

ACCORD DE BRANCHE RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DES PERSONNELS NAVIGANTS

PREAMBULE

Considérant la réforme des règles générales en matière de formation professionnelle par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi n°2014-288 du 5 mars 2014, les organisations syndicales et patronales représentatives des marins et des gens de mer entendent compléter et adapter les règles de la formation professionnelle aux spécificités des métiers navigants des entreprises de navigation.

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

Sans préjudice des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables, le présent accord détermine les priorités en matière de formation et les aménagements que les organisations syndicales et patronales représentatives souhaitent apporter aux dispositifs de formations.

Compte tenu des différents dispositifs de formation, les objectifs de la formation professionnelle sont les suivants :

- acquisition de qualifications permettant une évolution professionnelle ;
- maintien et développement des compétences techniques et opérationnelles, compte tenu des évolutions technologiques et organisationnelles ;
- adaptation aux exigences de qualité, de sûreté, de sécurité, d'hygiène et de respect de l'environnement propres au secteur maritime ;
- accompagnement des jeunes pour leur permettre de réussir leur formation initiale et leur intégration dans l'entreprise ;
- maintien de l'employabilité tout au long de la vie, qui consiste à veiller à ce que les salariés, disposent ou conservent toutes les qualifications et compétences requises pour les emplois auxquels ils peuvent prétendre compte tenu de leur formation.

INDEX

Titre 1 : dispositions générales.....	4
Article 1.1. Champ d'application.....	4
Article 1.2 Durée, entrée en vigueur et extension	4
Article 1.3. Révision.....	4
Article 1.4. Dénonciation.....	4
Titre 2 : Instances de la formation professionnelle.....	5
Article 2.1 Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).....	5
Article 2.2 Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	5
Article 2.3. Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA).....	5
Titre 3 : Dispositifs de la formation professionnelle	6
Article 3.1 : le plan de formation.....	6
Article 3.2. Bilan de compétences	6
Article 3.3. Compte Personnel de Formation	6
Article 3.3.1. Heures acquises au titre du DIF	6
Article 3.3.2. Alimentation du CPF	7
Article 3.3.3. Formations éligibles au CPF.....	7
Article 3.3.4 Utilisation du CPF	8
Article 3.3.5 Articulation du CPF avec d'autres dispositifs de formation	8
Article 3.3.6 Prise en charge des frais de formation.....	9
Article 3.3.7 En présence d'un accord d'entreprise.....	9
Article 3.4. Validation des acquis de l'Expérience (VAE).....	9
Article 3.5: le congé individuel de formation (CIF).....	10
Article 3.6. Contrat de professionnalisation.....	10
Article 3.6.1 Durée du contrat.....	10
Article 3.6.2 Lieu de formation	11
Article 3.6.3 Formation.....	11
Article 3.6.4. Durée de la formation	11
Article 3.6.5. Financement	12
Article 3.7. Périodes de professionnalisation	12
Article 3.8. Tutorat	13
Article 3.9. Entretien professionnel	14
Article 3.10. Contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle	15
Titre 4 : Dispositions particulières.....	15
Article 4.1 : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle	15
Article 4.2 : Insertion et formation professionnelle des travailleurs en situation de handicap.....	15
Titre 5 : Apprentissage.....	15
Annexe : Formations plan	16
Annexe : listes CPF	

Titre 1 : dispositions générales

Article 1.1. Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives des personnels navigants de la marine marchande.

Le présent accord a la nature d'avenant de révision de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle des personnels navigants du 30 juin 2011 et ses avenants. Il a pour objet d'apporter les modifications induites par les nouvelles dispositions légales.

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

Article 1.2 Durée, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est d'une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la date de son dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail sous réserves des dispositions légales entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2015 ou à compter du 1^{er} janvier 2016.

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

Article 1.3. Révision

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

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

L'accord portant révision du présent texte sera conclu conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 1.4. Dénonciation

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

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Au vu de l'état d'avancement des négociations, les organisations syndicales et patronales représentatives pourront unanimement convenir de prolonger le délai de survie de l'accord de branche.

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

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

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

Titre 2 : Instances de la formation professionnelle

Article 2.1 Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)

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

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

- Un représentant par organisation syndicale représentative¹ ;
- Et un nombre égal de représentant patronaux.

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

Les CPNE procèdent à l'évaluation des besoins en formation, notamment en rapport avec l'évolution technologique des navires et l'apparition de nouvelles formations et de nouveaux moyens de formation. Elles examinent tous les aspects et moyens mis en œuvre de la formation professionnelle dans les entreprises. Elle formule à cet effet toute observation et proposition qu'elles jugent utile au développement de la formation.

