreprises, les taux visés plus haut sont ceux fixés par les dispositions réglementaires en vigueur.

#### Cas des entreprises employant de 10 à 50 salariés

Pour les entreprises occupant de 10 à moins de 50 salariés, en vertu des dispositions de la loi du 24 novembre 2009, les sommes versées au titre du plan de formation sont mutualisées dès leur réception et gérées paritairement au sein d'une section particulière de l'OPCA de branche.

### Article 16

#### *Entreprises employant moins de 10 salariés*

La contribution financière minimale à la formation professionnelle continue est fixée à 0,55 % ainsi répartie :

- 0,15 % destiné au financement des actions de formation liées :
  - aux contrats ou aux périodes de professionnalisation ;
  - au financement des frais de formation liés à la réalisation d'action de formation au titre du DIF définie aux articles 22 et 27 du présent accord ;
  - aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les conditions de l'article 17 du présent accord ;
  - au financement des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale visées à l'article 8 du présent accord ;
  - au financement des sommes dues par les entreprises au financement du FPSPP.

Les financements enregistrés au titre des actions DIF et tutorale représentent au maximum 10 % de la contribution de 0,15 % ;

- 0,40 % affecté aux autres actions de formation de l'entreprise dans le cadre de son plan de formation.

La totalité des versements est mutualisée auprès de l'OPCA de branche.

### Article 17

#### *Reversements au bénéfice des centres de formation d'apprentis*

Les partenaires sociaux souhaitent encourager le développement de l'apprentissage et décident, dans le respect des dispositions légales, d'affecter une part de la collecte des fonds de professionnalisation au financement des dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis.

Dans cette perspective, l'OPCA de branche peut affecter à ces centres de formation d'apprentis une partie des sommes collectées au titre des fonds de la professionnalisation selon les dispositions réglementaires en vigueur et comprise entre 5 et 10 % du montant des fonds collectés.

Il appartient à la CPNEFP, au vu des demandes exprimées au titre des formations initiales soutenues par la profession, des besoins des sections d'apprentissage et des prévisions de contrats de professionnalisation d'établir chaque année le quantum des fonds réservés sur la professionnalisation à l'apprentissage.

Sont pris en compte, pour l'établissement de ce quantum, les seuls apprentis :

- embauchés par des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports fluviaux de fret ou de passagers ;
- préparant un titre ou un diplôme professionnel nécessaire à l'exercice des métiers fluviaux embarqués ;
- suivant leur formation dans un centre de formation d'apprentis agréé par la CPNEFP.

La décision d'affectation des fonds est de la compétence de la CPNEFP, laquelle se prononce :

- sur la base d'une demande établie par les centres de formation d'apprentis, accompagnée de tous les justificatifs nécessaires et tenant compte des effectifs concernés ;
- au regard de l'avis formulé par les conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis sur les montants et leur utilisation ;
- au regard des prévisions budgétaires d'utilisation des différents fonds établis par l'OPCA de branche.

La CPNEFP est informée chaque année des réalisations et de l'emploi des fonds affectés.

Un bilan de l'application des dispositions du présent article sera réalisé par la CPNEFP à intervalle régulier afin d'apprécier l'opportunité du maintien du dispositif de financement des centres de formation d'apprentis qu'il met en place et, le cas échéant, des modifications à apporter à ses modalités d'application.

Si, par ailleurs, en fin d'exercice civil, l'OPCA de branche dispose de fonds non utilisés, ceux-ci font l'objet d'un reversement au titre du financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche, dans des conditions fixées d'un commun accord entre la CPNEFP et l'OPCA.

## **Article 18**

### *Financement d'actions collectives*

Les fonds de la professionnalisation ont vocation à financer, dans les limites des dispositions légales et réglementaires, non seulement les dispositifs visés dans le présent chapitre, mais ceux imputables sur ces fonds comme :

- les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen pour les salaires charges et frais annexes, dans les limites applicables à la prise en charge des actions de formation ;
- le fonctionnement et la promotion de l'observatoire prospectif des métiers et de ses antennes régionales ;
- le soutien de l'apprentissage ;
- le tutorat.

## TITRE II

### **DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES**

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

#### AFFECTATION DES FONDS DE PRIORITÉ DE BRANCHE (0,50 %)

#### DANS LE TRANSPORT FLUVIAL DE MARCHANDISES

## **Article 19**

### *Publics prioritaires*

Les actions engagées au titre des actions de formation professionnelle s'adressent en priorité :

- pour le personnel navigant :
  - aux hommes de pont, matelots « légers » ou sans qualification désireux d'accéder à une qualification de matelot ou de timonier ;

- aux matelots salariés non munis des titres ou qualifications nécessaires pour la conduite des unités et disposant des capacités requises ;
- aux salariés titulaires d'un certificat de capacité désireux d'accéder au pilotage d'unités de capacité supérieure ou spécialisée ou aux emplois de capitaine ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 25 ans, candidats aux emplois correspondants dans les entreprises de transport fluvial ;
- pour le personnel sédentaire :
  - aux personnels salariés employés et agents de maîtrise dont le niveau de classification reste inférieur au coefficient 110 ;
  - aux demandeurs d'emploi candidats à un emploi dans une entreprise de transport fluvial.

## **Article 20**

### *Priorités d'action en matière de formation professionnelle*

Les actions prioritaires en matière de formation professionnelle concernent l'amélioration des connaissances et des compétences qui facilitent communément la promotion et l'aptitude à la mobilité des salariés entre les différents emplois de la branche.

