
Navigation intérieure : entreprises de transport

IDCC 3229

Convention collective nationale du 20 décembre 2018

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

SNEPS CFE-CGC.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

En raison de l'évolution de la réglementation dans le domaine social et de l'obsolescence de certains textes conventionnels, les partenaires sociaux, soucieux de rendre attractif le secteur en le dotant d'un socle social moderne qui encourage la progression de carrière, la mobilité interne, l'épanouissement personnel tout en permettant le développement économique dans un cadre raisonné, ont décidé d'élaborer un texte unique se substituant à l'ensemble des conventions collectives applicables aux salariés du secteur de la navigation intérieure : fret et passagers, navigants et sédentaires.

Chapitre Ier

Dispositions générales Champ d'application

Article 1

Mod. par Avenant n° 1, 3 oct. 2024, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 31 mai, applicable à compter de sa date de signature, soit le 3 oct. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EFF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

La présente convention collective, conclue en application des textes légaux et réglementaires, régit les relations entre :

- Les entreprises de transport de marchandises en navigation intérieure, notamment référencées sous le code APE 5040 Z (Transports fluviaux de fret) ;
- L'ensemble des entreprises de transport fluvial de passagers, notamment visées par la nomenclature NAF, sous la catégorie 50.30 (incluant le code APE 5030Z) ;
- Leurs salariés sédentaires et navigants, affectés à l'activité de navigation, et les personnels navigants commerciaux, de restauration et d'hôtellerie.

Il est précisé que la nomenclature d'activités françaises (code NAF) 50.30 vise les activités de transport fluvial de passagers, comprenant les sous-catégories suivantes :

- 50.30.1 «Transport fluvial de passagers» :

m 50.30.11 «Transport fluvial de passagers par transbordeurs» : cette sous-catégorie comprend le transport fluvial régulier ou non de passagers par transbordeurs, y compris les hydroglisseurs ;

m 50.30.12 «Transport fluvial de passagers sous forme de croisières» : cette sous-catégorie comprend les croi-

sières fluviales (transport, hébergement, restauration et services connexes non comptés à part) ;

m 50.30.13 «Services d'excursions en bateau» : cette sous-catégorie comprend les services d'excursions fluviales en bateau ;

m 50.30.14 «Autres transports fluviaux de passagers» : cette sous-catégorie comprend les autres transports fluviaux réguliers et non réguliers de passagers sur les fleuves, canaux et autres eaux intérieures et les services de coches d'eau et bateaux-taxis ;

- 50.30.2 «Location de bateaux fluviaux pour passagers avec pilote».

La présente convention collective trouve donc notamment application au sein des entreprises dont l'activité principale correspond à l'une de ces sous-catégories.

Dès lors, sont seules exclues du présent champ d'application, les activités d'hôtellerie, café, restauration, exercées à bord de bateaux amarrés de manière permanente à quai, sans navigation, et n'assurant pas, de fait, le transport de passagers, de manière principale ou accessoire.

Les sociétés non référencées sous les codes visés ci-dessus, appartenant à des groupes de sociétés dont l'activité principale est le transport de marchandises ou de passagers en navigation intérieure, et assurant pour les sociétés de ce groupe la direction stratégique ou organisationnelle, la supervision et la gestion, appliquent à titre volontaire à leur personnel sédentaire, les dispositions de la présente convention, de ses annexes et avenants.

Elle s'applique sur l'ensemble du réseau navigable français métropolitain.

Elle s'applique également sur les voies à régime international et sur les eaux navigables à l'étranger dans le respect des règlements édictés par les Etats ou accords internationaux et des conventions entre les partenaires sociaux.

Des annexes fixent les conditions particulières de travail, les grilles de classifications, les grilles de rémunérations pour chacune des catégories de personnel désignées ci-après :

- Personnels navigants des entreprises de transport de marchandises flotte classique ;
- Personnels navigants des entreprises de transport de marchandises flotte exploitée en relèves ;
- Ouvriers des entreprises de transport de marchandises et de transport de passagers ;
- Employés et agents de maîtrise de transport de marchandises et de transport de passagers ;
- Ingénieurs et cadres de transport de marchandises et de transport de passagers ;
- Personnels navigants des entreprises de transport de passagers ;
- Personnels navigants commerciaux, de restauration et d'hôtellerie des entreprises de transport de passagers.

Article 2

Entrée en vigueur, durée, dénonciation et révision

2.10

Date d'effet et Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation. Elle prend effet au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

2.20

Révision

Avant toute demande de révision d'un ou plusieurs articles de la présente convention, accompagnée ou non de la dénonciation de cette dernière, les parties demanderesse doivent obligatoirement, à peine de nullité, informer de leur intention la CPPNI ainsi que les autres parties signataires et joindre une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles.

La demande est examinée lors de la réunion de la CPPNI nationale suivante initialement fixée sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 12 mois suivant la demande de révision. Passé ce délai et si aucun accord n'est intervenu la demande de révision sera réputée caduque et de ce fait, le texte antérieur continuera à s'appliquer. En cas d'impossibilité, constatée par le président, d'aboutir à un accord sur le projet de révision, les parties peuvent faire jouer la procédure de dénonciation prévue au paragraphe ci-dessous.

2.30

Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment, en totalité ou en partie, par l'une des parties signataires avec un préavis de 3 mois. À peine de nullité, cette dénonciation est notifiée à chacune des autres parties signataires ainsi qu'aux services du ministère du travail par lettre recommandée avec accusé de réception.

Durée de validité de la convention en cours de révision

En tous les cas la convention continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Article 3

Adhésion à la convention collective

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associative ou groupements d'employeurs qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera notifiée aux parties signataires de la convention collective et prendra effet conformément à la législation et réglementation en vigueur.

Article 4

Conventions collectives et accords antérieurs

Aux dates fixées pour son application, la présente convention annule et remplace toutes les conventions collectives et accords antérieurs ainsi que leurs annexes et avenants listés ci-après :

- 3 Le contrat collectif de la navigation intérieure du 28 octobre 1936 et ses avenants (IDCC 003)
- 3 La convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997 et ses annexes et avenants (IDCC 1974)
- 3 La convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation intérieure (IDCC 2174) du 5 septembre 2000 et ses annexes et avenants.
- 3 L'accord du 10 juillet 2007 sur la mise à la retraite à 60 ans et le départ en retraite
- 3 L'accord du 21 juillet 2010 sur l'indemnisation des membres des délégations syndicales participant aux réunions de la CPPNI nationale emploi formation

Les accords suivants et leurs avenants restent en vigueur et sont annexés à la présente convention dans des annexes catégorielles suivant la catégorie de personnel qu'elle concerne :

- 3 L'accord du 5 septembre 2000 sur la réduction du temps de travail des salariés relevant de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure
- 3 L'accord du 9 janvier 2001 sur diverses dispositions conventionnelles pour la mise en œuvre de la Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail à l'ensemble du personnel navigant des entreprises de transport de fret par voie de navigation intérieure
- 3 L'accord du 10 janvier 2001 sur la réduction du temps de travail, les repos divers, les modes d'organisation du travail, la composition des équipages, le système de rémunération applicable au personnel salarié relevant du régime de la flotte classique et ses avenants en date du 10 juillet 2007 et du 29 mars 2016
- 3 L'accord du 2 avril 2001 sur la réduction du temps de travail, les repos divers, les modes d'organisation du travail, la composition des équipages, le système de rémunération applicable au personnel salarié relevant du régime de la flotte exploitée en relève, et ses avenants en date du 10 juillet 2007 et du 29 mars 2016
- 3 L'accord du 23 avril 1997 portant organisation du travail du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure
- 3 L'accord du 25 février 2004 relatif au CQP personnel navigant,
- 3 L'accord du 25 février 2004 relatif au CQP Capitaine bateau fluvial,
- 3 L'accord du 28 juin 2008 relatif au CQP pilote de croisières de courte durée,
- 3 L'accord du 15 décembre 2015 sur la mise en place de garanties complémentaires frais de santé,
- 3 L'accord du 29 mars 2016 sur la formation professionnelle,
- 3 L'accord du 17 mai 2018 sur la CPPNI

Toutefois, la présente convention et ses annexes ne peuvent en aucun cas être la cause de réductions d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

Il est précisé que le maintien de ces avantages ne joue que pour le personnel en service à la date d'application de la présente convention et de ses conventions annexes, l'extension de ces dispositions aux nouveaux embauchés pouvant résulter de l'accord de l'employeur.

Article 5 **Négociation annuelle sur les salaires et examen de la situation économique et de l'emploi dans la branche**

5.10 **Négociation annuelle**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires liées par la présente convention se réunissent au moins une fois par an pour engager une négociation sur les niveaux des rémunérations minimales professionnelles garanties pour les différentes catégories de personnel visées dans les annexes de la présente convention. Cette négociation portera sur les salaires et prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Cette négociation sera l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen de la situation économique et de l'emploi dans la branche.

5.20 **Négociation triennale**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires liées par la présente convention se réunissent au moins une fois tous les trois ans pour engager une négociation sur :

3 les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

3 les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail.

3 les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

3 les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

5.30 **Négociation quinquennale**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires liées par la présente convention se réunissent au moins une fois tous les cinq ans pour engager une négociation :

3 pour examiner la nécessité de réviser les classifications

3 pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Article 6 **Dépôt légal**

La présente convention collective et ses annexes feront l'objet des formalités de dépôt légal prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Chapitre II **Droit syndical et liberté syndicale**

Article 7

7.10 **Droit syndical**

Conformément à la Constitution de la République française du 4 octobre 1958, les employeurs et les salariés sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale. L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises de navigation intérieure, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

L'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux Lois et règlements en vigueur.