Les CPNE sont compétentes pour fixer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation.

Article 2.2 Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La branche s'est dotée d'un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont les rôles et missions sont définis par accord du 30 juin 2011.

Article 2.3. Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA)

La branche désigne par accord distinct l'OPCA collecteur des fonds de formation.

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

Sous réserve de l'article R. 6332-16 du code du travail, ces fonds seront gérés par une section paritaire dédiée à la branche dans les conditions prévues par le présent accord.

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

Sous réserve de l'article R. 6332-16 du code du travail, l'OPCA mettra à la disposition des entreprises de la branche couvertes par le présent accord des interlocuteurs dédiés et experts, chargés d'accompagner, de conseiller et de faciliter leurs démarches pour une utilisation optimale des fonds disponibles pour concourir aux objectifs du présent accord.

Titre 3 : Dispositifs de la formation professionnelle

Article 3.1 : le plan de formation

Le plan de formation est établi dans chaque entreprise sur la base des orientations de formation établies par chaque entreprise. Toutefois, elles tiennent compte dans la définition de leurs orientations des objectifs généraux définis en préambule.

Article 3.2. Bilan de compétences

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

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

Lorsque la prise en charge financière du congé de bilan de compétence est assurée dans le cadre du Congé individuel de formation, l'organisme compétent fournit au salarié la liste des organismes qu'il a agréés pour la réalisation des congés de bilan de compétences.

Article 3.3. Compte Personnel de Formation

Depuis le 1er janvier 2015 le dispositif du droit individuel à la formation (DIF) est remplacé par le compte personnel de formation (CPF).

Le financement du CPF est assuré conformément à l'article 3.10 du présent accord à compter du 1er janvier 2016 (masse salariale 2015).

Les dispositions suivantes sont prises en application des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail.

Article 3.3.1. Heures acquises au titre du DIF

Les droits acquis par le salarié au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 sont mobilisables jusqu'au 1er janvier 2021 selon les règles applicables au CPF. Conformément aux dispositions légales, ces droits ne se confondent pas avec les heures acquises au titre du CPF.

Depuis 1er janvier 2015, ces heures peuvent être mobilisées dans le cadre du CPF dans la limite d'un plafond global de 150 h.

Ces droits peuvent être utilisés dans les mêmes conditions que les heures acquises au titre du CPF.

Avant le 31 janvier 2015 chaque entreprise fournit aux salariés un récapitulatif des heures de DIF acquises au 31 décembre 2014.

Article 3.3.2. Alimentation du CPF

Le compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps plein pendant 5 ans (120h). Il est ensuite alimenté par un crédit de 12 h par année de travail à temps plein pendant 3 ans pour atteindre le plafond de 150 h. Ces dispositions sont sans préjudice de l'article 3.9 sur l'entretien professionnel.

Les droits des salariés à temps partiel ou employés une partie de l'année sont réduits prorata temporis.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, l'employeur a la faculté, dans le cadre de sa politique de formation, de prévoir un abondement supplémentaire du CPF de ses salariés. L'abondement, qui n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond de 150h, ne saurait financer la totalité de la formation suivie par le salarié.

Article 3.3.3. Formations éligibles au CPF

Le CPF permet de suivre des formations qui doivent nécessairement soit :

- Relever du socle de connaissance et de compétence déterminé par décret ;
- Etre sanctionnées par un titre inscrit au Registre National de la Certification Professionnelle (RNCP) ;
- Etre sanctionnées par un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP/CQPI) ;
- sanctionnées par les certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle inscrites à l'inventaire établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (code de l'éducation) ;
- Concourir à l'accès à la qualification de personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'Agefiph ;
- Etre destinées à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

Le salarié peut également se référer aux listes qui seront établies au niveau national par le Conseil paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation ou au niveau régional par le Conseil paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié.

Au niveau de la Branche, la liste des formations éligibles au financement par le CPF est établie par la CPNE. Elle devra se réunir au moins une fois par an pour amender, si nécessaire, la liste des formations éligibles au CPF.

La CPNE définit les formations éligibles (voir en annexe) dans le cadre suivant : les formations prioritaires sont celles qui permettent d'obtenir ou revalider/recycler un brevet ou un certificat maritime.

Cette liste prend en compte les formations permettant un reclassement du marin en cas d'inaptitude ou de suppression de poste.