Sont ainsi définies de manière générale comme prioritaires :

- les actions d'acquisition et de développement des connaissances permettant d'obtenir des compétences jugées nécessaires à la promotion des salariés au sein des entreprises ;
- les actions de développement des compétences permettant d'obtenir les titres dont la détention est obligatoire pour le matelotage, la conduite et le pilotage des bateaux fluviaux.

Sont considérés à ce titre :

- le CAP de matelot de la navigation fluviale ou diplôme ou qualification équivalente reconnu par « l'autorité compétente » ;
- le baccalauréat professionnel « transport fluvial » (à compter de 2012) ;
- le certificat général de capacité institué par le décret du 29 août 2002 ou une patente de batelier permettant la conduite d'un bateau sur le Rhin ;
- l'attestation ADN pour les transports de matières dangereuses de base de recyclage ou spécialisée ;
- l'attestation spéciale « radar » ;
- les attestations certificat restreint de radiotéléphoniste CRR ou CRO ;
- l'habilitation électrique.

Ces actions de développement des compétences au sens du plan de formation de l'entreprise sont mises en œuvre dans les conditions prescrites par les ANI et le dispositif législatif en vigueur ;

- les actions d'adaptation au poste de travail contribuant à accroître la sécurité des transports de marchandises.

Ces actions d'adaptation au poste de travail sont réalisées pendant le temps de travail.

## **Article 21**

### *Contrats de professionnalisation*

21.1. L'objectif du contrat de professionnalisation est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification professionnelle.

Les diplômes ou qualifications susceptibles d'être obtenus par contrat de professionnalisation sont :

- pour le personnel technique navigant :
  - le CAP de matelot de la navigation fluviale ou diplôme ou qualification équivalente reconnu par « l'autorité compétente » ;

- la mention complémentaire au CAP « transporteur fluvial » ;
- le baccalauréat professionnel « transporteur fluvial » (à compter de 2012) ;
- le CQP « capitaine de bateau fluvial » défini par l'accord professionnel du 25 février 2004, y compris la formation minimale de découverte et d'initiation FMDI qui a fait l'objet de l'accord dû à cet accord professionnel ;
- pour le personnel sédentaire :
  - le bac professionnel « transport fluvial » ;
  - le BTS « transport et prestations logistiques » ;
  - tout diplôme ou titre pouvant ouvrir droit à la conclusion d'un contrat de professionnalisation et permettant d'accéder à un emploi dans une entreprise de transport fluvial.

21.2. Les contrats de professionnalisation s'adressent en priorité aux publics suivants :

- jeunes de moins de 26 ans sans qualification ou qui veulent compléter leur formation initiale par le CAP, le baccalauréat professionnel ou une qualification professionnelle reconnue par la branche ;
- demandeurs d'emploi de plus de 26 ans issus notamment des secteurs des transports, de la pêche professionnelle, de la marine ou du BTP.

Le contrat peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

21.3. La durée des contrats de professionnalisation est fixée à 12 mois au maximum pour permettre aux candidats à l'obtention du CQP capitaine fluvial de disposer de la durée d'expérience professionnelle annuelle minimale de navigation nécessaires à la présentation à l'examen du certificat de capacité.

Cette durée est également fixée à 12 mois ou portée à 24 mois pour les formations de préparation en alternance aux examens d'obtention des diplômes ou des qualifications professionnelles reconnues équivalentes par l'autorité compétente, conformément aux dispositions de durée explicitement prévues dans leur référentiel.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du contrat de professionnalisation ne peut être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat. Elle est établie en conformité aux périodes de formation hors entreprise définie par les référentiels des formations correspondantes.

*N.B.* – Pour les formations préalables à l'obtention du CAP de matelot de la navigation fluviale du baccalauréat professionnel « transport fluvial » ou d'une qualification reconnue équivalente par l'autorité compétente, de la FMDI ou du certificat de qualification professionnelle CQP « capitaine de bateau fluvial », ce temps de formation pris en compte pour le financement est fixé à 95 heures par mois pendant la durée du contrat de professionnalisation en considération de ce qu'une part de la durée d'embarquement correspond à la formation au poste de pilotage sous le contrôle pédagogique du tuteur d'entreprise.

De manière expresse, le titulaire d'un contrat de professionnalisation, en vue d'obtenir un diplôme ou une qualification professionnelle de personnel technique navigant, vient en sus de l'équipage normal, le temps passé à bord à cette fin correspondant à l'acquisition de compétences professionnelles, sauf s'il est embarqué au sein d'un équipage dans les conditions prescrites par le chapitre XXIII du RVBR ou sa transposition au plan européen ou national.

L'employeur s'engage pendant la durée du contrat à fournir au titulaire une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation. Il détermine avec le titulaire au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation les objectifs, le programme ainsi que les conditions de validation de la formation. Pendant la durée du contrat et dans le délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié. En cas

d'inadéquation dénoncée par l'une ou l'autre des parties, les signataires du contrat peuvent convenir des termes d'un accord d'ajustement.

Pendant la durée du contrat, les titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent une rémunération minimum conforme aux dispositions réglementaires en vigueur.

21.4. Forfaits de prise en charge des actions de formation des contrats et actions de professionnalisation

La participation financière de l'OPCA de branche aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires et de plafonds soumis à l'approbation de l'OPCA. Pour le contrat de professionnalisation, ces forfaits ne peuvent être inférieurs à 20 € de l'heure étant entendu que le plafond de versement est fixé à 7500 €.

Ces forfaits et plafonds peuvent être révisés par décision de l'OPCA après consultation de la CPNEFP.