7.20 **Liberté syndicale**

Les salariés et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque et de ses représentants.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et de rupture du contrat de travail.

Les salariés s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans le travail le fait que leurs collègues et le personnel avec lequel ils sont en rapport adhèrent à telle ou telle organisation syndicale, ou qu'ils n'adhèrent à aucun syndicat.

Article 8

Exercice du droit syndical - Section syndicale

Chaque syndicat peut s'organiser librement dans toutes les entreprises, conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Article 9

Délégués syndicaux

Dans les entreprises ayant atteint le seuil légal d'effectifs autorisant la désignation de délégués syndicaux, cette désignation et l'activité des délégués syndicaux s'exercent conformément à la loi.

Dans les entreprises n'ayant pas atteint ce seuil mais disposant de représentants du personnel au Comité Social et Économique, les syndicats représentatifs peuvent désigner un de ses membres comme délégué syndical, pour la durée de son mandat.

Article 10

Conditions d'exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est défini par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui s'y rapportent.

10.10

Collecte des cotisations

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

10.20

Affichage

Conformément aux dispositions légales, l'affichage des communications syndicales (telles que convocations à des réunions syndicales et ordres du jour de ces réunions, informations syndicales, professionnelles ou sociales) s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du Comité Social et Économique.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise ou d'établissement, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux personnels de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci. Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

En l'absence, d'accord d'entreprise plus avantageux, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans, peuvent mettre à disposition des salariés des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- 1°** Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- 2°** Ne pas avoir de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- 3°** Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

L'utilisation de la messagerie électronique de l'entreprise sera néanmoins soumise à accord d'entreprise qui définira les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

10.30

Local syndical

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés au moins 1 000 salariés, le chef d'entreprise ou son représentant met en outre à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

10.40

Droit de réunion

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir au moins une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise et/ou des unités de travail suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux visés à l'article 10.30, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans des locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures, autres que syndicales, peuvent être invitées, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, par les sections syndicales à participer à une réunion.

Les réunions prévues aux 2 alinéas précédents doivent avoir lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

10.50

Autorisation d'absences

10.51

Pour l'exercice des fonctions syndicales

À titre exceptionnel, et avec l'accord du chef d'entreprise, les représentants mandatés par une organisation syndicale pourront bénéficier d'une autorisation d'absence, non rémunérée ou, à la demande du salarié concerné, prélevée sur le crédit d'heures dont il peut bénéficier, sur leur temps de travail et non imputables sur les congés payés. En toute hypothèse, ces autorisations ne pourront excéder 10 jours par an.

La demande d'autorisation d'absence, accompagnée d'une copie de la convocation adressée par l'organisation syndicale, devra être présentée par écrit au chef d'entreprise au moins 2 semaines avant la date prévue de l'absence sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées.

À défaut de réponse du chef d'entreprise ou de son représentant dans un délai de 1 semaine à compter de la date à laquelle il a eu connaissance de la demande, l'autorisation est réputée acceptée.

10.52

Pour réunions ou congrès syndicaux

Sur la demande écrite et nominative de leur organisation syndicale présentée au moins 2 semaines à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées, les salariés concernés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour participer aux réunions ou congrès syndicaux de ces organisations.

Ces absences seront considérées comme ayant été effectivement travaillées au regard de la détermination des congés payés annuels.

À défaut de réponse de l'employeur dans un délai d'une semaine à compter de la date à laquelle il a eu connaissance de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

10.53

Pour assurer des fonctions de permanent syndical

Des congés sans solde, peuvent être accordés pour la durée de leur mandat, aux salariés chargés par une organisation syndicale d'assurer une tâche de permanent.

Les droits que ces salariés tiennent du fait de leur ancienneté continuent à courir pendant ce congé sans solde.

10.54

Pour réunions paritaires professionnelles

Sur la demande écrite et nominative de leur organisation syndicale présentée au moins 2 semaines à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées, les salariés concernés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour participer aux réunions paritaires professionnelles.

Le temps passé par ces salariés à une CPPNI décidée entre les employeurs et les organisations syndicales de salariés et dans la limite de 4 salariés par délégation syndicale ne donne lieu à aucune réduction de salaire.

La participation à ces commissions entraîne :

3 Le maintien, par l'employeur, de la rémunération qu'aurait perçue l'(les) intéressé(s) s'il(s) avait(aient) travaillé pendant le temps passé à ces réunions, dans la limite de ses (leurs) horaires de travail ;

3 La prise en charge, par la CPPNI des frais de repas et, le cas échéant, des frais d'hébergement, sur justificatifs ;
La prise en charge, par la CPPNI, des frais de transport, dans la limite maximale du billet d'avion, en classe économique, lorsque les nécessités l'exigent, sur justificatifs

10.55

Pour congés de formation économique, sociale et syndicale

Les travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique ou sociale ou de formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit sur demande à un ou plusieurs congés d'une durée totale de 12 jours par an.

Cette durée est portée à 18 jours pour les animateurs des stages ou sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée totale de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

Les conditions de prise en charge de la rémunération du salarié sont effectuées conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

La durée du congé de formation économique, sociale et syndicale ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales, ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

Le congé est de droit sauf si l'employeur estime, après avis conforme du Comité Social et Économique que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur doit être motivé. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le conseil de prud'hommes, qui est saisi et statue en dernier ressort, selon les formes applicables en référé.

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance par l'intéressé. Elle doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée, ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Le refus du congé par l'employeur doit être notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

L'organisme chargé des stages ou sessions doit délivrer aux salariés une attestation constatant la présence effective de ceux-ci par l'intéressé.

Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

10.60

Indemnisation des membres des délégations syndicales participant aux réunions des Commissions paritaires nationales et à la CPPNI

La participation aux travaux des CPPNI ouvre droit pour les délégations des organisations syndicales représentatives au plan national, à une indemnisation de leurs membres à la charge du syndicat patronal, dans les conditions fixées à l'annexe 1 à la présente convention.

Chapitre III Représentation du personnel

Article 11

Comité social et économique

Le Comité social et économique est l'unique institution représentative du personnel.

Le comité social et économique (CSE) remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Dans les entreprises de plus de 11 salariés,

l'employeur organise tous les 4 ans l'élection des membres du CSE.

L'employeur doit informer le personnel et inviter par écrit les organisations syndicales à négocier un protocole d'accord préélectoral.

L'institution, l'élection, le fonctionnement, la mission, des représentants de personnel au comité social d'entreprise (CSE) et à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

11.10 Collèges électoraux

Les représentants du personnel, sont élus, au sein des différentes institutions représentatives du personnel, d'une part par un collège comprenant les ouvriers et employés, d'autre part par un collège comprenant les ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise et cadres sur les listes établies par les organisations syndicales qui répondent aux critères mentionnés à l'article L. 2314-3 du code du travail.

Dans les entreprises dans lesquelles les effectifs comptent du personnel navigant et du personnel sédentaire, et afin de tenir compte des différences existant dans l'organisation du travail et les conditions de travail existant entre ces deux catégories de population, et afin de garantir une représentation cohérente et homogène de l'ensemble du personnel au sein des entreprises de la branche, les parties conviennent de répartir les effectifs de la façon suivante entre chaque collège :

3 Un collège Ouvriers et employés Navigants

3 Un collège, Agents de Maîtrise et Cadres Navigants

3 Un collège Ouvriers et Employés Sédentaires

3 Un collège, Agents de Maîtrise et Cadres Sédentaires

La répartition des sièges de titulaires et de suppléants entre les collèges des différentes catégories de personnel se fera proportionnellement à la part de chaque catégorie dans l'effectif total de l'entreprise.

Dans les entreprises et établissements dans lesquels les effectifs sédentaires sont inférieurs à vingt-cinq salariés, ils sont regroupés en un collège sédentaire unique.

Dans les entreprises et établissements ne dépassant pas vingt-cinq salariés et n'élisant qu'un membre titulaire et un membre suppléant du CSE, les représentants du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Afin d'améliorer la représentation des différentes catégories de personnel et des principaux ateliers ou services, des accords d'entreprise ou d'établissement avec les organisations syndicales pourront prévoir une augmentation du nombre des membres du CSE.

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats aux élections professionnelles qui comportent plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale (Art. L. 2314-30 et s. C. Trav.)

11.20 Délégation élue et représentant syndical au CSE

Le CSE est composé d'un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Les syndicats représentatifs peuvent désigner un représentant syndical au CSE. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est membre de droit du CSE.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un délégué pour siéger au sein du CSE.

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546

11.30

Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est mise en place au sein du CSE. Cette commission est obligatoire dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés ou dans les établissements type SEVESO.

Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité assistent aux réunions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Chapitre IV

Emploi et exécution du contrat de travail

Article 12

Conditions d'embauche et d'emploi

12.10

Liberté d'opinion

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

3 Interdictions des discriminations en matière d'embauché,

3 Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,

-
- 3 Obligations vis-à-vis des représentants du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociation),
- 3 Information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

14.20

Priorités d'embauche

Le personnel est recruté par l'entreprise.

Par ailleurs et pour tout poste devenant disponible, l'employeur fera appel dans l'ordre de priorité, et sous réserve des aptitudes professionnelles du candidat à occuper le poste disponible :

3 à un ancien salarié licencié pour motif économique depuis moins d'un an s'il fait jouer sa priorité de réembauchage dans les délais légaux

3 à un salarié qui à sa demande a rompu son contrat de travail à la suite d'une maternité à la condition que le salarié ait fait valoir cette priorité dans l'année suivant cette rupture, la priorité de réembauchage s'impose alors à l'employeur pendant un an

3 à un salarié employé à temps partiel dans l'établissement et souhaitant occuper un emploi à plein temps, et à un salarié pouvant se prévaloir d'un contrat de travail saisonnier ayant été renouvelé au moins trois fois ;

3 au personnel salarié de l'établissement afin de favoriser la promotion interne en assurant la publicité du poste à pourvoir et en informant les représentants du personnel.

