

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 29 MARS 2016

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE,
À LA PROFESSIONNALISATION, À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS
ET À L'EMPLOI DANS LE TRANSPORT FLUVIAL

NOR : ASET1650942M
IDCC : 3, 1974, 2174

Entre

CAF

D'une part, et

FAT UNSA

SGMF

FGTE CFDT

FNPD CGT

FEETS FO

PSCN CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par le présent accord les partenaires sociaux entendent actualiser l'accord national sur la formation professionnelle du 6 septembre 2011 en intégrant les évolutions survenues dans le domaine de la formation professionnelle du secteur et notamment par l'effet de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

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

Il prend également en compte les modifications introduites depuis la signature de l'accord du 6 septembre 2001 dans le paysage de la formation professionnelle du secteur et notamment la création du baccalauréat professionnel « Transport fluvial » dont les premières classes ont été ouvertes à la rentrée de septembre 2014.

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 des articles R. 4231-1 à R. 4231-34 du code des transports relatif aux conditions d'octroi du certificat de capacité de conduite 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 compte personnel de 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 ;
- de rechercher l'adéquation optimale entre les priorités de la formation identifiées dans la branche et les moyens – notamment financiers – y afférents.

Dans un contexte enfin 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^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

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 date 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.

Elles abrogent et remplacent les dispositions de l'accord de branche du 6 septembre 2011, ainsi que l'avenant du 15 novembre 2013.

CHAPITRE I^{ER}

STRUCTURES INSTITUTIONNELLES ET PROFESSIONNELLES

Article 2

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

2.1. Composition

La commission est 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 sera tenu compte de la représentativité de chaque organisation syndicale au sein de la branche pour définir le nombre de sièges attribués à chacune (1 siège par organisation représentative et le reste en fonction de la représentativité de branche).

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 en alternance sur un rythme bisannuel par un représentant de la partie patronale et un représentant des organisations syndicales désigné par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. La fonction de vice-président est quant à elle assurée également en alternance croisée par rapport à la présidence. Le secrétariat général est assuré par le CAF.

2.2. 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 représentatives, 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 ;
- établir et actualiser la liste des formations éligibles au CPF ;
- fixer le niveau de financement par l'OPCA de branche de l'apprentissage sur les fonds de la professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 19 du présent accord.

2.3. 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,

et sur la base d'un rapport annuel établi par l'OPCA de branche et transmis par lui avant la fin du 1^{er} trimestre de l'année N + 1 :

- 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 sur les différents dispositifs (plafonds de financement appliqués, utilisation des différents dispositifs de financement et notamment du FPSPP) ;
- l'évaluation quantitative et qualitative des formations prises en charges par l'OPCA de branche et celles dont la prise en charge a été refusée.

2.4. Information. – Consultation

La CPNEFP est consultée par la branche 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 par la branche 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 3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les partenaires sociaux décident de la création d'un observatoire prospectif des métiers et qualifications du transport fluvial.

L'observatoire doit permettre aux acteurs de la branche d'acquérir une meilleure visibilité quantitative et qualitative sur l'évolution des emplois et métiers des différentes activités du secteur. Enfin il doit accompagner la politique de la branche dans la compréhension et l'anticipation des évolutions se produisant au plan international et plus spécifiquement européen.

Ces missions pourront être complétées par tout élément connu, fourni par l'OPCA de branche en matière de formation des personnels du secteur.

3.1. Missions

L'observatoire prospectif des métiers et qualifications du transport fluvial est placé sous l'égide de la CPNEF qui détermine ses orientations à savoir :

- proposer des études devant être réalisées par l'observatoire ou par un organisme compétent, à la demande notamment de la CPNE ;
- orienter les travaux dans un but prospectif pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation de la branche ;
- préconiser le budget prévisionnel correspondant y compris les financements nécessaires pour le fonctionnement de l'observatoire et les études à mener ;
- veiller au suivi des travaux et les valider en vue de leur communication notamment aux organismes paritaires de la branche, aux chefs d'entreprise et aux instances représentatives du personnel.