## **Article 22**

### *Droit individuel à la formation*

22.1. Le présent accord fixe les actions de formation éligibles prioritairement au titre du DIF.

Il s'agit d'actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances nécessaires à l'exercice des différents métiers spécifiques au secteur du transport fluvial exercés dans les entreprises de transport de marchandises, ou d'actions nécessaires à une démarche de validation des acquis de l'expérience.

#### DIF marchandises

Dans les emplois sédentaires sont considérées les qualifications nécessaires aux postes et fonctions liés :

- à la commercialisation de l'offre de transport ;
- à l'exploitation, la maintenance des flottes comme à la définition de standards de nouveaux bateaux plus économes et moins polluants et par ailleurs spécifiques à de nouveaux trafics et à de nouvelles prestations ;
- à la gestion administrative générale et à l'insertion ou au montage de chaînes logistiques ;
- à la prévention et à la couverture des risques par l'assurance sur l'ensemble du réseau fluvial européen ;
- à la maîtrise des langues étrangères et des outils informatiques et bureautiques liés à l'exercice des métiers spécifiques à la voie d'eau.

Dans les emplois embarqués sont prises en compte les compétences liées à la maîtrise du pilotage, à la gestion de la sécurité ou à la sûreté des transports, à la gestion des situations à risque, des incidents ou accidents, et à l'obtention de connaissances spécifiques relatives à des transports nouveaux et particuliers pour la voie d'eau.

Sont également reconnues comme actions de formation prioritaires celles permettant d'obtenir les titres ou qualifications nécessaires et obligatoires pour se préparer à occuper un autre emploi dans une entreprise de transport fluvial.

La durée des formations au titre du DIF ne peut avoir pour effet de diminuer le temps de présence à bord des salariés sauf accord express donné par l'employeur.

Il en ressort que les heures de formation dispensées hors embarquement devront être prises sur les périodes de repos de toute nature passées à terre.

## 22.2. Forfaits de prise en charge des actions de formation au titre du DIF

La participation de l'OPCA de branche aux actions de formation y ouvrant droit est fixée dans les conditions suivantes :

- 50 € de l'heure pour les salariés en poste des entreprises du secteur faisant valoir leur droit au DIF et pour le nombre d'heures validées au titre de leur présence dans une entreprise de transport fluvial ;
- 9,15 € par heure de formation pour les salariés démissionnaires, licenciés ou au chômage, heures financées sur la part « professionnalisation » des cotisations versées ;
- 9,15 € pour les nouveaux embauchés faisant valoir leur droit au titre des heures acquises au sein d'entreprises extérieures au secteur du transport fluvial.

### **Article 23**

#### *Période de professionnalisation*

23.1. L'objet des périodes de professionnalisation est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations.

Il peut s'agir notamment :

- des salariés qui à compter de 45 ans souhaitent consolider la deuxième partie de leur carrière professionnelle ;
- des salariés qui souhaitent préparer une reconversion professionnelle et envisagent de créer ou de reprendre une entreprise, notamment une société de gestion de moyens de poussage ou une entreprise artisanale de transport public de marchandise ;
- des femmes qui reprennent une activité après un congé de maternité ou parental ;
- des travailleurs handicapés ;
- de permettre à son bénéficiaire d'améliorer ses compétences en matière de sécurité et de sûreté du transport de marchandises ou d'obtenir un des diplômes ou une des qualifications professionnelles proposées pour le contrat de professionnalisation.

La période de formation est administrée par l'entreprise dans les conditions prescrites par l'ANI et le dispositif législatif en vigueur.

L'entreprise est tenue de définir avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements qu'elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. En cas d'engagement, celui-ci porte notamment sur les conditions dans lesquelles le salarié accède dans le délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions correspondantes aux connaissances ainsi acquises.

## 23.2. Forfaits de prise en charge des actions de formation des contrats et actions de professionnalisation

La participation financière de l'OPCA de branche aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires et de plafonds soumis à l'approbation de l'OPCA.

Pour le contrat de professionnalisation, ces forfaits ne peuvent être inférieurs à 20 € de l'heure étant entendu que le plafond de versement est fixé à 7 500 €.

Ces forfaits et plafonds peuvent être révisés par décision de l'OPCA après consultation de la CPNEFP.



CHAPITRE II  
AFFECTATION DES FONDS DE PRIORITÉ DE BRANCHE (0,50 %)  
DANS LE TRANSPORT FLUVIAL DE PASSAGERS

**Article 24**

*Publics prioritaires*

Les actions engagées au titre des actions de formation professionnelle s'adressent en priorité :

- pour le personnel navigant :
  - aux hommes de pont, matelots « légers » ou sans qualification désireux d'accéder à une qualification obligatoire de matelot ou de timonier ;
  - aux matelots salariés non munis des titres ou qualifications nécessaires pour la conduite des unités et disposant des capacités requises ;
  - aux salariés titulaires d'un certificat de capacité désireux d'accéder au pilotage d'unités de capacité supérieure ou de spécialisation différente ;
  - aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 25 ans, candidats aux emplois correspondants dans les entreprises de transport fluvial ;
- pour le personnel sédentaire :
  - aux personnels employés et agents de maîtrise dont le niveau de classification reste inférieur au coefficient 110.

**Article 25**

*Priorités d'action en matière de formation professionnelle*

Les actions prioritaires en matière de formation professionnelle concernent l'amélioration des connaissances et des compétences qui facilitent communément la promotion et l'aptitude à la « mobilité » des salariés entre les différents emplois de la branche.