Ces dispositions ne font pas obstacles aux obligations de l'employeur en matière de formation conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail.

Dans ce cadre, l'employeur peut prévoir des incitations pour encourager le salarié à utiliser son CPF. Ces incitations sont définies par accord d'entreprise.

Article 3.3.4 Utilisation du CPF

L'utilisation du CPF hors temps de travail n'est pas soumise à l'accord préalable de l'employeur.

L'utilisation du CPF en tout ou partie pendant le temps de travail est soumise à l'accord préalable de l'employeur. Cet accord porte sur le contenu et le calendrier de la formation. Les demandes de formation de moins de 6 mois doivent être faites avec au moins 60 jours de délai. Au-delà de 6 mois, le délai est de 120 jours.

Les demandes d'utilisation du CPF sur le temps de travail pour suivre une formation répondant aux obligations STCW et nécessaires à l'exercice de ses fonctions sont systématiquement accordées ou planifiées.

L'accord de l'employeur sur le contenu n'est pas nécessaire lorsque la formation est financée :

- Au titre des heures visées à l'article 3.9 du présent accord.
- Au titre des formations relevant du socle de connaissance et de compétence ou l'accompagnement à la VAE.
- Ainsi que dans les cas prévus par accord d'entreprise

L'employeur doit notifier sa réponse par écrit dans un délai de 30 jours. L'absence de réponse vaut acceptation.

Le salarié est seul juge de l'opportunité d'utiliser son CPF sans avoir à en justifier auprès de son employeur.

Article 3.3.5 Articulation du CPF avec d'autres dispositifs de formation

Les autres dispositifs de formation professionnelle peuvent être mobilisés en complément du CPF dans les conditions légales et réglementaires.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour compléter le financement d'un congé individuel de formation, l'organisme gérant le CIF prend en charge les frais pédagogiques associés au congé individuel de formation, et obtient le financement de ces frais par le FPSPP à due concurrence des heures CPF utilisées, dans la limite des ressources du FPSPP affectées à ce financement dans la convention cadre qui le lie avec l'Etat, selon les modalités déterminées au 4° de l'article L. 6332-21 du code du travail.

L'utilisation du CPF peut être complétée par une période de professionnalisation dans les conditions définies à l'article L. 6324-1 du code du travail.

Article 3.3.6 Prise en charge des frais de formation

Hors des cas visés à l'article 3.3.7, les frais de formation sont pris en charge selon les règles décidées par l'OPCA. Lorsque le salarié mobilise son CPF dans le cadre d'un CIF, les frais pédagogiques correspondant aux heures CPF utilisées sont pris en charge par le Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) comme indiqué à l'article 3.3.5.

Les heures de formations pendant le temps de travail effectif ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

Le salarié continue de bénéficier du régime de protection sociale dont il dépend.

Article 3.3.7 En présence d'un accord d'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires les entreprises ont la faculté de conclure un accord collectif sur le financement des formations des salariés en CPF.

Dans cette hypothèse :

- l'entreprise doit consacrer au moins 0,2% de sa masse salariale brute à ce dispositif. Sa participation au financement de la formation professionnelle définie à l'article __ est alors de 0,8%.
- Adresse chaque année à l'OPCA un état des dépenses consacrées au financement du CPF et son abondement.

Les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement) afférents à la formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées par l'accord.

A l'issue d'une période de trois ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise, les fonds qui n'auraient pas été consacrés au financement du CPF sont reversés à l'OPCA.

Article 3.4. Validation des acquis de l'Expérience (VAE)

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

Les organisations syndicales et patronales représentatives encouragent le personnel d'encadrement lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien individuel professionnel :

- à favoriser les VAE ;
- à les informer sur les parcours de formation existants, les diplômes ou brevets nécessaires à des évolutions, notamment au travers des documents d'informations édités par l'OPCA.

Afin de favoriser le développement de la VAE pour valider les compétences en vue d'une accession à des brevets ou titres supérieures, les organisations syndicales et patronales représentatives examineront avec la direction des affaires maritimes les voies et moyens d'une validation de ces acquis, notamment pour permettre aux salariés qui le souhaitent d'accéder plus facilement à une évolution professionnelle.

La VAE peut être prise en charge par le FONGECIF et/ou le CPF et éventuellement s'inscrire dans le plan de formation. En cas de prise en charge, totale ou partielle par l'employeur, une convention conclue entre le salarié et l'employeur précise :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la période de réalisation ;
- l'organisme délivrant la formation ;
- les conditions de prise en charge des frais de VAE

Les dépenses afférentes à la participation par un salarié au jury de VAE sont prises en charge dans les conditions légales et réglementaires.