3.2. Modalités de fonctionnement

Les modalités de gouvernance et de fonctionnement de l'observatoire sont fixées par la CPNEF.

3.3. Ressources financières

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

L'OPCA de branche participe au budget de l'observatoire selon les dispositions légales relatives à la couverture des frais de fonctionnement des observatoires des métiers.

Article 4

OPCA de branche

D'une façon générale, et conformément à l'accord national portant création de l'OPCA de branche du 28 décembre 1994, confirmé par l'accord du 26 mai 2011, 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'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014.

Article 5

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.

CHAPITRE II

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Les qualifications professionnelles ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié ou un demandeur d'emploi, détient un ensemble de connaissances et de compétences. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Afin d'encourager le recours à des qualifications notamment dans le cadre du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation, le rôle de la branche est de définir les qualifications professionnelles répondant au mieux aux besoins des entreprises de la branche, et en particulier les CQP, mais également d'autres qualifications, titres ou diplômes à finalité professionnelle, certifications professionnelles et parcours de professionnalisation définis dans le cadre de la CPNEFP.

La branche portera une attention particulière aux exigences résultant de la réglementation européenne (projet de directive relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles dans le domaine de la navigation intérieure et abrogeant la directive 96/50/CE du Conseil et la directive 91/672/CEE du Conseil) en matière de rehaussement des exigences requises en matière de qualification professionnelle des membres d'équipage et de ses conséquences en matière de formation des salariés de la branche.

Article 6

Certificats de qualification professionnelle de la branche

La CPNEFP établit et actualise la liste des CQP, ainsi que le référentiel d'activités, et le référentiel de certification de chacun de ces CQP.

Le référentiel d'activités permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires.

Le référentiel de certification définit les capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de ces activités, ainsi que la description des actions d'évaluation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

A l'occasion de la création ou de la rénovation d'un CQP, la CPNEFP veille à ce que le référentiel de certification correspondant prévoit le regroupement de capacités professionnelles en « unités » cohérentes. Ces unités ont pour objet de faciliter l'obtention d'un CQP par la voie de la VAE, de constituer des blocs de compétences pouvant être acquis dans le cadre du CPF, ou encore de permettre leur inscription à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La liste des CQP, ainsi que les référentiels mentionnés ci-dessus, repris en annexe du présent accord, sont transmis à la CNCP.

Article 7

Socle de connaissances et de compétences professionnelles

Au-delà du socle général s'appuyant sur les savoirs mentionnés à l'article D. 6113-2 du code du travail, les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à une formation minimale obligatoire.

A cet égard ils insistent pour les candidats à un emploi et pour les salariés en postes :

- sur la nécessité de requérir 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 salariés un niveau « débutant » d'anglais.

La CPNEFP pourra étudier l'opportunité de créer d'autres socles de compétences minimales.

Article 8

Parcours de professionnalisation

Ces parcours de formation par modules visent à acquérir les connaissances de base pratiques et théoriques pour la tenue d'un poste. Le parcours de formation peut inclure des formations dispensées en interne.

Les parcours de professionnalisation sont présentés par les entreprises, et validés par la CPNEFP, qui les inscrit sur la liste des qualifications professionnelles de la CPNE.

L'entreprise qui organise un de ces parcours de professionnalisation délivre au salarié, à l'issue de ce parcours, une attestation de réalisation du parcours, mentionnant les objectifs, la nature et la durée du parcours, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis.

Conformément à l'article L. 6314-1 (2°) du code du travail, les parcours de professionnalisation font l'objet d'une reconnaissance dans les classifications des conventions collectives de la branche.

Article 9

Liste des qualifications professionnelles

La CPNEFP recense et actualise la liste des qualifications professionnelles établies par la branche, regroupant l'ensemble des qualifications visées au présent chapitre, à savoir :

- 1° Les CQP ;
- 2° Les socles de compétences industrielles ;
- 3° Les parcours de professionnalisation.

CHAPITRE III

FORMATION INITIALE

Article 10

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 et depuis la rentrée 2014 au baccalauréat professionnel « Transport fluvial ».