Sont ainsi définies de manière générale comme prioritaires :

- les actions d'acquisition et de développement des connaissances permettant d'obtenir des compétences jugées nécessaires à la promotion des salariés au sein des entreprises ;
- les actions de développement des compétences permettant d'obtenir les titres dont la détention est obligatoire pour le matelotage, la conduite et le pilotage des bateaux fluviaux.

Sont considérés à ce titre :

- le CAP de matelot de la navigation fluviale ou diplôme ou qualification équivalente reconnu par « l'autorité compétente » ;
- le baccalauréat professionnel « transport fluvial » ;
- le certificat général de capacité institué par le décret du 29 août 2002 ou une patente de batelier permettant la conduite d'un bateau sur le Rhin ;
- l'attestation spéciale « radar » ;
- les attestations certificat restreint de radiotéléphoniste CRR ou CRO ;
- l'habilitation électrique.

Ces actions de développement des compétences au sens du plan de formation de l'entreprise sont mises en œuvre dans les conditions prescrites par les ANI et par le dispositif législatif en vigueur.

- les actions d'adaptation au poste de travail des personnels navigants contribuant à accroître la sécurité des transports de passagers :
  - l'attestation spéciale « passagers » ;
  - l'attestation de formation aux premiers secours ou de sauveteur secouriste du travail ;
  - le cas échéant, le recyclage périodique des titres de conduite des bateaux à passagers ;

- les actions d’adaptation au poste de travail du personnel sédentaire visant à accroître l’efficacité personnelle des salariés chargés de l’accueil et de l’action commerciale.

Les actions d’adaptation au poste de travail sont réalisées pendant le temps de travail.

## **Article 26**

### *Contrats de professionnalisation*

26.1. L’objectif du contrat de professionnalisation est de favoriser l’insertion ou la réinsertion professionnelle en permettant l’acquisition d’un diplôme, d’un titre ou d’une qualification professionnelle.

Les diplômes ou qualifications susceptibles d’être obtenus par contrat de professionnalisation sont pour les personnels navigants et sédentaires :

- le CAP « navigation fluviale », ou diplôme, ou qualification équivalente reconnu par « l’autorité compétente » ;
- la mention complémentaire au CAP ;
- le baccalauréat professionnel « transporteur fluvial » ;
- le CQP « capitaine de bateau fluvial » défini par l’accord professionnel du 25 février 2004, y compris la formation minimale de découverte et d’initiation FMDI qui a fait l’objet de l’accord dû à cet accord professionnel ;
- le certificat de « pilote de croisière de courte durée » défini par l’accord du 18 juin 2008, y compris les modules relatifs au « matelot agent d’accueil » ;
- BTS action commerciale ;
- BTS tourisme ;
- BTS hôtellerie restauration ;
- bac pro cuisine ;
- bac pro salle ;
- CAP cuisine ;
- CAP salle.

26.2. Les contrats de professionnalisation s’adressent en priorité aux publics suivants :

- jeunes sans qualification ou qui veulent compléter leur formation initiale de moins de 26 ans par le CAP, le baccalauréat professionnel ou une qualification professionnelle reconnue par la branche ;
- demandeurs d’emploi de plus de 26 ans issus notamment des secteurs des transports, de la pêche professionnelle, de la marine ou du BTP.

Le contrat peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

26.3. Sa durée est fixée à 12 mois au maximum pour permettre aux candidats à l’obtention du CQP « capitaine de bateau fluvial » ou de la certification professionnelle « pilote de croisière de courte durée » de disposer de la durée d’expérience professionnelle minimale annuelle de navigation nécessaire à la présentation à l’examen du certificat de capacité.

Cette durée est également fixée à 12 mois ou portée à 24 mois pour les formations de préparation en alternance aux examens d’obtention des diplômes ou des qualifications professionnelles reconnues équivalentes, conformément aux dispositions de durée explicitement prévues dans leur référentiel.

La durée des actions d’évaluation et d’accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du contrat de professionnalisation ne peut être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat. Elle est établie en conformité aux périodes de formation hors entreprise définie par les référentiels des formations correspondantes.

*N.B.* – Pour les formations préalables à l’obtention du CAP de matelot de la navigation fluviale, du baccalauréat professionnel « transport fluvial » ou d’une qualification reconnue équivalente par l’autorité compétente, du certificat de « pilote de croisière de courte durée », y compris les modules de matelot agent d’accueil, ce temps de formation pris en compte pour le financement est fixé à 95 heures par mois pendant la durée du contrat de professionnalisation en considération de ce qu’une part de la durée d’embarquement correspond à la formation au poste de pilotage sous le contrôle pédagogique du tuteur d’entreprise.

De manière expresse, le titulaire d’un contrat de professionnalisation, en vue d’obtenir un diplôme ou une qualification professionnelle de personnel technique navigant, vient en sus de l’équipage normal, le temps passé à bord à cette fin correspondant à l’acquisition de compétences professionnelles, sauf s’il est embarqué au sein d’un équipage dans les conditions prescrites par le chapitre XXIII du RVBR ou sa transposition au plan européen ou national. L’employeur s’engage pendant la durée du contrat à fournir au titulaire une activité professionnelle en relation avec l’objectif de professionnalisation. Il détermine avec le titulaire au cours d’un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l’organisme de formation les objectifs, le programme ainsi que les conditions et de validation de la formation.

Pendant la durée du contrat, et dans le délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l’employeur examine avec le titulaire l’adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié. En cas d’inadéquation dénoncée par l’une ou l’autre des parties, les signataires du contrat peuvent convenir des termes d’un accord d’ajustement.

Pendant la durée du contrat les titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent une rémunération minimum qui ne peut être inférieure à :

Pour les salariés de moins de 26 ans :

- 60 % du Smic pour les bénéficiaires de moins de 21 ans ;
- 75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de plus de 21 ans.