Article 3.5: le congé individuel de formation (CIF)

Les organisations syndicales et patronales représentatives rappellent que les salariés répondant aux conditions légales peuvent bénéficier, à leur initiative, et à titre individuel, d'un droit à l'absence pour suivre une formation. Il s'agit du congé individuel de formation (CIF) afin :

- Accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- Changer d'activité ou de profession ;
- S'ouvrir plus largement à des activités sociales, associatives et culturelles ;
- Préparer un examen pour l'obtention d'un diplôme.

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

Les conditions de prise en charge et de rémunération du salarié sont établies conformément aux articles L. 6322-17 et suivants du code du travail et du décret 84-613. Les prises en charge des organismes de formations sont directement versées à l'entreprise.

Si le CIF présente un intérêt pour l'entreprise elle peut participer à son financement au-delà de ses obligations légales.

Article 3.6. Contrat de professionnalisation

Considérant l'article L. 5547-2 du code des transports et le décret (*n°2005-146 du 16 février 2005 et ses modifications*) relatif aux conditions d'application du contrat de professionnalisation aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime, le contrat de professionnalisation maritime permet d'assurer la formation à la mer nécessaire à la délivrance des titres obligatoires pour exercer des fonctions de direction, d'opération ou d'appui à bord des navires de commerce, ainsi qu'à l'obtention de qualifications maritimes complémentaires.

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

Article 3.6.1 Durée du contrat

Considérant les durées de formation à la mer et à l'alternance des temps d'embarquement et des périodes de congés et de repos à terre, la durée maximale du contrat de professionnalisation maritime peut être portée à 24 mois.

De même, un salarié en CDI peut bénéficier d'une action de professionnalisation dans les mêmes conditions.

Le contrat commence à la date du premier jour d'embarquement. Il se termine le dernier jour de congés acquis au moment du débarquement. Le débarquement intervient dès que possible compte tenu des contraintes d'exploitation du navire, après que le titulaire ait accompli la totalité de la période de formation à la mer objet du contrat. La période d'embarquement à la mer peut être accomplie par des embarquements successifs sur un ou plusieurs navires différents de l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation maritime devant permettre de suivre une formation tout en validant une période de navigation, il peut être suspendu dans la limite de 2 mois, sans interrompre son déroulement, entre la fin de la période de congés acquis lors du dernier embarquement et le nouvel embarquement, lorsque cela permet d'assurer l'accomplissement de la période de navigation prescrite pour la délivrance du titre de formation professionnelle et d'assurer une affectation dans de bonnes conditions.

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

Pendant la durée du contrat, les bénéficiaires perçoivent une rémunération conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation maritime ont droit à 9 jours de repos rémunérés par mois d'embarquement, incluant la compensation des repos hebdomadaires.

Article 3.6.2 Lieu de formation

Les enseignements, l'acquisition des savoir-faire ainsi que les actions d'accompagnement et d'évaluation peuvent être effectués à bord du (ou des) navire(s) sur lequel (lesquels) le bénéficiaire est affecté (successivement) pendant la durée du contrat de professionnalisation maritime.

Article 3.6.3 Formation

Pour la délivrance des titres obligatoires à l'exercice des fonctions de direction, d'opération ou d'appui, le tuteur remplit le registre de formation à bord remis à l'élève par son établissement scolaire d'origine. Au terme du contrat, ce registre dûment complété, est retourné par le titulaire à l'autorité de tutelle chargé de la délivrance du titre ou de la qualification visé.

Les élèves sont embarqués en supplément d'effectif. Des formations complémentaires à la formation principale visant à l'obtention des titres figurant à l'annexe du présent accord peuvent être dispensées à terre pendant la durée du contrat. Ces formations sont notamment celles nécessaires à l'acquisition des qualifications requises pour occuper une fonction sur un type de navire spécialisé.

Article 3.6.4. Durée de la formation

La durée minimale de la formation est fixée au quart de la durée du contrat. Cependant, pour les formations conduisant à la délivrance d'un titre professionnel obligatoire à l'exercice d'une fonction à bord, le temps de formation est fixé à 50 % de la durée du travail durant les périodes d'embarquement. Le temps de formation se calcule sur la base de la durée habituelle de travail applicable à bord des navires, congés payés exclus.

Dans le cas de formations complémentaires dispensées à terre, la durée prise en compte est celle fixée pour l'action pédagogique.