Ces cas de priorité à l'embauche ne jouent que dès lors que le bénéficiaire justifie d'une qualification et/ des compétences compatibles avec les caractéristiques du poste à pourvoir.

À défaut de candidat répondant aux conditions précisées au paragraphe ci-dessus, l'employeur pourra procéder à la recherche d'un salarié sur le marché du travail.

12.30

Type de contrat

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois l'engagement d'un salarié à temps complet ou temps partiel peut être conclu par l'intermédiaire d'un contrat à durée déterminée conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail, d'un contrat saisonnier conformément aux dispositions des articles L. 1242-2 3° ou d'un contrat d'intérim conformément aux dispositions des articles L. 1251-1 et suivants du code du travail.

En raison de la nature saisonnière de l'activité des entreprises de transports de passagers en navigation intérieure et de la contrainte de ne pouvoir recourir dans ce secteur d'activité au contrat à durée indéterminée en saison pour les emplois supplémentaires de matelotage et sécurité, et ceux liés à la restauration et à la réception des passagers, il est possible de recourir au contrat à durée déterminée de l'article L. 1242-2 3° du code du travail et dans le respect des dispositions de la législation et réglementation en vigueur.

Cette possibilité concerne des missions par nature temporaire, que ce soit de quelques heures, d'une journée entière, de plusieurs journées consécutives ou non, ou de la saison complète.

Un contrat devra être établi pour chaque mission. Toutefois, si plusieurs missions sont effectuées au cours d'un même mois civil, l'employeur pourra établir un seul bulletin de paie récapitulatif qui devra détailler toutes les missions sans que la nature juridique des différents contrats s'en trouve modifiée.

En tout état de cause, les contrats saisonniers ne pourront avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 13

Établissement du contrat de travail

Tout engagement d'un salarié à temps complet ou à temps partiel pour une durée indéterminée ou déterminée fait l'objet d'un contrat écrit et signé des deux parties, établi en double exemplaire dont l'un, remis au salarié, tient lieu d'attestation d'embauché.

Ce contrat doit indiquer :

3 La date d'embauché ;

3 Le type et la durée du contrat ;

3 La nature et la qualification de l'emploi, sa classification et son niveau selon les dispositions de la présente convention et de ses annexes ;

3 La durée de la période d'essai et son renouvellement éventuel ;

3 La durée du travail et son aménagement ;

3 Les éléments de la rémunération ;

3 L'adresse du siège social de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 14 **Période d'essai**

14.10 **Objet de la période d'essai**

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

14.20 **Existence de la période d'essai**

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

14.30 **Durée**

Pour le personnel sédentaire, la durée de la période d'essai initiale des contrats à durée indéterminée est de :

- 2 mois pour le personnel ouvrier et employé,
- 3 mois pour le personnel agent de maîtrise
- 4 mois pour le personnel cadre.

Pour toutes les catégories de personnel sédentaire, la durée de la période d'essai des contrats à durée déterminée est de un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée du contrat est au plus égale à 6 mois, et 1 mois pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée, selon la règle ci-dessus, par rapport à la durée minimale du contrat.

Pour le personnel navigant, la durée de la période d'essai initiale des contrats à durée indéterminée est de :

- 1 mois d'embarquement effectif pour le personnel ouvrier et employé (du grade de matelot au grade de maître matelot/matelot-timonier et matelot garde moteur),
- 2 mois d'embarquement effectif pour le personnel ouvrier et employé (du grade de timonier et mécanicien jusqu'au grade de 2nd capitaine et de maître machine)

3 mois d'embarquement effectif pour le personnel Agent de maîtrise et cadre (1^{er} capitaine et Commandant).

L'embarquement effectif s'entend des périodes de travail à bord des unités et de toutes périodes de travail assimilées (formation, service à terre ...), à l'exclusion des périodes de repos à terre.

Pour toutes les catégories de personnel navigant, la durée de la période d'essai des contrats à durée déterminée est de un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée du contrat est au plus égale à 6 mois, 1 mois pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée, selon la règle ci-dessus, par rapport à la durée minimale du contrat.

14.40 **Renouvellement de la période d'essai**

Pour le personnel sédentaire, la période d'essai des contrats à durée indéterminée peut être renouvelée pour une nouvelle période d'une durée équivalente à la période initiale, soit pour une période de :

- 2 mois pour les personnels ouvrier et employé,
- 3 mois pour le personnel agent de maîtrise
- 4 mois pour le personnel cadre.

Pour toutes les catégories de personnel navigant, la période d'essai des contrats à durée indéterminée peut être renouvelée pour une nouvelle période d'un mois d'embarquement effectif.

Pour toutes les catégories de personnel navigant le total de la période d'essai initiale et de renouvellement éventuel ne peut excéder une durée de 6 mois calendaires

La période d'essai d'un contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

À l'issue de la période d'essai, éventuellement prorogée, l'engagement du salarié devient définitif.

14.50

Cessation de la période d'essai

14.51

Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

3 48 heures au cours du premier mois de présence ;

3 2 semaines après 1 mois de présence ;

3 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Par ailleurs, lorsque le délai de prévenance de rupture de la période d'essai est d'au moins 2 semaines, le salarié dispose du même temps et des mêmes avantages pour la recherche d'un emploi que ceux dont il aurait bénéficié en cas de rupture du contrat de travail intervenant postérieurement à la période d'essai. En cette circonstance sa rémunération ne peut subir de réduction.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

14.52

Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

3 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

3 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

Article 15

Évolution de carrière

Les entreprises mettront en œuvre une politique favorisant les développements de carrière. À cet effet, elles sont invitées à développer la pratique d'entretiens entre les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques directs pour faire périodiquement le point, en plus des entretiens périodiques prévus par la réglementation en vigueur (entretiens professionnels).

15.10

Remplacement ou affectation temporaire dans une fonction supérieure pour le personnel navigant

Hors cas de promotion, en cas d'absence d'un navigant d'un grade supérieur ou d'augmentation temporaire d'activité, si l'organisation du travail le permet, les affectations s'effectueront de préférence par la voie interne en fonction des compétences et ressources disponibles dans l'entreprise.

Ainsi, un navigant peut être affecté à un poste de qualification supérieure pour remplacer un autre navigant temporairement absent et pour une durée prévue contractuellement. Il en ira de même en cas d'augmentation temporaire de l'activité de l'entreprise.

Il perçoit pour la durée de son affectation la rémunération afférente à ce poste et tous les avantages supplémentaires liés à ce poste.

15.20

Promotion

L'évolution de carrière du personnel de la branche s'effectue dans la limite des postes disponibles et des qualifications afférentes aux postes, et aux besoins de l'entreprise.

Des accords particuliers d'entreprise pourront prévoir les modalités spécifiques pour les évolutions de carrières.

À défaut d'accord d'entreprise, les évolutions et promotions sont décidées par l'entreprise au vu des postes disponibles, de l'ancienneté, des qualifications et des compétences du salarié. Il sera également tenu compte des évaluations périodiques du salarié.

Les conditions d'évolution et de promotion sont formalisées dans un avenant au contrat de travail.

Les promotions peuvent être précédées d'une période probatoire dont les conditions et la durée sont fixées, à défaut d'accord d'entreprise, entre les parties dans un avenant au contrat de travail.

À l'issue de la période probatoire, le salarié est confirmé dans ses nouvelles fonctions avec la rémunération qui y est attachée.

Si à l'issue de la période probatoire, l'employeur ou le salarié souhaite ne pas confirmer l'évolution de poste, le salarié retrouve son emploi précédent, ou un poste équivalent, et la rémunération qui s'y attache ou une rémunération équivalente à son ancienne rémunération.

Article 16

Rupture du contrat de travail

Le contrat de travail peut être rompu par démission, licenciement pour motif personnel ou économique, départ volontaire pour motif économique, rupture conventionnelle, départ ou mise à la retraite.

16.10

Durée du préavis

16.11

Démission

Pour le personnel sédentaire, la durée du préavis, sauf accord entre les parties et quelle que soit l'ancienneté du salarié, est de :

- 1 mois pour le personnel ouvrier/employé,
- 2 mois pour le personnel agent de maîtrise
- 3 mois pour le personnel cadre.

Pour le personnel navigant, la durée du préavis, sauf accord entre les parties et quelle que soit l'ancienneté du salarié, est de :

- 1 mois d'embarquement effectif pour le personnel ouvrier et employé (du grade de matelot jusqu'au grade de 2nd capitaine et de maître machine) sans toutefois pouvoir excéder une durée de 2 mois calendaires
- 1,5 mois d'embarquement effectif pour le personnel Agent de maîtrise et cadre (1^{er} capitaine et Commandant) sans toutefois pouvoir excéder une durée de 3 mois calendaires

Le salarié doit confirmer sa démission par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

16.12

Licenciement pour motif personnel

16.12.1

Durée du préavis

Pour le personnel sédentaire, la durée du préavis, sauf accord entre les parties, est de :

- 1 mois pour le personnel ouvrier/employé ayant moins de 2 ans d'ancienneté et 2 mois pour ceux justifiant de plus de 2 ans d'ancienneté,
- 2 mois pour le personnel agent de maîtrise
- 3 mois pour le personnel cadre.

Pour le personnel navigant, la durée du préavis, sauf accord entre les parties et quelle que soit l'ancienneté du salarié, est de :

- 1 mois d'embarquement effectif pour le personnel ouvrier et employé (du grade de matelot jusqu'au grade de 2nd capitaine et de maître machine) sans toutefois pouvoir excéder une durée de 2 mois calendaires
- 1,5 mois d'embarquement effectif pour le personnel Agent de maîtrise et cadre (1^{er} capitaine et Commandant) sans toutefois pouvoir excéder une durée de 3 mois calendaires

Pour les licenciements la durée du préavis s'entend sauf en cas de faute grave ou lourde.