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.

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

Article 11

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 à ceux qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et à ceux 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 et rappelées ci-dessous.

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

Pour le personnel navigant et sédentaire de la branche marchandise :

- le CAP Transport fluvial ;
- la mention complémentaire au CAP Transporteur fluvial ;
- le baccalauréat professionnel Transport 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'avenant du 21 juin 2004 à cet accord professionnel ;
- le BTS « Transport et prestations logistiques » ;
- tout diplôme ou titre permettant d'accéder à un emploi dans une entreprise de transport fluvial.

Pour le personnel navigant et sédentaire de la branche passagers :

- le CAP Transport fluvial, ou diplôme ou qualification équivalente reconnu par « l'autorité compétente » ;

- la mention complémentaire au CAP ;
- le baccalauréat professionnel Transport 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'avenant du 21 juin 2004 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 ;
- tout diplôme ou titre permettant d'accéder à un emploi dans une entreprise de transport fluvial de passagers.

Le contrat de professionnalisation peut également avoir pour objet la réalisation d'une des qualifications professionnelles de branche définies aux articles 6, 7, 8 et 9 du présent accord.

Le contrat peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

11.1. 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 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 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 », et pour la branche passagers 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 23 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 pro-

gramme 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.

11.2. Forfaits de prise en charge des actions de formation des contrats

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 de branche. Pour le contrat de professionnalisation le forfait ne pourra dépasser 20 € de l'heure.

Ces forfaits et plafonds peuvent être révisés par décision de l'OPCA de branche susvisé après consultation de la CPNEFP, pour les formations touchant au cœur de métier.

Article 12

Accueil dans les entreprises et missions des maîtres d'apprentissage et des tuteurs

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 d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou du bénéficiaire d'une période de professionnalisation, et en liaison avec le responsable de la formation, un tuteur/maître d'apprentissage 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. Le tuteur doit être volontaire. Ce tuteur doit être en mesure de justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois 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. Celui-ci bénéficiera d'une charge de travail adaptée lui permettant de mener dans les meilleures conditions sa mission de tutorat.

Le rôle de ce tuteur est donc d'accueillir, d'encadrer, 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 considéré 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.

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 IV

FORMATION CONTINUE

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la navigation intérieure navigants et sédentaires comprend :

1° Des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment afin de mettre en œuvre une période de professionnalisation ;

2° Des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ;

3° Des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en tout ou partie sur le temps de travail.

Article 13

Orientations de la branche

Afin de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les adaptations ou conversions rendues nécessaires par l'évolution des technologies et l'organisation du travail, et de favoriser la mobilité interne et externe des salariés, les signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, dans le cadre du plan de formation des entreprises dont font partie les périodes de professionnalisation, et du compte personnel de formation, répondant aux objectifs suivants :

- élargissement et acquisition d'une qualification ;
- élargissement du champ professionnel d'activité ;
- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations technologiques et structurelles de l'entreprise ;
- préparation aux métiers du transport par voie de navigation intérieure et définis par la CPNEFP ;
- acquisition d'un des socles de compétences.

Dans cette perspective, ils jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- les diplômes et certificats indispensables à la tenue des postes de navigant :
 - 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 ADN pour les transports de matières dangereuses de base de recyclage ou spécialisée ;
 - l'attestation spéciale « radar » ;
 - les attestations de radiotéléphoniste certificat restreint, de radiotéléphoniste CRR, ou CRO ;
- les habilitations électriques lorsqu'elles n'entrent pas dans les champs d'application de l'article L. 4121-1 du code du travail relatif à l'obligation de sécurité incombant à tout employeur ;
- les formations en :
 - logistique, transport, manutention ;
 - achat, vente, négociation commerciale, marketing, droit des contrats et de la concurrence ;
 - finances, comptabilité, gestion ;
 - ressources humaines, management, gestion des entreprises, gestion de projets ;
 - préparation à l'exercice de la fonction tutorale ;
 - secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
 - informatique, traitement de l'information et réseaux ;

- électronique, numérique, technologies de l’information et de la communication ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, risques psychosociaux ;
- qualité ;
- savoirs fondamentaux et compétences clés ;
- développement des compétences linguistiques et interculturelles.