Article 3.6.5. Financement

L'OPCA participe au financement de la formation et du tutorat assurés par les entreprises d'armement maritime dans le cadre d'un contrat de professionnalisation maritime répondant aux modalités du présent accord.

La prise en charge horaire dans le cadre des contrats de professionnalisation maritime est de 12.5 €.

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

A cette fin, il est décidé qu'une priorité de prise en charge sera accordée par l'OPCA en charge de la professionnalisation aux contrats et périodes de professionnalisation qui permettent l'acquisition d'un titre ou brevet permettant d'obtenir une nouvelle qualification.

L'OPCA prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement, de formation et de tutorat sur la base du coût moyen constaté lié aux spécificités de certaines formations. Ces coûts moyens peuvent être révisés.

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

Article 3.7. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont notamment pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et la progression professionnelle.

Elles sont ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au monde maritime, aux évolutions technologiques et organisationnelles du milieu maritime, aux salariés en voie de changement d'emploi.

Les formations dispensées dans le cadre des périodes de professionnalisation doivent être :

- Des formations qualifiantes soit enregistrées au RNCP, soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche qui est applicable au salarié, soit ouvrant droit à un CQP ;
- Des actions permettant l'accès :
 - o au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
 - o à une certification inscrite à l'inventaire de la Commission nationale de certification professionnelle.

Les formations prioritaires sont celles qui permettent d'obtenir ou revalider un brevet ou un certificat nécessaire à l'exercice du métier de marin.

Dans ce cadre, les formations dispensées aux salariés doivent leur permettre :

- la maîtrise et l'actualisation de l'ensemble des aspects économiques, juridique, sociaux et managériaux du commerce, du transport maritime et international (formation type mastère maritime) ;
- l'acquisition d'une qualification supérieure ou différente ;
- Le perfectionnement et l'actualisation des connaissances (métiers, techniques, linguistiques, interculturelles, juridiques...) en permettant notamment, pour ce faire, de se former sur des navires ou dans le cadre d'équipes internationales ;
- D'évoluer vers des métiers « à terre » dans l'entreprise ou vers un métier nécessitant une plus grande technicité.
- de se reclasser lorsque leur emploi est supprimé ;
- d'acquérir les compétences leur permettant, lorsqu'ils sont expérimentés de partager leurs expertises, de transmettre leurs connaissances et expériences dans le cadre d'un rôle de tuteur et/ou de formateur.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues par le code du travail notamment lorsqu'il s'agit d'une formation permettant le maintien de la capacité du marin à occuper un emploi.

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures sauf exception prévues par la loi et les règlements. Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et peuvent être déterminés en tenant compte, notamment, des conclusions soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences, soit d'un conseil en évolution professionnelle, soit d'une action de validation des acquis de l'expérience.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

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

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

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

La participation pour les formations inscrites à l'inventaire est définie par l'OPCA après avis de la section paritaire professionnelle.

Article 3.8. Tutorat

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

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience

professionnelle d'au moins 2 ans. Dans les entreprises de moins de 10 salariés, le tuteur peut être l'employeur s'il remplit les conditions légales et réglementaires.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans sa formation et son intégration ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers de formation en situation professionnelle,
- de permettre aux séniors tels que définis par la loi n°2008-1330, 17 décembre 2008 (art. 87) d'assurer une transmission des savoir-faire.
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre de la formation.

Les organisations syndicales et patronales représentatives encouragent les entreprises de la branche à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutoral exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

Pour les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, la mission de tuteur est obligatoire. Elle peut ne pas être nominative du fait des contraintes de l'activité maritime et de la diversité des flottes.

L'employeur s'assure que les tuteurs bénéficient de formation leur permettant d'exercer correctement leurs missions.

Article 3.9. Entretien professionnel

Conformément à l'article L.6315-1 du code du travail tout salarié bénéficie dans son entreprise d'un entretien professionnel tous les deux ans. Ce dispositif remplace l'entretien de mi-carrière antérieurement applicable.

L'objet de cet entretien est d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Tous les 6 ans un état des lieux du parcours professionnel du salarié est effectué et permet d'apprécier si le salarié a :

- Suivi au moins une action de formation. Pour ce point, les formations STCW ne sont pas prises en compte sauf en cas de refus du marin de suivre une action de formation proposée par l'employeur.
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle reconnue par les deux parties ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, une fois tous les 6 ans dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens ou s'il n'est pas satisfait à 2 de ces 3 critères il bénéficie d'un abondement du CPF de 100 heures à la charge de l'employeur. Ce montant est porté à 130h si le salarié est à temps partiel. Cet abondement est distinct des heures créditées sur le CPF au titre de l'article 3.3.2 et du plafond de 150 heures. L'employeur verse à l'OPCA une contribution spécifique dont le montant est déterminé par décret.