16.12.2

Indemnité de préavis & Autorisation d'absence

L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution de son préavis. Dans ce cas, ce dernier a droit à une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé. Cette indemnité est versée aux échéances normales de paye.

Pendant la durée de leur préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter pendant deux heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. L'exercice de ce droit n'entraîne aucune diminution de rémunération. Ces heures, fixées d'un

commun accord entre le salarié et son supérieur hiérarchique, peuvent être cumulées en une ou plusieurs périodes sur la semaine. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Lorsqu'après avoir reçu notification de son licenciement, le salarié trouve un nouvel emploi, il peut quitter son entreprise avant la fin de son préavis, sans avoir à verser l'indemnité compensatrice de délai congé pour la période non effectuée.

Dans ce cas, l'employeur devra être avisé par écrit une semaine à l'avance et sera dispensé du paiement du solde du préavis.

16.20

Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

Cette indemnité sera d'un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté, plafonné à 10 mois de salaires.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec aucune autre indemnité de même nature.

16.30

Départ à la retraite

Le départ en retraite du salarié doit être notifié à l'employeur par le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis d'un mois si le salarié justifie d'une ancienneté comprise entre 6 mois et moins de deux ans et de deux mois si le salarié justifie d'une ancienneté égale ou supérieure à deux ans.

Une indemnité est accordée aux salariés dans le cadre d'un départ à la retraite.

Cette indemnité sera de 0,15 mois de salaire par année d'ancienneté, plafonné à 5 mois de salaires.

16.40

La mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'employeur devra respecter les durées de préavis fixées dans la présente convention pour le licenciement.

Le salarié mis à la retraite bénéficiera d'une indemnité égale à l'indemnité prévue dans la présente convention pour le licenciement.

16.50

Certificat de travail

Lors du départ d'un salarié, pour quelque cause que ce soit, il doit lui être remis un certificat mentionnant les emplois occupés, les dates de début et de fin de chacun de ses emplois, ainsi que les positions et indices hiérarchiques correspondants en application des annexes catégorielles de la présente convention reprenant l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des différentes catégories de personnel de la branche

Article 17

Rémunérations annuelles minimales garanties

17.10

Définition

Les rémunérations annuelles minimales garanties aux salariés sont fixées pour une année pleine conformément aux barèmes de rémunération par classification figurant dans les annexes catégorielles de la présente convention reprenant l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des différentes catégories de personnel de la branche.

Cette rémunération annuelle minimale garantie, variable selon l'ancienneté dans l'entreprise est à comparer à tous les éléments composant la rémunération réelle brute servie aux salariés (salaire de base, primes diverses dont les majorations pour ancienneté lorsqu'elles existent ...) à la seule exception de ceux destinés à rémunérer sous quelle que forme que ce soit les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire en vigueur et considérées comme telles selon les dispositions de la présente convention et des accords pris pour son application.

S'agissant des salariés employés à titre saisonnier ou dans les cas d'entrée ou départ de l'entreprise en cours d'année, la comparaison entre la rémunération réelle brute servie au salarié concerné et la rémunération annuelle minimale garantie portée dans le barème sera effectuée prorata temporis.

17.20

Définition de l'ancienneté

Pour bénéficier de la rémunération annuelle minimale garantie dont les montants figurent dans les annexes catégorielles de la présente convention reprenant l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des différentes catégories de personnel de la branche, on entend par ancienneté dans une entreprise le temps de présence pendant lequel un salarié a été occupé dans l'entreprise, ses différents établissements et filiales.

Sont assimilés au temps de présence dans l'entreprise :

3 Les périodes indemnisées par l'employeur dans le cadre de la convention collective au titre des congés payés annuels, accidents, maladie, maternité, de la formation économique professionnelle et de la formation syndicale ;

3 Le service national ;

3 Les interruptions pour périodes militaires obligatoires, pour mobilisation ou pour fait de guerre ;

3 Le congé d'adoption

3 Le congé de présence parentale

3 Le congé parental d'éducation pour la moitié de sa durée

L'ancienneté du personnel employé sous contrat à durée déterminée à l'exclusion des contrats saisonniers se calcule en additionnant la durée des contrats de travail successifs dans la même entreprise, sous réserve que les interruptions n'excèdent pas 18 mois consécutifs

Article 18

Frais de déplacement

Les déplacements effectués les jours ouvrables et non ouvrables pour les besoins de l'entreprise donnent lieu à remboursement par l'employeur des frais engagés par le salarié, sur justificatifs et selon les modalités définies de prise en charge définies dans l'entreprise.

Article 19

Médecine du travail

Le salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention dans un délai de trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Les salariés soumis à un suivi individuel renforcé de leur état de santé en application de l'article L. 4624-2 du code du travail, bénéficient d'un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste.

Sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire ou lorsque le salarié en fait la demande, une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents
- le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude
- le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans ou, pour les salariés visés à l'article R. 4624-17 du code du travail (travailleur âgé, handicapé, travailleur de nuit), dans les 3 ans précédant son embauche
- Aucune proposition d'aménagement de poste ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis depuis la précédente visite

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le salarié bénéficie d'un examen par le médecin du travail à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

Lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, le salarié peut solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Le salarié bénéficie d'un examen médical de reprise par le médecin du travail :

- Après un congé maternité
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle
- Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Chapitre V

Organisation et durée du travail

Article 20

Durée du travail

La durée du travail est régie conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. En outre, et pour tenir compte des sujétions propres à chaque catégorie de personnel, des dispositions spécifiques à chacune d'entre elles sont traitées par accords annexés à la présente convention.

Article 21

Congés payés

21.10

Congés annuels

Le personnel sédentaire acquiert par année complète d'activité 25 jours ouvrés de congés payés, soit 2,08 jours par mois complet d'activité. Les jours de congés payés pris sont décomptés en jours ouvrés.

Par exception le personnel sédentaire dont le travail est organisé sous forme de cycle et qui est amené à travailler le dimanche, acquiert 35 jours calendaires de CP par année complète d'activité, soit 2,916 jours par mois complet d'activité. Dans ce cas les jours de congés payés pris sont décomptés en jours calendaires.

Compte tenu des conditions d'exploitation des bateaux sur lesquels ils travaillent, les personnels navigants acquièrent 35 jours calendaires de congés payés par année complète d'activité, soit 2,916 jours de congés payés par mois complet d'activité. Les jours de congés payés pris sont décomptés en jours calendaires.

Les entreprises pratiquant un mode de calcul en jours ouvrés pour le reste de son personnel pourront se dispenser de l'application de l'exception précitée.

21.20

Période de congé

La période légale de prise du congé principal s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre.

La période de référence qui correspond au temps pendant lequel le salarié acquiert des droits à congés payés s'étend elle du 1^{er} juin au 31 mai.

Pour le personnel du transport fluvial de passagers, la période légale de prise de congés payés est étendue à l'ensemble de l'année, en raison du caractère saisonnier de cette activité.

Toutefois, le personnel navigant du transport fluvial de passagers qui en fait la demande peut bénéficier de 7 jours calendaires pris entre le 1^{er} juillet et le 31 août pour autant que ce droit lui soit ouvert par son temps de travail dans l'entreprise.

21.30

Ordre de départ

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur au moins deux mois à l'avance.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte en premier lieu des nécessités du service, notamment, dans le cadre du transport de passager, du caractère saisonnier de l'activité et de l'incidence des vacances scolaires.

L'employeur doit également tenir compte des critères suivants :

- La situation de famille des salariés (notamment la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie)
- L'ancienneté du salarié
- L'activité chez un ou plusieurs autres employeurs, pour les salariés à temps partiel.

L'employeur ne peut pas changer les dates de congés du salarié moins d'un mois avant le départ, sauf circonstances exceptionnelles.

Les salariés mariés ou liés par un Pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

21.40

Congés supplémentaires pour fractionnement

Afin de faire face à des nécessités d'exploitation, l'employeur pourra être amené à demander aux salariés de fractionner le congé principal.

Dans ce cas, une fraction doit être au moins de dix jours ouvrés ou quatorze jours calendaires continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Les salariés, personnel sédentaire et navigant fret, qui accepteront de prendre leur congé principal en plusieurs frac-

tions, à la demande de l'employeur, bénéficieront, dans l'hypothèse où l'une des fractions est prise en dehors de la période qui s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de :

— deux jours de congés supplémentaires, lorsque le nombre de jours est égal ou supérieur à cinq jours ouvrés ou sept jours calendaires ;

— d'un jour de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours est égal à trois, quatre ou cinq.

Les jours de congés excédant la durée de vingt jours ouvrés ou vingt-huit jours calendaires n'ouvrent pas droit à ces congés supplémentaires pour fractionnement.

Les congés annuels peuvent être fractionnés à la demande de l'intéressé dans la mesure où l'organisation du service le permet. Lorsque le congé principal aura été fractionné à l'initiative du salarié et pris en dehors de la période qui s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année, ce fractionnement n'ouvre droit à aucun jour de congés payés supplémentaires.

Pour le personnel du transport fluvial de passagers et pour tenir compte des périodes de pleine activité, notamment du 1^{er} mai au 31 octobre et les congés scolaires, les parties signataires entendent mettre en place un régime dérogatoire plus favorable pour les salariés consistant en la prise de tout ou partie de leurs congés hors de ces périodes.