Par ailleurs, la mise en œuvre de formations pendant les périodes de sous-activité constitue une priorité, notamment lorsqu’elles ont lieu pendant les heures non travaillées au titre de l’activité partielle.

Elles permettent de maintenir et développer les compétences dans les entreprises et de préparer le retour à une activité normale.

Article 14

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.

14.1. Mise en œuvre des différents types d’actions

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.

Les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent être organisées en dehors du temps de travail effectif, sous réserve de l’accord du salarié, dans les conditions suivantes :

- soit dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ;
- soit pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l’année, dans la limite de 5 % du forfait sans dépasser 80 heures/an.

Les heures de formation effectuées hors temps de travail effectif ouvrent droit au versement de l’allocation de formation visée à l’article L. 6321-10 du code du travail.

14.2. Articulation avec d’autres dispositifs

Les actions prévues au plan de formation peuvent être articulées avec d’autres dispositifs de formation, en particulier la période de professionnalisation, le compte personnel de formation (CPF) et le congé individuel de formation (CIF).

14.3. Financement

L’OPCA de branche prend en charge, selon les modalités définies par son conseil d’administration, modalités qui devront être portées à la connaissance de la branche dans le cadre du rapport annuel examiné par la CPNEFP, les dépenses liées à la mise en œuvre des actions de formation au titre du plan de formation (frais pédagogiques, les salaires et les charges, et les frais de transport, de repas et d’hébergement) et, le cas échéant, l’allocation de formation. L’OPCA de branche peut également prendre en charge les frais de garde d’enfants ou de parents à charge.

Article 15

Compte personnel de formation (CPF)

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Il est à noter que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables au titre du CPF jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

Les heures acquises sur le compte peuvent être mobilisées par son titulaire quel que soit son statut.

15.1. Formations éligibles

Les salariés des entreprises de la branche peuvent utiliser leur CPF pour une formation éligible.

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini aux articles D. 6113.1 et suivants du code du travail, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Sont également éligibles les formations inscrites sur :

- la liste « Formations CPF » établie par la CPNEFP ;
- la liste établie par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

15.2. Modalités d'élaboration de la liste des formations éligibles

au compte personnel de formation (CPF) pour les salariés de la branche par la CPNEFP

La CPNEFP établit la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail.

La réflexion de la CPNEFP de la branche porte notamment sur :

- les métiers en évolution ;
- les compétences considérées comme stratégiques par les entreprises pour assurer leur compétitivité ;
- les besoins en recrutement des entreprises de la branche ;
- la mobilité professionnelle de certaines catégories de salariés pour faciliter la construction de parcours professionnels et dans certains cas des reconversions ;
- l'évolution professionnelle des salariés afin de leur permettre de progresser au cours de leur carrière.

Cette liste est mise à jour en tant que de besoin et au moins une fois par an sur la base d'un bilan quantitatif et qualitatif annuel sur le CPF, fourni par l'OPCA de branche à la CPNEFP.

L'adoption de la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche fait l'objet d'une décision de la CPNEFP (annexe I).

15.3. Abondements

Les parties signataires ont entendu encadrer les abondements possibles, par l'OPCA de branche, des heures inscrites au compte personnel de formation. Ces abondements sont en priorité attribués dans les conditions suivantes :

Publics prioritaires :

1° 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, et aux personnels salariés employés et agents de maîtrise dont le niveau de classification reste inférieur au coefficient 110 ;

2° Aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

3° Aux salariés en mobilité professionnelle, en particulier les bénéficiaires des différents dispositifs de reclassement, et aux salariés dont l'emploi est menacé ;

4° Aux salariés en contrat à durée déterminée ;

5° Aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans ;

6° Aux salariés engagés dans une démarche de création ou de reprise d'une entreprise ;

7° Aux salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation, ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;

8° Aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Formations prioritaires :

1° Inscrites sur la liste CPF de la CPNEFP ;

2° Mises en œuvre, avec l'accord de l'employeur, en partie en dehors du temps de travail.