Ces rémunérations sont majorées de 10 points pour les bénéficiaires dotés d’un baccalauréat professionnel ou général ou pour les formations dont la durée de formation est supérieure à 12 mois.

Pour les salariés de plus de 26 ans : 90 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions des conventions collectives pour les emplois de matelot 1<sup>er</sup> niveau.

Ces rémunérations évoluent selon les dispositions réglementaires en vigueur.

#### 26.4. Forfaits de prise en charge des actions de formation des contrats et actions de professionnalisation

La participation financière de l’OPCA de branche aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires et de plafonds soumis à l’approbation de l’OPCA. Pour le contrat de professionnalisation, ces forfaits ne peuvent être inférieurs à 20 € de l’heure étant entendu que le plafond de versement est fixé à 7 500 €.

Ces forfaits et plafonds peuvent être révisés par décision de l’OPCA susvisé après consultation de la CPNEFP.

### **Article 27**

#### *Droit individuel à la formation*

Le présent accord fixe les actions de formation éligibles prioritairement au titre du DIF.

Il s’agit d’actions d’acquisition, d’entretien ou de perfectionnement des connaissances nécessaires à l’exercice des différents métiers spécifiques au transport fluvial exercés dans les entreprises de transport de passagers, ou d’actions nécessaires à une démarche de validation des acquis de l’expérience.

Dans les emplois sédentaires et navigants, sont considérés :

- les formations d'amélioration du comportement relationnel de la communication ;
- à la gestion de la sécurité des passagers ;
- à la gestion des situations à risques, des incidents ou accidents, de tensions ou conflits avec la clientèle ;
- à la prévention de la panique à bord ;
- à la commercialisation de l'offre de transport et des différentes prestations et produits touristiques ;
- à l'exploitation, la maintenance des flottes comme à la définition de standards de nouveaux bateaux plus économes et moins polluants et, par ailleurs, spécifiques à de nouveaux trafics et à de nouvelles prestations touristiques ;
- à la gestion administrative ;
- à la prévention et à la couverture des risques par l'assurance sur l'ensemble du fluvial européen ;
- à la maîtrise des langues étrangères et des outils informatiques et bureautiques liés à l'exercice des métiers spécifiques à la voie d'eau.

Sont également reconnues comme actions de formation prioritaires celles permettant d'obtenir les titres ou qualifications nécessaires et obligatoires pour se préparer à occuper un autre emploi dans une entreprise de transport fluvial.

La durée des formations au titre du DIF ne peut avoir pour effet de diminuer le temps de présence à bord des salariés, sauf accord express de l'entreprise. Il en ressort que les heures de formation dispensées hors embarquement devront ainsi être prises sur les périodes de repos passées à terre quelle que soit leur nature.

#### 27.2. Forfaits de prise en charge des actions de formation au titre du DIF

La participation de l'OPCA aux actions de formation y ouvrant droit est fixée dans les conditions suivantes :

- 50 € de l'heure pour les salariés en poste des entreprises du secteur faisant valoir leur droit au DIF et pour le nombre d'heures validées au titre de leur présence dans une entreprise de transport fluvial ;
- 9,15 € par heure de formation pour les salariés démissionnaires, licenciés ou au chômage, heures financées sur la part « professionnalisation » des cotisations versées ;
- 9,15 € pour les nouveaux embauchés faisant valoir leur droit au titre des heures acquises au sein d'entreprises extérieures au secteur du transport fluvial.

### **Article 28**

#### *Période de professionnalisation*

28.1. L'objet des périodes de professionnalisation est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations. Il peut s'agir notamment :

- des salariés qui à compter de 45 ans souhaitent consolider la deuxième partie de leur carrière professionnelle ;
- des salariés qui envisagent de créer ou de reprendre une entreprise et notamment une société de gestion des moyens de poussage ;
- des salariés qui reprennent une activité après un congé de maternité ou parental ;
- des travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'améliorer ses compétences en matière de sécurité et de sûreté du transport de passagers ou d'obtenir un des diplômes ou une des qualifications professionnelles proposés pour le contrat de professionnalisation.

La période de formation est administrée par l'entreprise dans les conditions prescrites par les ANI et le dispositif législatif en vigueur.

L'entreprise est tenue de définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements qu'elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. En cas d'engagement, celui-ci porte notamment sur les conditions dans lesquelles le salarié accède dans le délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions correspondantes aux connaissances ainsi acquises.

#### 28.2. Forfaits de prise en charge des actions de formation des contrats et actions de professionnalisation

La participation financière de l'OPCA de branche aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires et de plafonds soumis à l'approbation de l'OPCA. Pour le contrat de professionnalisation ces forfaits ne peuvent être inférieurs à 20 € de l'heure étant entendu que le plafond de versement est fixé à 7 500 €.

Ces forfaits et plafonds peuvent être révisés par décision de l'OPCA après consultation de la CPNEFP.

### TITRE III

## DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 29

#### *Validation des acquis de l'expérience*

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de placer la validation des acquis de l'expérience au cœur des dispositifs de formation et de l'encourager par tous les moyens. A ce titre, ils demanderont tant à l'OPCA de branche qu'au gestionnaire de la ressource affectée de promouvoir dans leur communication et dans leurs actions de terrain cette voie.

Les salariés désignés par les organisations représentatives de salariés bénéficient selon les conditions légales et réglementaires d'une autorisation d'absence pour la durée de ces jurys dans la limite de 3 jours par an et du maintien de leur rémunération.