Ainsi les salariés bénéficieront de :

— 3 jours de congés supplémentaires si la totalité du congé principal, soit 28 jours calendaires, est pris en dehors de la période qui s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre

— 2 jours de congés supplémentaires si le salarié prend entre 21 et 28 jours en dehors de la période qui s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre

— 1 jour de congé supplémentaire si le salarié prend entre 14 et 21 jours en dehors de la période qui s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre

— La prise de moins de 14 jours de congés en dehors de la période qui s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre n'ouvre droit à aucun congé supplémentaire

Il est entendu que les jours de congé dus au-delà du congé principal soit au-delà de 28 jours calendaires ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Les journées de congés supplémentaires sont prises à des périodes fixées après entente avec le chef d'entreprise

21.50

Congés supplémentaires pour ancienneté

L'ancienneté dans l'entreprise ouvre droit à des congés supplémentaires.

Ces congés supplémentaires sont de 1 jour au-delà de 15 ans d'ancienneté, 2 jours au-delà de 20 ans d'ancienneté, 3 jours au-delà de 30 ans d'ancienneté et 4 jours au-delà de 35 ans d'ancienneté.

Les jours acquis à la date d'entrée en vigueur de ce document restent acquis.

Ces jours de congés supplémentaires pour ancienneté s'applique sauf si il existe déjà dans l'entreprise une disposition procurant un avantage équivalent (prime, etc...) en fonction de l'ancienneté.

21.60

Modalités de comptabilisation des périodes de congés

Les périodes militaires de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, maternité constatés par certificat médical, les congés de formation économique, sociale et syndicale, ainsi que les absences prises pour l'exercice des fonctions syndicales lorsqu'elles sont rémunérées comme du travail effectif, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

Le cumul du congé normal, sous réserve des avantages accordés aux ressortissants originaires des départements d'outre-mer et territoires d'outre-mer, avec les diverses journées complémentaires ne peut dépasser pour une seule absence plus de 20 jours ouvrés ou 28 jours calendaires consécutifs.

21.70

Congés exceptionnels

Tout salarié bénéficie, sur justification auprès de l'employeur, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, assimilé à du temps de travail effectif, à l'occasion des événements familiaux suivants :

— mariage/PACS du salarié : 4 jours

— mariage /PACS d'un enfant : 1 jour

— décès du conjoint, partenaire de PACS ou concubin : 5 jours

— décès d'un enfant : 5 jours

— décès d'un parent en ligne directe : 3 jours

-
- décès d'un grand-parent : 1 jour
 - décès d'un petit-enfant : 1 jour
 - décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours
 - décès d'un beau-parent : 3 jours

Les congés exceptionnels doivent être pris, sauf accord de l'employeur, dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements.

Article 23

Obligations militaires

Les dispositions applicables aux salariés appelés à satisfaire aux obligations légales inhérentes au service national ou en tenant lieu, ou ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ainsi que les conditions de sa réintégration à l'issue de celui-ci, sont fixées par les prescriptions législatives et réglementaires en vigueur.

Chapitre VII

Maladie et accidents

Article 24

Principes

L'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ou de trajet ne constitue pas une rupture de contrat de travail.

En cas d'absence due à la maladie, l'accident de trajet, le salarié prévient dans les meilleurs délais son employeur sauf en cas de force majeure.

Dans les deux jours ouvrables suivant la date d'interruption de travail, le salarié doit transmettre à la CPAM les volets n° 1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail établi par un médecin. Le salarié doit également transmettre le volet n° 3 de l'avis d'arrêt de travail à l'employeur, dans un délai de deux jours ouvrables suivant la date d'interruption de travail.

L'employeur doit être prévenu immédiatement par le salarié de toute prolongation de son arrêt de travail. Le certificat de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à l'employeur dans les deux jours ouvrables suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

Article 25

Indemnités

25.10

En cas de maladie, d'accident, tels que définis et justifiés dans les conditions de l'article 24, les rémunérations continueront à être versées aux salariés concernés dans l'entreprise selon les dispositions prévues à l'annexe 2 de la présente convention.

25.20

Pour tous les salariés, ces indemnités sont, le cas échéant, plafonnées, afin que le total :

- de ces indemnités
- du montant versé des prestations de la sécurité sociale
- du montant versé des prestations des régimes complémentaires de prévoyance, pour la seule quotité résultant des versements effectués par les employeurs,
- des indemnités de perte de salaire versées en cas d'accident par un tiers responsable, ne dépasse pas le traitement et autres éléments de rémunération de l'intéressé tels qu'ils résultent de la lettre d'engagement ou du contrat individuel prévu à l'article 12 et que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé pendant la même période.

25.30

Départ de l'indemnisation

En cas d'accident de travail, de trajet et de maladie professionnelle il n'est fait application d'aucune franchise et l'indemnisation court à partir du premier jour.

Dans tous les autres cas, l'indemnisation complémentaire est due à compter du huitième jour, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

25.40
Contre-visite

L'employeur a la faculté de faire effectuer une contre-visite médicale par un médecin de son choix pendant toute la période d'arrêt maladie du salarié bénéficiant du système d'indemnisation prévu par le présent article.

Chapitre VIII
Contrat de travail et parentalité

Article 26
Conditions générales

26.10
Conditions de travail

Les conditions de travail auxquelles sont soumises les femmes doivent respecter les dispositions prévues par le code du travail, notamment celles relatives à l'interdiction de discrimination à l'embauche et au harcèlement sexuel.

26.20
Congés exceptionnels pour les jeunes parents

Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Article 27
Maternité

27.10
Embauche, essai et affectation

L'état de grossesse ne peut justifier un refus d'embauche ou une rupture du contrat de travail au cours d'une période d'essai.

En conséquence, l'employeur ne peut d'aucune manière rechercher ou faire rechercher toutes informations concernant cet état.

D'autre part, la femme candidate à un emploi, ou salariée, n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse.

27.20

Conditions de travail. Si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige, les dispositions énoncées à l'article L. 1225-1 du code du travail ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur.

En cas de désaccord entre la salariée et l'employeur ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Ce changement ne peut entraîner aucune diminution de rémunération.

L'intéressée est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension du contrat de travail.

27.22

Les femmes enceintes ont la possibilité d'obtenir, dès la production du certificat médical constatant la grossesse, une réduction de 30 minutes de travail par jour sans réduction de salaire.

27.23

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est considéré comme une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

27.30

Licenciement

Aucun employeur ne peut licencier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail susvisées auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 1225-4 du code du travail, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

27.40

Congés indemnisés

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité conformément aux dispositions légales et réglementaires. À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente

Après une année de présence à la date présumée de la naissance de l'enfant, un congé de maternité à plein traitement est accordé aux salariées concernées pendant une période de 16 semaines qui doivent être comprises dans la période légale de leur congé de maternité.

Le traitement ainsi assuré est diminué des prestations journalières réglées par les organismes de sécurité sociale ainsi que des éventuelles indemnités versées par les organismes de prévoyance auxquels l'entreprise a pu adhérer.

Article 28

Congés d'adoption

28.10

Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer. Cette période peut être prolongée dans les cas prévus par la législation en vigueur à l'article L. 1225-37 du code du travail.

À l'issue de ce congé le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

28.20

Pendant les périodes de congé, le salarié justifiant d'un an d'ancienneté, bénéficiera du maintien à plein traitement pendant une période de 10 semaines.

Le traitement ainsi assuré est diminué des prestations journalières réglées par les organismes de sécurité sociale ainsi que des éventuelles indemnités versées par les organismes de prévoyance auxquels l'entreprise a pu adhérer.

Article 30

Démission pour élever son enfant

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins quinze jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture.

Le salarié bénéficie pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

L'employeur lui accorde, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article 31 **Congé parental d'éducation**

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;

2° Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au 3^e anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

À l'issue de celui-ci, la ou le bénéficiaire retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire et conserve le bénéfice de tous les avantages acquis dans l'emploi avant le début de ce congé. Cependant, le congé parental n'est compté que pour moitié dans les avantages liés à l'ancienneté.

Annexe I

Indemnisation des représentants des organisations syndicales lors de leur participation aux CPPNI

La participation aux travaux de la CPPNI ouvre droit pour les délégations des organisations syndicales représentatives au plan national, à une indemnisation de leurs membres à la charge du syndicat patronal.

L'indemnité est due dans la limite de 5 journées par an ; elle est versée selon les conditions fixées ci-après :

— Si les nécessités du dialogue social de branche justifiaient d'organiser un nombre supérieur de réunions, le remboursement des frais de participation fera le cas échéant l'objet d'un accord spécifique du CAF,

— Chaque organisation syndicale est libre du choix de ses délégués et de leur nombre pour chaque réunion. Toutefois le paiement des indemnités est limité à quatre membres par délégation syndicale.

Les conditions de participation à la CPPNI et d'indemnisation en matière de salaire pendant le temps de participation, obéissent aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur ainsi qu'aux conventions collectives, accords d'entreprise et règlements intérieurs.

L'indemnisation comprend les éléments suivants :

— Les frais de transport longue distance sont remboursés au tarif SNCF de 2nd classe y compris les suppléments éventuels. Ils sont dus aux participants désignés par les organisations syndicales relevant du présent accord dans les limites de quatre membres par délégation et cinq déplacements annuels.

— Les frais de taxi d'accès à la gare de départ ou de retour sont également pris en compte s'ils sont strictement nécessaires par exemple pour les destinations non desservies par transport en commun.

— Le remboursement des frais de transport par voiture personnelle reste réservé à des situations exceptionnelles en cas de défaut d'offre de transport en commun par exemple. Dans ce cas le taux de remboursement se réfère au barème kilométrique retenu par les services fiscaux.

— Les frais de transport en commun dans Paris ou Paris banlieue ne donnent pas lieu à remboursement.