15.4. Financement

Financement par l'entreprise

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé, avec ou sans l'accord de l'employeur, par un salarié relevant d'une entreprise ayant conclu un accord sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, l'employeur finance les frais liés à la formation mise en œuvre selon les modalités fixées par cet accord et dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables.

Financement par l'OPCA de branche

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur l'OPCA de branche finance, selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration, et dont l'OPCA de branche devra tenir informée la CPNEFP dans son rapport annuel :

- les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation préformatrice et de certification ;
- les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;
- la rémunération des salariés pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec l'accord de l'employeur, ce dernier adresse à l'OPCA de branche une demande de prise en charge.

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé sans l'accord de l'employeur, le salarié doit solliciter directement l'OPCA de branche, ou les organismes et institutions assurant le conseil en évolution professionnelle visés à l'article L. 6111-6, notamment l'OPACIF, l'APEC, Pôle emploi, Cap emploi ou encore les missions locales.

Ces organismes organisent la mise en œuvre et la prise en charge de la formation à hauteur du financement défini à l'article 15.4 deuxième alinéa, et en garantissant la confidentialité de la démarche du salarié qui mobilise son compte personnel de formation.

Article 16

Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail, ont notamment et prioritairement pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminées.

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont :

- des formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par l'article D. 6113-2 du code du travail des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation) ;
- des formations inscrites sur la liste des formations de branche visée à l'article 15 du présent accord.

16.1. Durée

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée à l'article D. 6324-1 du code du travail.

Cette durée est décomptée à compter de la première heure de formation.

16.2. Financement

Les dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, aux actions de formation et aux actions de certification, exposées par l'entreprise au titre des périodes de professionnalisation, sont prises en charge par l'OPCA de branche, sur la base d'un forfait déterminé par son conseil d'administration et qui fera l'objet d'une information de la CPNEFP dans le cadre du rapport annuel qui lui est remis par l'OPCA de branche.

Ce forfait de prise en charge est plafonné à 30 € de l'heure.

Ces forfaits et plafond peuvent être révisés par décision de l'OPCA de branche susvisé après consultation de la CPNEFP, pour les formations touchant au cœur de métier.

Article 17

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 l'entretien professionnel 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 compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience.

CHAPITRE V

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 18

Contributions financières des entreprises à la formation professionnelle continue

Les contributions financières minimales des entreprises à la formation professionnelle continue sont rappelées en annexe 2.

Les signataires du présent accord conviennent d'examiner l'évolution des contributions financières des entreprises, notamment les contributions supplémentaires au-delà du minimum légal, dans un délai de deux ans à compter de la signature de l'accord, et en fonction du bilan de mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle au niveau de la branche.

Article 19

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 d'un montant minimum de 5 % 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 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 feront 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 de branche.

Article 20

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 soutien de l'apprentissage ;
- le tutorat.

TITRE II

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 21

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 de branche sur les fonds de la professionnalisation selon les conditions de l'article 14 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 de branche.

Article 22

Entretien professionnel

Les entretiens professionnels, qu'il s'agisse de l'entretien professionnel que du bilan de compétences, portent sur le projet professionnel du salarié et ne doivent 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 au regard des objectifs fixés.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, les salariés bénéficient à minima, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel avec leur employeur consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont

une copie est remise au salarié. Cet entretien doit s'intégrer dans les dispositifs RH mis en place par les entreprises sans pour autant se confondre avec les entretiens annuels d'évaluation.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'OPCA de branche mettra à disposition des entreprises, notamment des PME/TPE, des outils facilitant la mise en place de cet entretien professionnel (guide et supports d'entretien) d'ici fin 2015.

Article 23

Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou dans le cadre du plan de formation.