Le remboursement de leurs frais, salaires et charges peut être demandé à l'OPCA sur les fonds de la professionnalisation selon les conditions de l'article 17 du présent accord.

Les frais de déplacement sont remboursés dans les conditions des taux fixés par l'URSSAF en vigueur à la date du déplacement.

La participation des salariés aux jurys d'examen de tous les CQP établis par la CPNEFP est prise en charge dans les mêmes conditions par l'OPCA.

### Article 30

#### *Entretien professionnel*

L'entretien professionnel, qu'il s'agisse du bilan d'étape professionnel ou de l'entretien de deuxième partie de carrière, porte sur le projet professionnel du salarié et ne doit pas se confondre avec un entretien annuel d'évaluation dont la finalité est l'évaluation de la prestation de travail du salarié dans l'entreprise. L'entretien a pour finalité de permettre au salarié d'élaborer son parcours professionnel et d'être l'acteur de son évolution professionnelle en lui permettant de faire connaître ses souhaits à son employeur ou à son représentant en la matière au regard de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise.

Il doit également permettre à l'employeur de faire connaître au salarié ses propres attentes et sa perception des souhaits exprimés au regard des mêmes éléments.

Pour autant, un même entretien peut distinctement porter sur les deux finalités.

## 30.1. Bilan d'étape professionnel

### Règles générales

#### a) Objectif/finalités

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et de déterminer en commun les objectifs de formation du salarié.

#### b) Public concerné

Tout salarié, après 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise, bénéficie d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, le cas échéant avec un concours technique extérieur. Cet entretien doit être renouvelé tous les 2 ans.

#### c) Initiative

L'entretien professionnel est réalisé à la demande du salarié qui, dès son embauche, doit être informé qu'il peut bénéficier de cet entretien dès lors qu'il aura 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise.

### Mise en œuvre

#### a) Préparation et déroulement

Afin d'aider le salarié à se préparer à cet entretien, une fiche d'information rappelant quelles en sont les finalités, les modalités de mise en œuvre lui est adressée en même temps que la convocation audit entretien.

Le salarié doit également être informé de l'identité de (des) l'interlocuteur(s) qu'il aura au cours de l'entretien.

L'entretien peut être assuré par le responsable hiérarchique direct du salarié, ou le supérieur immédiat de celui-ci. Il peut être également réalisé par un autre représentant de l'employeur ou toute autre personne mandatée à cet effet.

Le temps passé par le salarié à l'entretien du bilan d'étape professionnel est pris en compte au titre du temps de travail effectif. L'entretien professionnel doit, dans la mesure du possible, se dérouler pendant les horaires habituels de travail.

Les modalités précises de déroulement du bilan d'étape professionnel sont définies dans les entreprises, par l'employeur ou son représentant, afin de prendre en compte leurs spécificités ou impératifs d'organisation.

Concernant la catégorie des personnels embarqués, les temps partiels ou les personnes employées aux services de régulation ou planification, l'employeur pourra, après consultation des représentants du personnel, prévoir des modalités particulières de déroulement de l'entretien, sous réserve de respecter la réglementation et les accords collectifs en matière de durée du travail ou de prise des repos.

De la même façon, la formalisation des échanges et du déroulement du bilan d'étape professionnel est définie par l'entreprise.

L'entretien doit avoir une durée suffisante pour permettre un véritable débat contradictoire sur les différents thèmes abordés. Le support de formalisation doit faire apparaître ce caractère contradictoire et les positions exprimées par les participants à l'entretien.

#### b) Thèmes abordés

Lors de cet entretien, seront notamment abordés les points suivants :

- l'information du salarié sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

- l'identification des objectifs de professionnalisation pouvant permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification et de développer ses compétences ;
- l'identification des dispositifs de formation permettant de satisfaire ces objectifs ;
- les conditions de réalisation de la formation pendant ou en dehors du temps de travail et, dans le deuxième cas, les engagements réciproques de l'employeur et du salarié ;
- les possibilités et conditions pour le salarié de mobilisation de son droit individuel à la formation.

Cette démarche est menée en tenant compte des perspectives d'évolution du salarié à court et à moyen termes.

#### *c) Conclusion et propositions d'actions de formation*

A l'issue de l'entretien, l'employeur ou son représentant peut, en tenant compte des souhaits exprimés par le salarié, de ses aptitudes, de ses besoins constatés en matière de formation, des formations dont il a antérieurement bénéficié, des priorités fixées par le plan de formation de l'entreprise et des aspirations dont il a fait part, faire une ou des propositions d'action de formation au salarié accompagnées, le cas échéant, de leurs voies de financement possibles.

A cette occasion, il peut être proposé au salarié d'utiliser tout ou partie de son droit individuel à la formation pour compléter la ou les actions proposées.

En cas de désaccord du salarié, soit du fait de l'absence de propositions, soit sur les propositions qui lui sont faites en matière d'actions de formation professionnelle, les observations des différentes parties sont consignées dans le compte-rendu d'entretien, afin de servir de base de travail lors de l'entretien professionnel suivant.

Les propositions d'actions de formation éventuellement faites au salarié au cours ou à l'issue de l'entretien professionnel, de même que les formations souhaitées ou réalisées à la suite de l'entretien professionnel, qu'elles soient diplômantes ou non, peuvent figurer dans le passeport formation du salarié, s'il le souhaite.

Dans tous les cas, l'employeur est invité à tirer les conclusions de l'entretien professionnel pour alimenter une démarche d'anticipation sur les évolutions des emplois et des compétences dans l'entreprise.

### Information des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des conditions dans lesquelles sont organisés et se déroulent les entretiens professionnels.