— Les frais de repas sont rémunérés au taux de 30 €. Ce taux est réévalué chaque année comme le barème URSSAF des indemnités de grand déplacement en métropole.

— Une indemnité forfaitaire de nuitée pourra être versée à titre exceptionnel aux représentants syndicaux résidant en province et qui ne pourraient effectuer le trajet aller-retour entre le lieu de réunion et son domicile dans la journée. Le remboursement serait alors réalisé sur les frais réels et sur présentation des documents justificatifs dans la limite de l'indemnité URSSAF de grand déplacement incluant le logement et le petit déjeuner pour une nuitée (Référence 120 € au 1^{er} juillet 2016).

Les frais seront remboursés soit à l'issue de la réunion par chèque bancaire, soit par virement bancaire dans les deux semaines de présentation des demandes de remboursement effectuées par les bénéficiaires, sur présentation des documents justificatifs pour les déplacements en taxi ou pour les abonnements TGV.

Les autres frais de participation sont remboursés sur présentation des documents justificatifs de déplacement ou par référence à la grille des tarifs publics en vigueur le jour de la réunion. Le CAF se réserve néanmoins la possibilité de vérifier pour des raisons comptables la réalité des frais engagés par les participants.

Annexe 2

Indemnités accident, maladie, maternité

	Sédentaires cadres	Sédentaires ETAM	Sédentaires Ouvriers	Navigants relève	Navigants classique	Passagers
Indemnités accident, maladie, maternité	Après un an de présence dans l'entreprise. 6 mois plein traitement 6 mois demi traitement	En fonction du nb d'années de présence dans l'entreprise 1 an : 1,5 mois plein traitement 1,5 mois demi traitement 5 ans : 2,5 mois plein traitement 2,5 mois demi traitement 10 ans : 3 mois plein traitement 3 mois demi traitement 15 ans : 4 mois plein traitement 4 mois demi traitement 20 ans : 5 mois plein traitement 5 mois demi traitement 25 ans : 6 mois plein traitement 6 mois demi traitement	En fonction du nb d'années de présence dans l'entreprise 1 an : 1,5 mois plein traitement 1,5 mois demi traitement 5 ans : 2,5 mois plein traitement 2,5 mois demi traitement 10 ans : 3 mois plein traitement 3 mois demi traitement 15 ans : 4 mois plein traitement 4 mois demi traitement 20 ans : 5 mois plein traitement 5 mois demi traitement 25 ans : 6 mois plein traitement 6 mois demi traitement	Art 7 ANI 10 décembre 1977	Art 7 ANI 10 décembre 1977	Franchise de 10 jours (sf accident du travail ou maladie professionnelle) Montant de l'indemnité complémentaire versée pour assurer De 1 Moins de 5 ans de présence : 90 % du traitement brut pendant 30 j, 2/3 du traitement brut pendant 30 j Temps augmentés de 10 j par période de 5 ans sans dépasser 90 j.

ANNEXES CATÉGORIELLES

Navigation intérieure (transport de marchandises) : personnel navigant

Réduction du temps de travail

Accord du 9 janvier 2001

Portant sur diverses dispositions conventionnelles pour la mise en œuvre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail à l'ensemble du personnel navigant des entreprises de transport de fret par voie de navigation intérieure

[Étendu par arr. 5 juin 2007, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} février 2001]

Préambule

La Loi du 13 juin 1998 visée ci-dessus nécessite pour son application au personnel navigant fluvial des dispositions spécifiques portant définitions ou précisions notamment sur la nature et la durée du travail et des repos d'une part, sur les modalités d'organisation du travail et de prise des repos d'autre part.

Pour ce faire les partenaires sociaux de la branche ont estimé que devait être privilégiée la voie conventionnelle étant entendu que la mise en œuvre de l'accord qui en résulterait serait accompagnée d'une demande adressée aux pouvoirs publics visant :

- la publication d'un arrêté d'extension,
- la modification des textes réglementaires applicables en ces matières, notamment les dispositions du décret du 19 décembre 1983.

Tel est l'objet du présent accord dont les dispositions annulent et se substituent à toutes les dispositions conventionnelles antérieures et ayant le même objet, notamment celles de l'accord du 23 juillet 1998 portant le même intitulé.

1.00. Champ d'application

Cet accord règle les rapports entre les employeurs et l'ensemble des personnels navigants des entreprises de transport de fret par voie de navigation intérieure répertoriées sous la codification NAF C 612 ZB.

Ledit accord s'applique au personnel visé à l'alinéa précédent navigant sur l'ensemble du réseau français de voies navigables et sur les voies navigables étrangères pour autant que les entreprises qui les emploient aient leur siège social sur le territoire métropolitain.

2.00. Définitions des régimes de travail applicables

Prenant en compte les évolutions intervenues dans les domaines sociaux, techniques et commerciaux d'une part et dans les modalités d'exploitation des bateaux et avitailleurs fluviaux d'autre part, les parties signataires conviennent de distinguer deux régimes de travail applicables au personnel navigant.

Il est ainsi distingué quels que soient, les types d'unités, automoteurs ou convois poussés, sur lesquels sont embarqués les équipages :

- 1) Un régime de travail applicable aux membres d'équipages logés à titre principal et permanent à bord du bateau sur lequel ils travaillent qui exclut un système de relèves. Ce régime est dit de «flotte classique».
- 2) Un régime de travail applicable aux membres d'équipages travaillant sur des bateaux exploités selon des systèmes de relèves dont les cycles comprennent et alternent des durées de présence à bord se décomposant entre temps de travail et de repos suivies de durées de repos à terre. Ce régime est dit de «flotte exploitée en relèves».

3.00. Définitions communes sur la nature des tâches rentrant dans la durée du travail effectif

3.10) En application de la législation en vigueur, la durée de travail effectif correspond aux seules heures consacrées à une activité productive exercée conformément aux directives de l'employeur sans que le salarié, étant à la disposition de l'employeur, puisse vaquer librement à ses occupations personnelles.

3.20) Les tâches normales correspondant à cette activité productive sont les suivantes :

- la conduite du bateau,
- la surveillance effective du chargement et du déchargement du bateau,
- les opérations nécessaires à l'entretien du bateau,
- les interventions actives dès lors que la sécurité des hommes et du bateau est en jeu.

4.00. Définitions communes sur le décompte de la durée des repos hors congés payés

4.10) En application de la législation en vigueur, toutes les heures ne répondant pas à la définition du travail effectif telle que figurant au 3.10 ci-dessus et n'étant pas consacrées à l'exercice des tâches telles que figurant au 3.20 ci-dessus sont considérées comme des temps de repos.

4.20) La disposition ci-dessus vaut pour les repos quotidiens, les repos hebdomadaires différés ou non et les éventuels repos compensateurs dus au titre des heures supplémentaires ou au titre de la réduction du travail.

4.30) Le bénéfice de ces repos est octroyé indistinctement à bord du bateau ou à terre.

4.40) Toutefois un accord spécifique applicable aux personnels relevant du régime de «flotte classique» détermine les circonstances dans lesquelles ces heures de repos étant interrompues sont considérées comme du travail effectif. Il détermine également un nombre de jours minimum de repos devant être pris à terre et une compensation forfaitaire garantie au titre de l'astreinte.

5.00. Durée et organisation du travail, durée et prise des repos divers et rémunérations

5.10) Deux accords spécifiques, l'un applicable aux personnels relevant du régime de «flotte classique», l'autre applicable aux personnels relevant du régime de «flotte exploitée en relèves» déterminent des dispositions particulières pour chacune de ces questions.

5.20) Il est toutefois entendu que la mise en œuvre de l'accord de flotte classique est liée à celle du présent accord dans les conditions prévues à son préambule.

6.00. Date d'application

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} février 2001.

Flotte classique

Accord du 10 janvier 2001 concernant la réduction du temps de travail, les repos divers, les modes d'organisation du travail, la composition des équipages, le système de rémunération applicables au personnel salarié relevant du régime de flotte classique

[Étendu par arr. 5 juin 2007, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} juillet 2001]

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2007, non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2007⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Comité des Armateurs fluviaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

Fédération nationale des Ports et Docks CGT ;

Syndicat général de la Marine fluviale ;

FO ;

CFE-CGC Transports.

Mod. par Avenant n° 2, 29 mars 2016, étendu par arr. 26 févr. 2018, JO 2 mars, applicable dès la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salariés :

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

PSCN CFE-CGC.

Préambule

a/ Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Il fait suite et complète l'accord du 9 janvier 2001 qui s'est substitué à l'accord du 23 juillet 1998 portant sur diverses dispositions conventionnelles pour l'application de la loi du 13 juin 1998 à l'ensemble du personnel navigant

des entreprises de fret par voie de navigation intérieure.

b/ D'autre part, le présent accord s'inscrit dans le cadre de celui du 23 juillet 1998 concernant les durées de travail et de repos divers, leurs modes d'organisation, la composition des équipages, le système de rémunérations applicables au personnel salarié relevant du régime de la flotte classique.

En particulier le présent accord définit la deuxième étape de réduction des durées de présence et de travail, deuxième étape qui était prévue par l'article 1.20 de l'accord précité.

c/ À la lumière de l'expérience et des évolutions intervenues depuis l'accord du 23 juillet 1998 d'une part et, d'autre part de faciliter l'application du présent accord, les parties signataires conviennent que les dispositions de ce dernier annulent et remplacent les dispositions de l'accord du 23 juillet 1998 portant sur les mêmes matières.

De même le présent accord annule et remplace les dispositions de l'avenant du 4 mai 1982 étendu par l'arrêté du 15 septembre 1982 et les dispositions de l'accord du 16 mai 1992 portant définition et application du barème professionnel annuel de ressources minimales garanties pour le personnel de la flotte classique.

d/ Enfin les parties signataires conviennent que la mise en œuvre du présent accord sera accompagnée d'une demande adressée aux pouvoirs publics visant :

— à la mise en œuvre de son extension,

— à la modification des textes réglementaires applicables en ces matières, notamment les dispositions du décret du 19 décembre 1983.