Dans le cadre du congé de bilan de compétences :

- tout salarié justifiant de cinq années d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise, peut demander, une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures, à son employeur pour réaliser un bilan de compétences ;
- la prise en charge financière de ce congé de bilan de compétences est assurée par le FONGECIF dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

Dans le cadre du plan de formation de l'entreprise :

- le bilan de compétences peut être réalisé pendant ou en dehors du temps de travail ;
- le bilan de compétences des salariés des entreprises de moins de 300 salariés peut être pris en charge par l'OPCA de branche, dans la limite de 24 heures et de 3 000 €, dans le cadre de la contribution mutualisée au titre du plan de formation au sein dudit OPCA de branche.

Le bilan de compétences peut également être financé par d'autres moyens.

Article 24

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle, instauré par la loi du 5 mars 2014, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels. Le CEP permet, à un salarié, de bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisé notamment pour identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité ;
- les compétences à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'actions notamment en vue de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF).

Article 25

*Annulation de l'accord du 6 septembre 2011
et de l'avenant du 15 novembre 2013*

Le présent accord annule et remplace l'accord précédent du 6 septembre 2011 ainsi que son avenant du 15 novembre 2013.

Article 26

Entrée en application de l'accord

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

Article 27

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 28

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^{er}.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I
LISTE FORMATIONS CPF
Transport de marchandises

FORMATIONS	Niveau
DIPLÔMES	
CAP	
CAP "Transport Fluvial"	V
Mention complémentaire au CAP "Transport Fluvial"	V
CAP "Cuisine"	V
CAP "Restaurant"	V
CAP "Agent Polyvalent de Restauration"	V
CAP "Salle"	V
BAC	
BAC Professionnel "Transport Fluvial" (Remplace la Mention Complémentaire CAP "Transports Fluvial" en 2016)	IV
BAC Professionnel "Exploitation des Transports"	IV
BAC Professionnel "Cuisine"	IV
BAC Professionnel "Salle"	IV
BAC Professionnel "Comptabilité"	IV
BAC Professionnel "Maintenance des équipements industriels »	IV
BAC Professionnel "Electrotechnique »	IV
BAC professionnel "Maintenance nautique »	IV
BTS	
BTS "Vente et Production Touristique"	III
BTS "Tourisme"	III
BTS "Hôtellerie-Restauration"	III
BTS "Transports et Logistique"	III
BTS "Assistant de gestion"	III
BTS "Action Commerciale"	III
BTS "Commerce International" (Référentiel commun européen)	III
BTS "Informatique"	III
LICENCE	
Licence "Conception de Produit Touristique"	II
Licence Pro "Gestion des Opérations Logistiques et Portuaires"	II
Licence Pro "Chef de projet touristique"	II
Licence Pro "NTIC appliquées au tourisme"	II
Licence Pro "Management des Organisations" (Option Entrepreneurial)	II
Licence "Management"	II
Licence Pro "Gestion des Risques en Entreprise"	II
Licence "Comptabilité-Gestion"	II
MASTER	
Master I Responsable du Transport Multimodal	I
CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	
CQP "Capitaine de bateau fluvial"	CPNEFP
CQP "Pilote de croisières de courtes durées"	CPNEFP
CQP "Commis de cuisine"	V
TITRES PROFESSIONNELS INSCRITS AU RNCP	
Titre Professionnel Agent d'Accueil Touristique	V
Titre Professionnel Technicien d'Accueil Touristique	IV
Gestionnaire de Petite ou Moyenne Structure	III
TITRES PRIVÉS INSCRITS AU RNCP	
Technicien Supérieur du Transport International et de la Logistique Portuaire, option Fluvial	III
Responsable Administrateur réseaux d'entreprise	II
Responsable du Développement Commercial	II
Manager du Marketing et de la communication intégrée	I
TITRES PRIVÉS NON INSCRITS AU RNCP	
Certificat Professionnel de Responsable d'une Unité de Transport Fluvial	III
ATTESTATIONS / CERTIFICATS PROFESSIONNELS / FORMATIONS OBLIGATOIRES	
Attestation de Capacité Professionnelle (ACP)	-
Certificat de Capacité pour la Conduite de Bateaux de Commerces en Eaux Intérieures	-
Certificat Restreint de Radiotéléphonie (CRR)	-
Attestation Spéciale Radar (ASR)	-
Attestation ADNR - Transports de Marchandises Dangereuses sur les voies de Navigations Intérieures	-
Attestation Spéciale Passager (ASP)	-
Prévention et Secours Civique de niveau 1 (PSC1)	-
Câbles et cordages	-
Prévention des chutes à l'eau	-
Habilitations électriques	-
Tutorat	-
CACES (Catégories à définir)	-
Formation minimale de découverte et d'initiation aux métiers fluviaux	-
FORMATIONS CERTIFIABLES A L'INVENTAIRE	
Langues étrangères	Référence CLES - CECRL TOEIC ou TOEFL
Outils Bureautiques	PCIE
Autres Formations	
CQP Agent de maintenance et de service dans les industries nautiques (EX CQP Agent de maintenance en plaisance fluviale)	CPNEFP
Maintenance véhicules options bateaux	IV
Mécanicien réparateur en matériel nautique	V
Autres Formations maintenances (diesel, électrique...)	-
Licence "Audiovisuelle"	II
Formations liées à l'accueil des enfants : le BAFA (Brevet d'Aptitude à la Fonction d'Animateur) par exemple	-
Formation incendie (équiper de 1ère intervention)	-
Formation mécanicien 250 kw	-
Formation mécanicien 750 kw	-
Formation aux savoirs de base	-
Formation en management (parcours certifiant)	-
Formation équilibre alimentaire et hygiène sanitaire	-