Cet entretien est notamment proposé aux salariés qui reprennent leur activité à l'issue :

- D'un congé maternité
- D'un congé parental d'éducation
- D'un arrêt longue maladie
- D'un mandat syndical

Article 3.10. Contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle

A compter de la collecte 2016, au titre des salaires 2015, les obligations légales (plan, professionnalisation, CIF) disparaissent et sont remplacées par une contribution unique assise sur la masse salariale annuelle au taux de :

- De 0,55 % pour les entreprises de 1 à 9 salariés ;
- De 1 % pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Dans cette attente, les obligations au financement de la formation professionnelle demeurent inchangées et notamment l'avenant n°2 du 11 décembre 2013.

Quels que soient leurs effectifs, les entreprises adhérentes de la Branche, de 10 salariés et plus ayant employé des salariés en CDD restent tenus de s'acquitter de la contribution spécifique de 1 % destinée à financer le congé individuel de formation des salariés en CDD (c. trav. art. L. 6322-37).

La somme correspondant à l'obligation est versée à l'OPCA.

Titre 4 : Dispositions particulières

Article 4.1 : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les organisations syndicales et patronales représentatives rappellent la nécessité d'assurer une réelle égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Article 4.2 : Insertion et formation professionnelle des travailleurs en situation de handicap

Les organisations syndicales et patronales représentatives, conscientes que le niveau de formation des personnes en situation de handicap est déterminant pour leur parcours d'insertion professionnelle, entendent favoriser leur accès à la formation et au développement de leurs compétences. A ce titre, il est prévu que lorsqu'un salarié fait une demande de CPF, acceptée par l'employeur, le montant de ses droits acquis sera majoré de 10% au moment de l'exercice du droit.

Titre 5 : Apprentissage

Les entreprises de la Branche des transports et services maritimes utilisent de longue date le contrat de professionnalisation notamment pour la formation des élèves officiers. La Branche souhaite rappeler ici son attachement à la formation en alternance (apprentissage et professionnalisation) pour les métiers maritimes. Seule une formation pratique associée à une formation théorique permet d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice du métier de marin.

Aussi, et dans la mesure du réalisable compte tenu des spécificités de la branche, les organisations syndicales et patronales représentatives pourront se réunir ultérieurement pour détailler les règles et

mécanismes applicables pour mettre en place un mécanisme de financement global de la formation en alternance.

Il sera nécessaire, dans cette optique, d'étudier avec l'OPCA la meilleure répartition possible entre les fonds de l'apprentissage et de la professionnalisation.

Annexe : Formations plan

Lors de la section paritaire professionnelle du 19 novembre 2014 il a été indiqué que :

Avec les nouvelles cotisations, les entreprises de moins de 300 salariés verront une partie de leurs cotisations 1% affectée au plan (0,1% ou 0,2% selon les effectifs). Cela ne signifie pas que leur obligation plan se limite à cela mais uniquement qu'une partie de la cotisation 1% est nécessairement mutualisée. Par conséquent, il était nécessaire de fixer 3 formations prioritaires qui seront financées par l'OPCA sur la base de 30 € de l'heure plafonnées à 1000 €. Les formations qui seront éligibles sont :

- SST –formations initiales ou recyclage
- Santé / sécurité / secourisme (on y trouve les Med 1 à 3, les CAEERS, parcours sécurités, sûreté etc.)
- Droit et réglementation (il s'agit des formations liées à l'évolution de la réglementation).

Cette dernière pourrait être remplacée par les formations liées à la gestion du stress et la gestion des conflits, si cette dernière est plus importante en volume.

Cette liste est évolutive et donnée pour information. Elle relève d'une décision de l'OPCA.

Fait à Paris le _____

Pour ARMATEURS DE FRANCE

Pour la fédération des officiers de la marine marchande UGICT-CGT ;

Pour la fédération nationale des syndicats maritimes C.G.T ;

**Pour la fédération de l'équipement, des transports et des services C.G.T.- F.O, secteur marine
marchande ;**

Pour l'union fédérale maritime CFDT ;

Pour le syndicat national des cadres navigants de la marine marchande C.F.E-C.G.C ;

Pour le syndicat national des personnels navigants et sédentaires de la marine marchande CFTC ;