Dans les entreprises dont le comité d'entreprise a constitué une commission de la formation, celle-ci est, en outre, conformément aux dispositions de l'article L. 2325-26 du code du travail, chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine. Dans ce cadre, cette commission est informée des éléments quantitatifs et statistiques relatifs à la tenue des entretiens, et notamment des formations proposées à l'issue des entretiens.

## 30.2. Entretien de seconde partie de carrière

### Règles générales

#### *a) Objectif/finalités*

L'entretien de seconde partie de carrière a pour objet d'informer les salariés sur leurs droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, un bilan de compétences ou une action de professionnalisation.

#### *b) Public concerné*

Les salariés des entreprises ou groupe d'entreprises au sens de l'article L. 6321 1 du code du travail employant au moins 50 salariés dans l'année qui suit leur 45<sup>e</sup> anniversaire.

### *c) Initiative*

L'entretien de seconde partie de carrière est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant.

#### Mise en œuvre

##### *a) Préparation et déroulement*

Afin d'aider le salarié à se préparer à l'entretien de seconde partie de carrière, une fiche d'information rappelant quelles en sont les finalités, les modalités de mise en œuvre et la portée lui est adressée en même temps que la convocation audit entretien de la seconde partie de carrière.

Le salarié doit également être informé de l'identité de (des) l'interlocuteur(s) qu'il aura au cours de l'entretien de seconde partie de carrière.

L'entretien peut être assuré par le responsable hiérarchique direct du salarié, ou le supérieur immédiat de celui-ci. Il peut être également réalisé par un autre représentant de l'employeur ou toute autre personne mandatée à cet effet.

Le temps passé par le salarié à l'entretien de seconde partie de carrière est pris en compte au titre du temps de travail effectif. L'entretien de seconde partie de carrière doit, dans la mesure du possible, se dérouler pendant les horaires habituels de travail.

Les modalités précises de déroulement de l'entretien de seconde partie de carrière sont définies dans les entreprises, par l'employeur ou son représentant, afin de prendre en compte leurs spécificités ou impératifs d'organisation.

Concernant la catégorie des personnels embarqués ou les personnes employées aux services de régulation ou planification, l'employeur pourra, après consultation des représentants du personnel, prévoir des modalités particulières de déroulement de l'entretien, sous réserve de respecter la réglementation et les accords collectifs en matière de durée du travail ou de prise des repos.

De la même façon, la formalisation des échanges et du déroulement de l'entretien de seconde partie de carrière est définie par l'entreprise.

L'entretien de seconde partie de carrière doit avoir une durée suffisante pour permettre un véritable débat contradictoire sur les différents thèmes abordés. Le support de formalisation doit faire apparaître ce caractère contradictoire et les positions exprimées par les participants à l'entretien.

Cet entretien peut, le cas échéant, être réalisé à l'occasion d'un entretien professionnel. Il devra cependant constituer une étape distincte de cet entretien.

##### *b) Conclusion et propositions d'actions de formation*

Conformément aux objectifs de ce dispositif, l'entretien de seconde partie de carrière peut déboucher, dans les conditions propres à chaque dispositif, sur un bilan d'étape professionnel, un bilan de compétences ou une action de professionnalisation.

#### Information des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des conditions dans lesquelles sont organisés et se déroulent les entretiens de seconde partie de carrière.

Dans les entreprises dont le comité d'entreprise a constitué une commission de la formation, celle-ci est, en outre, conformément aux dispositions de l'article L. 2325-26 du code du travail, chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine.

Dans ce cadre, cette commission est informée des éléments quantitatifs et statistiques relatifs à la tenue des entretiens, et notamment des formations proposées à l'issue des entretiens.



## Article 31

### *Bilan de compétences*

#### Règles générales

##### *a) Objectif/finalités*

Le bilan de compétences doit permettre au salarié concerné d'élaborer un projet professionnel, notamment par la réalisation d'actions de formation au titre de la période de professionnalisation.

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation, y compris dans une perspective de réorientation professionnelle.

##### *b) Public prioritaire*

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficiant, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

En outre, un bilan de compétences pourra être proposé aux salariés remplissant cette même condition d'ancienneté dans l'entreprise, menacés dans leur emploi en raison d'une inaptitude physique ou d'une procédure pour licenciement économique.

##### *c) Initiative*

L'accès au bilan de compétences est une démarche individuelle, à l'initiative du salarié.

Néanmoins, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences. Dans ce cas, le salarié est libre de refuser la proposition sans que ce refus soit constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement.

#### Mise en œuvre

##### *a) Déroulement*

Le bilan de compétences peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'un congé de bilan de compétences, du droit individuel à la formation ou s'inscrire dans une action de formation, notamment dans le cadre d'un parcours individuel de formation.

Le bilan de compétences est réalisé par un prestataire spécialisé extérieur agréé. Une convention tripartite doit être signée par le salarié concerné, l'organisme prestataire et soit l'employeur – lorsque le bilan est réalisé dans le cadre du plan de formation, soit l'organisme paritaire agréé (FONGECIF) – lorsque le bilan est réalisé dans le cadre du congé du bilan de compétences.

Ces conventions tripartites sont établies conformément aux conventions types définies par arrêté ministériel.

L'organisme prestataire de bilans de compétences est tenu d'utiliser, pour les réaliser, des méthodes et des techniques fiables mises en œuvre par des personnels qualifiés dans le respect des dispositions du code du travail.