Transport de passagers

FORMATIONS	Niveau
DIPLÔMES	
CAP	
CAP "Transport Fluvial"	V
Mention complémentaire au CAP "Transport Fluvial"	V
CAP "Cuisine"	V
CAP "Restaurant"	V
CAP "Agent Polyvalent de Restauration"	V
CAP "Salle"	V
BAC	
BAC Professionnel "Transport Fluvial" (Remplace la Mention Complémentaire CAP "Transports Fluvial" en 2016)	IV
BAC Professionnel "Exploitation des Transports"	IV
BAC Professionnel "Cuisine"	IV
BAC Professionnel "Salle"	IV
BAC Professionnel "Comptabilité"	IV
BTS	
BTS "Vente et Production Touristique"	III
BTS "Tourisme"	III
BTS "Hôtellerie-Restauration"	III
BTS "Transports et Logistique"	III
BTS "Assistant de gestion"	III
BTS "Action Commerciale"	III
BTS "Commerce International" (Référentiel commun européen)	III
BTS "Informatique"	III
LICENCE	
Licence "Conception de Produit Touristique"	II
Licence Pro "Gestion des Opérations Logistiques et Portuaires"	II
Licence Pro "Chef de projet touristique"	II
Licence Pro "NTIC appliquées au tourisme"	II
Licence Pro "Management des Organisations" (Option Entrepreneuriat)	II
Licence "Management"	II
Licence Pro "Gestion des Risques en Entreprise"	II
Licence "Comptabilité-Gestion"	II
MASTER	
Master I Responsable du Transport Multimodal	I
CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	
CQP "Capitaine de bateau fluvial"	CPNEFP
CQP "Pilote de croisières de courtes durées"	CPNEFP
CQP "Commis de cuisine"	V
TITRES PROFESSIONNELS INSCRITS AU RNCP	
Titre Professionnel Agent d'Accueil Touristique	V
Titre Professionnel Technicien d'Accueil Touristique	IV
Gestionnaire de Petite ou Moyenne Structure	III
TITRES PRIVÉS INSCRITS AU RNCP	
Technicien Supérieur du Transport International et de la Logistique Portuaire, option Fluvial	III
Responsable Administrateur réseaux d'entreprise	II
Responsable du Développement Commercial	II
Manager du Marketing et de la communication intégrée	I
TITRES PRIVÉS NON INSCRITS AU RNCP	
Certificat Professionnel de Responsable d'une Unité de Transport Fluvial	III
ATTESTATIONS / CERTIFICATS PROFESSIONNELS / FORMATIONS OBLIGATOIRES	
Attestation de Capacité Professionnelle (ACP)	-
Certificat de Capacité pour la Conduite de Bateaux de Commerces en Eaux Intérieures	-
Certificat Restreint de Radiotéléphonie (CRR)	-
Attestation Spéciale Radar (ASR)	-
Attestation ADNR - Transports de Marchandises Dangereuses sur les voies de Navigations Intérieures	-
Attestation Spéciale Passager (ASP)	-
Prévention et Secours Civique de niveau 1 (PSC1)	-
Câbles et cordages	-
Prévention des chutes à l'eau	-
Habilitations électriques	-
Tutorat	-
CACES (Catégories à définir)	-
FORMATIONS CERTIFIABLES A L'INVENTAIRE	
Langues étrangères	CLES - CECRL TOEIC ou TOEFL
Outils Bureautiques	PCIE
Propositions Autres Formations	
CQP Agent de maintenance et de service dans les industries nautiques (EX CQP Agent de maintenance en plaisance fluviale)	CPNEFP
Maintenance véhicules options bateaux	IV
Mécanicien réparateur en matériel nautique	V
Autres Formations maintenances (diésel, électrique...)	-
Licence "Audiovisuelle"	II
Formations liées à l'accueil des enfants : le BAFA (Brevet d'Aptitude à la Foncion d'Animateur) par exemple	-