Champ d'application

Personnel concerné

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et le personnel navigant dont le régime de travail est celui de la «flotte classique» tel que défini à l'article 2.00 de l'accord du 9 janvier 2001 portant sur diverses dispositions conventionnelles pour les entreprises de fret par voie de navigation intérieure répertoriées sous le code NAF C 612 ZB.

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique au personnel visé à l'alinéa précédent navigant sur l'ensemble du réseau français de voies navigables et sur les voies maritimes étrangères pour autant que les entreprises qui les emploient aient leur siège social sur le territoire métropolitain.

Article 1.00 (d'origine) Durée du travail

Considérant la situation légale, réglementaire et conventionnelle antérieure à la loi du 13 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail et notamment les durées de travail et de présence découlant du décret du 19 décembre 1983 et de l'avenant du 4 mai 1982 qui se caractérisaient :

— par une durée normale de présence hebdomadaire de 52 heures correspondant à la durée légale du travail effectif fixée à 39 heures par semaine, durée de présence pendant laquelle le personnel relevant du régime de flotte classique est à la disposition de l'employeur sans qu'il puisse vaquer librement à ses occupations personnelles.

— par une durée moyenne de présence de 49 h 30 calculée annuellement compte tenu du bénéfice pour les personnels concernés de 13 jours de repos compensateurs annuels accordés au titre de la réduction du temps de travail ;

Considérant qu'à la durée légale de travail effectif réduite par la loi du 13 juin 1998 à 35 heures correspond une durée de présence hebdomadaire de 46 h 40 ;

Considérant enfin qu'en application de la loi précitée, une première étape de réduction du temps de travail et de présence est intervenue le 1^{er} octobre 1998 ayant eu pour effet grâce au bénéfice de 19 jours de repos compensateurs annuels accordés au titre de la réduction du temps de travail de porter à 48 h 30 mn la durée de présence hebdomadaire appréciée sur l'année correspondant à une durée de travail effectif de 36 h 23 mn par semaine ;

Les parties signataires conviennent par le présent accord de procéder à une deuxième étape de réduction de travail applicable aux entreprises du secteur.

1.10 Modalités de cette réduction

— Afin de tenir compte des situations particulières à chaque entreprise ou à certains trafics et de l'impossibilité de procéder dans la plupart des cas à des remplacements des équipages en raison de leur souhait de bénéficier exclusivement du logement mis à leur disposition à bord des bateaux concernés, des accords d'entreprise fixeront d'ici le 1^{er} juillet 2001 les modalités d'une réduction du temps de travail hebdomadaire et de la durée du temps de pré-

sence qui lui correspond.

Ces accords d'entreprise auront le choix entre plusieurs mesures :

a/ — soit une réduction de la présence hebdomadaire calculée sur l'année hors incidences des jours fériés effectivement chômés en fixant et en modulant les horaires de présence par semaine de manière à ne pas dépasser sur l'année 2193 heures 20 mn correspondant à 1645 heures de travail effectif ; soit pour 47 semaines théoriquement travaillées une durée moyenne de travail effectif de 35 heures à laquelle correspond une durée moyenne de présence de 46 h 40 mn. Il est entendu que ce dispositif ne remet pas en cause le principe des 19 jours de repos annuels déjà accordés au titre de la réduction du temps de travail ni les dispositions applicables aux jours fériés.

b/ — soit une réduction de la durée de présence hebdomadaire calculée sur l'année par une augmentation des 19 jours de repos annuels déjà accordés. Dans ce cas l'octroi de 3 jours de repos annuels supplémentaires s'ajoutant aux 19 jours précités aura pour effet de ramener la durée de présence hebdomadaire à 46 h 40 mn équivalente à 35 heures de travail effectif ;

c/ — soit une réduction de la durée de présence hebdomadaire calculée sur l'année par la combinaison des deux mesures exposées aux a/ et b/ ci-dessus pour autant qu'elle conduise à un résultat équivalent en matière de diminution des temps de travail effectif et de présence.

1.20

Négociation et mise en œuvre des accords d'entreprises

Ces accords d'entreprises devront être négociés et conclus avec les délégués syndicaux ou à défaut avec les délégués du personnel ou avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. Ces accords ne pourront prévoir une date d'entrée en vigueur postérieure au 1^{er} juillet 2001, ils devront également prévoir toutes les autres dispositions auxquelles renvoie le présent accord.

À défaut d'accord d'entreprise, l'employeur devra mettre en œuvre au plus tard le 1^{er} juillet 2001 une mesure de réduction des temps de travail et de présence en appliquant exclusivement les modalités prévues aux a/ et b/ du paragraphe 1.10 de l'article 1.00 ci-dessus et les autres dispositions prévues dans le présent accord.

Les accords d'entreprises visés ci-dessus ont entre autres objets celui de préserver les emplois et sont donc de nature à ouvrir le bénéfice de l'allégement des cotisations sociales prévu par la législation et la réglementation en vigueur. En outre ces accords d'entreprise pourront mettre en place un dispositif de compte épargne temps valorisé en temps selon les dispositions de l'article 9 - § 9.10 du présent accord.

Article 1.00 (nouveau)

Durée du travail

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2007, non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2007⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Comité des Armateurs fluviaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

Fédération nationale des Ports et Docks CGT ;

Syndicat général de la Marine fluviale ;

FO ;

CFE-CGC Transports.

La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine et, en application de l'article L. 212-8 du code du travail, est annualisée sur la base moyenne de 1607 heures par an pour chaque salarié engagé à temps plein sur toute la période, heures supplémentaires non comprises.

En application notamment du décret du 4 janvier 2007 et de l'accord du 10 janvier 2001 relatifs à la durée du travail applicable aux personnels relevant de la flotte classique, les durées de présence équivalentes à ces durées de travail effectif sont de 52 heures au cours d'une semaine prise isolément et de 46 heures 40 calculées annuellement. Ces durées de présence résultant des dispositions de réduction de ces durées décidées par l'accord du 10 janvier 2001 et reprises dans le présent avenant sous le 1.10 ci-après intitulé "modalités d'application".

Pour tenir compte des dispositions de la Loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, la durée du travail effectif est majorée de 7 heures par an, ce qui porte la durée moyenne annuelle de présence à 2200 heures et 20 minutes.

Cette journée de solidarité est fixée au Lundi de Pentecôte.

1.10

Modalités d'application

- Afin de tenir compte des situations particulières à chaque entreprise ou à certains trafics et de l'impossibilité de

procéder dans la plupart des cas à des remplacements des équipages en raison de leur souhait de bénéficier exclusivement du logement mis à leur disposition à bord des bateaux concernés, des accords d'entreprise fixeront les modalités d'une réduction du temps de travail hebdomadaire et de la durée du temps de présence qui lui correspond.

Ces accords d'entreprise auront le choix entre plusieurs mesures :

a/- soit une réduction de la présence hebdomadaire calculée sur l'année hors incidences des jours fériés effectivement chômés en fixant et en modulant les horaires de présence par semaine de manière à ne pas dépasser sur l'année 2200 heures 20 mn correspondant à 1645 heures de travail effectif ; soit pour 47 semaines théoriquement travaillées une durée moyenne de travail effectif de 35 heures à laquelle correspond une durée moyenne de présence de 46 h 40 mn. Il est entendu que ce dispositif ne remet pas et cause le principe des 19 jours de repos annuels déjà accordés au titre de la réduction du temps de travail ni les dispositions applicables aux jours fériés.

b/- soit une réduction de la durée de présence hebdomadaire calculée sur l'année par une augmentation des 19 jours de repos annuels déjà accordés. Dans ce cas l'octroi de 3 jours de repos annuels supplémentaires s'ajoutant aux 19 jours précités aura pour effet de ramener la durée de présence hebdomadaire à 46 h 40 mn équivalente à 35 heures de travail effectif ;

c/- soit une réduction de la durée de présence hebdomadaire calculée sur l'année par la combinaison des deux mesures exposées aux a/ et b/ ci-dessus pour autant qu'elle conduise à un résultat équivalent en matière de diminution des temps de travail effectif et de présence.

1.20

Négociation et mise en œuvre des accords d'entreprises

Ces accords d'entreprises devront être négociés et conclus avec les délégués syndicaux ou à défaut avec les délégués du personnel ou avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

À défaut d'accord d'entreprise, l'employeur devra mettre en œuvre une mesure de réduction des temps de travail et de présence en appliquant exclusivement les modalités prévues aux a/ et b/ du paragraphe 1.10 de l'article 1.00 ci-dessus et les autres dispositions prévues dans le présent accord.

Les accords d'entreprises visés ci-dessus ont entre autres objets celui de préserver les emplois et sont donc de nature à ouvrir le bénéfice de l'allègement des cotisations sociales prévu par la législation et la réglementation en vigueur. En outre ces accords d'entreprises pourront mettre en place un dispositif de compte épargne temps valorisé en temps selon les dispositions prévues à l'article 9 - § 9.10 du présent accord.

Article 2.00 (d'origine)

Horaire du travail, répartition hebdomadaire et organisation du travail

2.10

Horaire du travail

L'horaire de travail hebdomadaire est fixé dans une amplitude des heures normales de présence hebdomadaire de 52 heures s'étendant entre 7 heures et 19 heures. Les heures effectuées entre 21 heures et 5 heures du matin donnent droit à une majoration spéciale et unique pour heures de nuit.

2.20

Répartition hebdomadaire

Des accords d'entreprises ou à défaut les règlements intérieurs fixent compte tenu des exploitations la durée journalière de présence selon les modes de répartition autorisés par le droit commun en vigueur.