Le bilan de compétences doit comporter trois phases :

- une phase préliminaire ou d'information au cours de laquelle le déroulement et les méthodes et techniques utilisées au cours du bilan de compétences doivent être expliqués au salarié de façon à lui permettre de confirmer son engagement dans la démarche ;
- une phase d'investigation ou de diagnostic au cours de laquelle le salarié peut analyser ses motivations et intérêts (professionnels et personnels) et identifier l'ensemble de ses compétences et aptitudes (professionnelles ou personnelles) afin d'envisager ses possibilités d'évolution professionnelle et d'identifier ses besoins en matière de formation professionnelle ;

- une phase de conclusions au cours de laquelle le salarié prend connaissance des résultats de la phase précédente ; on lui communique notamment les facteurs lui permettant de favoriser, ou non, un projet professionnel que celui-ci passe par la réalisation d’actions de formation, ou non. Cette phase de conclusions permet, enfin, au bénéficiaire de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de son projet.

#### Synthèse et suite du bilan de compétences

A l’issue du bilan de compétences, outre les résultats détaillés qui lui ont été communiqués au cours de la troisième phase, le salarié doit se voir remettre par l’organisme prestataire du bilan de compétences un document de synthèse.

Ce document ainsi que les résultats détaillés ne peuvent être remis qu’au salarié, sauf si celui-ci autorise leur transmission à un tiers.

Lorsque le projet professionnel du bénéficiaire du bilan de compétences nécessite des actions de formation, celles-ci s’inscrivent dans le cadre de la réglementation générale applicable à la formation professionnelle.

Notamment, sans remettre en cause les objectifs et finalités du bilan de compétences rappelés à l’article 22 du présent accord, il peut être demandé au salarié, à l’issue de son bilan de compétences et au regard de son projet professionnel, d’imputer les actions de formations nécessaires à ce projet sur son droit individuel à la formation.

Les actions de formation souhaitées ou réalisées à la suite du bilan de compétences, quelle qu’en soit la nature, peuvent figurer dans le passeport formation du salarié.

#### Congé de bilan de compétences

Tout salarié justifiant d’au moins 5 ans, consécutifs ou non, d’activité en qualité de salarié, dont 12 mois dans l’entreprise, peut bénéficier d’un congé de bilan de compétences dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Les modalités et conditions d’attribution du congé de bilan de compétences au salarié sont fixées par les dispositions légales et réglementaires.

#### Information des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel, lorsqu’elles existent, sont informées des conditions dans lesquelles sont organisés et se déroulent les bilans de compétences dans le respect des principes de confidentialité et de secret professionnel propres à ce dispositif.

### **Article 32**

#### *Passeport orientation et formation*

La loi du 24 novembre 2009 prévoit l’accès de tous à un passeport orientation et formation.

Sans pour autant le rendre obligatoire, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation, qui reste sa propriété et dont il a la responsabilité d’utilisation. Les employeurs s’engagent à cet égard à favoriser l’élaboration par le salarié de son passeport formation.

#### Règles générales

##### *a) Objectif/finalités*

Le passeport orientation et formation permet à chaque salarié de faire jouer la mobilité interne ou externe dans les meilleures conditions en y recensant l’ensemble des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait des expériences professionnelles du salarié.

#### b) Public concerné

Tout salarié, quels que soient son ancienneté et son statut, peut établir son passeport formation et demander à son employeur les documents et attestations joignables à ce document.

Les employeurs s'engagent à cet égard à transmettre au salarié les informations en sa possession concernant les périodes et les formations suivies par le salarié.

#### c) Initiative

Les informations figurant dans le passeport orientation et formation, ou dans une annexe à celui-ci, sont de la seule initiative du salarié, celui-ci étant libre du choix des mentions qu'il souhaite y voir figurer.

### Contenu

Le salarié peut notamment faire figurer dans son passeport orientation et formation :

- dans le cadre de sa formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences susceptibles de l'aider dans son orientation et son évolution professionnelle ;
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'entretiens professionnels, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formations prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors de périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications, dont les titres, diplômes et CQP, obtenues par la formation ou par la validation des acquis ;
- les habilitations obtenues ;
- le ou les emplois tenus dans le cadre d'un contrat de travail et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ;
- les activités tutorales exercées.

Le salarié peut également faire figurer en annexe de son passeport orientation et formation :

- les décisions ou les propositions en matière de formation professionnelle consécutives aux entretiens professionnels dont il a bénéficié ;
- les décisions ou les propositions en matière de formation professionnelle consécutives à un bilan de compétences dont il a bénéficié.

### Modèle type

Dès lors que le passeport orientation et formation appartient au salarié, celui-ci peut choisir de l'élaborer sur tout support de son choix.

Toutefois, afin de lui conférer un caractère plus normalisé, les parties signataires préconisent de retenir le modèle établi par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et préconisé par l'OPCA de branche. Ce modèle peut être adapté pour tenir compte des pratiques particulières d'un secteur d'activité ou d'une entreprise dans les différentes rubriques constitutives du passeport orientation et formation.

### **Article 33**

*Annulation de l'accord du 27 octobre 2004*

Le présent accord annule et remplace l'accord précédent du 27 octobre 2004.

### **Article 34**

*Entrée en application de l'accord*

Le présent accord rentre en application à la date de signature.

## **Article 35**

### *Publicité et dépôt*

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord établi conformément à l'article L. 2221-2 du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et au dépôt des accords collectifs de la direction des relations du travail dans les conditions définies par le décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

## **Article 36**

### *Extension*

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application des conventions collectives et accords nationaux rappelés à l'article 1<sup>er</sup>.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

CAF.

### **Syndicats de salariés :**

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

SGMF ;

FEETS FO ;

FNT CFE-CGC.