ANNEXE II

CONTRIBUTIONS FINANCIÈRES DES ENTREPRISES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Entreprises employant moins de 11 salariés

La contribution financière minimale à la formation professionnelle continue est fixée à 0,55 % des rémunérations brutes versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2, alinéa 3, et R. 6332-22-2 du code du travail, et ainsi répartie :

- 0,15 % destiné au financement des actions de formation liées aux contrats ou aux périodes de professionnalisation ;
- 0,40 % destiné au financement du plan de formation.

Entreprises employant plus de 10 salariés

La contribution financière minimale à la formation professionnelle continue est fixée à 1 % des rémunérations brutes versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2, alinéa 3, et R. 6332-22-2 du code du travail ainsi répartie.

Entreprises employant de 11 à moins de 50 salariés

La contribution des entreprises est décomposée comme suit :

- 0,30 % destiné à financer les actions de professionnalisation ;
- 0,20 % destiné à financer le compte personnel de formation sauf accord conclu dans les conditions fixées à l'article L. 6331-10 et rappelé à l'article 17.4 du présent accord ;
- 0,20 % destiné à financer le plan de formation ;
- 0,15 % destiné à financer le congé individuel de formation ;
- 0,15 % affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

La contribution des entreprises est décomposée comme suit :

- 0,30 % destiné à financer les actions de professionnalisation ;
- 0,20 % destiné à financer le compte personnel de formation sauf accord conclu dans les conditions fixées à l'article L. 6331-10 et rappelé à l'article 17.4 du présent accord ;
- 0,10 % destiné à financer le plan de formation ;
- 0,20 % destiné à financer le congé individuel de formation ;
- 0,20 % affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Entreprises employant de 300 salariés et plus

La contribution des entreprises est décomposée comme suit :

- 0,40 % destiné à financer les actions de professionnalisation ;
- 0,20 % destiné à financer le compte personnel de formation sauf accord conclu dans les conditions fixées à l'article L. 6331-10 et rappelé à l'article 17.4 du présent accord ;
- 0,20 % destiné à financer le congé individuel de formation ;
- 0,20 % affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Financement du CPF dans les entreprises de plus de 10 salariés

Dans les entreprises adhérentes de la branche de plus de 10 salariés, un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans pourra prévoir que, pour chaque année couverte par l'accord, l'employeur consacre une fraction de sa contribution au moins égale à 0,2 % au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement.

Dans ce cas, le taux de la contribution minimale à verser à l'OPCA de branche sera ramené de 1 % à 0,8 % pour les années en cause.