En aucun cas la durée de présence journalière ne peut excéder 14 heures

Le régime des repos journaliers est fixé au niveau des armements en fonction de l'exploitation des bateaux.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à la législation et la réglementation en vigueur relatives au bénéfice du repos hebdomadaire et aux possibilités de le différer.

2.30

Organisation du travail

Tout en se conformant aux directives générales de l'employeur, le capitaine responsable du bateau organise la répartition de la charge de travail entre chacun des membres de l'équipage de manière à ce qu'elle soit conforme à la législation, la réglementation et aux dispositions conventionnelles en matière de durée de travail.

Article 2.00 (nouveau)

Horaire du travail, répartition hebdomadaire et organisation du travail

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2007, non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2007⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Comité des Armateurs fluviaux.

Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
Fédération nationale des Ports et Docks CGT ;
Syndicat général de la Marine fluviale ;
FO ;
CFE-CGC Transports.

2.10
Horaire du travail

L'horaire de travail hebdomadaire est fixé dans une amplitude des heures normales de présence hebdomadaire de 52 heures s'étendant entre 7 heures et 19 heures. Les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures du matin donnent droit, soit à une majoration spéciale et unique pour heures de nuit, soit à un repos compensateur de remplacement, au choix de l'employeur.

2.20
Répartition hebdomadaire

Des accords d'entreprises ou à défaut les règlements intérieurs fixent compte tenu des exploitations la durée journalière de présence selon les modes de répartition autorisés par le droit commun en vigueur.

En aucun cas la durée de présence journalière ne peut excéder 14 heures

Tout salarié dont le temps de travail pendant la journée d'embarquement est supérieur à six heures, bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes, cette pause peut être remplacée par un repos compensateur d'une durée équivalente attribuée au plus tard avant la fin de la journée suivante.

La durée du repos quotidien est de 11 heures, ce repos peut exceptionnellement être réduit à 10 heures. Le régime des repos journaliers est fixé au niveau des armements en fonction de l'exploitation des bateaux.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à la législation et la réglementation en vigueur relatives au bénéfice du repos hebdomadaire et aux possibilités de le différer.

2.30
Organisation du travail

Tout en se conformant aux directives générales de l'employeur, le capitaine responsable du bateau organise la répartition de la charge de travail entre chacun des membres de l'équipage de manière à ce qu'elle soit conforme à la législation, la réglementation et aux dispositions conventionnelles en matière de durée de travail.

Article 3.00 (d'origine)
Heures supplémentaires et heures de nuit

3.10
Calcul des heures supplémentaires

Conformément à la législation les heures supplémentaires sont appréciées et décomptées à la semaine.

(Al. exclu de l'extension par arr. 5 juin 2007) Sont considérées comme heures supplémentaires toutes les heures effectuées au-delà des heures normales de présence hebdomadaire définie au 2.10 ci-dessus.

Cette dernière disposition ne porte pas préjudice aux majorations prévues pour les heures de nuit effectuées entre 21 heures et 5 heures du matin.

En raison des différentes formes d'exploitation et de la difficulté de mesurer dans le régime de flotte classique la réalité de la durée totale de travail, cette dernière est appréciée soit à partir des heures travaillées, soit à partir des kilomètres ou des voyages réalisés par chaque unité.

3.20
Rémunération des heures supplémentaires

Taux de l'heure de base : Ce taux servant au calcul des majorations pour les heures supplémentaires ou pour les heures de nuit est celui résultant de la division des rémunérations réelles, y compris les primes inhérentes au travail, fixées pour une durée mensuelle de présence appréciée sur l'année de 202 heures par le diviseur 152. La prime d'ancienneté en particulier n'entre pas dans le calcul du taux de l'heure de base.

Majorations pour les heures supplémentaires : les majorations pour heures supplémentaires telles que définies à l'article 3.10 sont les suivantes, étant entendu que les taux ci-dessous seront modifiés dès la promulgation d'une nouvelle loi en la matière.

+ 25 % pour les deux premières heures effectuées au-delà de 52 heures

+ 50 % pour les heures suivantes.

Majorations pour les heures de nuit : Conformément à l'article 2.10 ci-dessus, cette majoration applicable au taux de l'heure de base est fixée à 87,5 % pour toutes les heures effectuées entre 21 heures et 5 heures du matin. Cette majoration est unique et n'est pas cumulable avec celles prévues pour les heures supplémentaires.

3.30

Rémunération des heures supplémentaires et des heures de nuit (Paragraphe exclu de l'extension par arr. 5 juin 2007)

En application des dispositions prévues par le 3^e alinéa de l'article 3.10 ci-dessus, des accords d'armements, existants ou futurs, ou un accord écrit conclu entre l'employeur et le salarié à défaut d'une représentation du personnel peuvent prévoir des modalités autres que celles prévues à l'article 3.20 ci-dessus. C'est ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et des heures de nuit peut être effectuée sous forme de primes diverses telles que primes kilométriques ou primes de voyage. À défaut d'accord d'armement ou de celui écrit donné par le salarié, la rémunération des heures supplémentaires et des heures de nuit se fera conformément aux dispositions générales prévues par l'article 3.20 ci-dessus.

En tout état de cause et quels que soient les modes de rémunération adoptés, les employeurs s'engagent à vérifier que ces modes permettront de faire bénéficier à leur personnel des résultats au moins égaux à ceux découlant des majorations prévues par l'article 3.20 ci-dessus.

Article 3.00 (nouveau)

Heures supplémentaires et heures de nuit

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2007, non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2007⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Comité des Armateurs fluviaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

Fédération nationale des Ports et Docks CGT ;

Syndicat général de la Marine fluviale ;

FO ;

CFE-CGC Transports.

3.10

Calcul des heures supplémentaires

Conformément à la législation les heures supplémentaires sont appréciées et décomptées à la semaine.

Sont considérées comme heures supplémentaires toutes les heures effectuées au-delà des heures normales de présence hebdomadaire définie au 2.10 ci-dessus. Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans la limite d'un contingent annuel fixé à 220 heures.

Cette dernière disposition ne porte pas préjudice aux majorations ou compensations en repos prévues pour les heures de nuit effectuées entre 22 heures et 5 heures du matin.

En raison des différentes formes d'exploitation et de la difficulté de mesurer dans le régime de flotte classique la réalité de la durée totale de travail, cette dernière est appréciée soit à partir des heures travaillées, soit à partir des kilomètres ou des voyages réalisés par chaque unité.

3.20

Rémunération des heures supplémentaires

Taux de l'heure de base : Ce taux servant au calcul des majorations pour les heures supplémentaires ou pour les heures de nuit est celui résultant de la division des rémunérations réelles, y compris les primes inhérentes au travail, fixées pour une durée mensuelle de présence appréciée sur l'année de 202 heures par le diviseur 152. La prime d'ancienneté en particulier n'entre pas dans le calcul du taux de l'heure de base.

Majorations pour les heures supplémentaires : la majoration pour heures supplémentaires telles que définies à l'article 3.10 alinéa 1 est de + 25 % pour les heures effectuées au delà de 52 heures.

Cette rémunération des heures supplémentaires à taux majoré peut être intégralement remplacée en tout ou partie par un repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente.

Majorations pour les heures de nuit (alinéa transféré au 3.30).

3.30

Rémunération ou compensation du travail de nuit

Majorations pour les heures de nuit : Conformément à l'article 2.10 ci-dessus, la majoration applicable au taux de

l'heure de base, lorsque l'employeur n'a pas opté pour l'octroi d'un repos compensateur, est fixée à 50 % pour toutes les heures effectuées entre 21 heures et 5 heures du matin. Cette majoration est unique et n'est pas cumulable avec celles prévues pour les heures supplémentaires.

Repos compensateur : lorsque l'employeur choisit d'accorder, au lieu et place de la majoration prévue à l'alinéa ci-dessus, un repos compensateur, ce dernier est égal à 25 % des heures effectuées entre 21 heures et 5 heures du matin.

3.40

Rémunération des heures supplémentaires et des heures de nuit

En application des dispositions prévues par le 3^{ème} alinéa de l'article 3.10 ci-dessus, des accords d'armements, existants ou futurs, ou un accord écrit conclu entre l'employeur et le salarié à défaut d'une représentation du personnel peuvent prévoir des modalités autres que celles prévues à l'article 3.20 ci-dessus. C'est ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et des heures de nuit peut être effectuée sous forme de primes diverses telles que primes kilométriques ou primes de voyage. À défaut d'accord d'armement ou de celui écrit donné par le salarié, la rémunération des heures supplémentaires et des heures de nuit se fera conformément aux dispositions générales prévues par les articles 3.20 et 3.30 ci-dessus.

En tout état de cause et quels que soient les modes de rémunération adoptés, les employeurs s'engagent à vérifier que ces modes permettront de faire bénéficier à leur personnel des résultats au moins égaux à ceux découlant des majorations prévues par les articles 3.20 et 3.30 ci-dessus.

Article 4.00 (d'origine)

Modalités d'organisation de la durée de présence

Pour tenir compte de la réduction annuelle du temps de travail décidée par le présent accord et l'objectif d'améliorer la productivité des exploitants, la durée normale de présence hebdomadaire peut être modulée en fonction de la plus ou moins grande intensité des trafics.

Cette modulation peut conduire à porter la durée moyenne de présence hebdomadaire calculée sur douze semaines à 57 heures sans dépasser sur une semaine une durée maximale de présence de 59 heures.

(Al. exclu de l'extension par arr. 5 juin 2007) Les heures ainsi effectuées au-delà de 52 heures de présence hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires et ouvrent droit aux majorations prévues à l'article 3.20 ci-dessus sauf si interviennent dans les deux mois suivants des réductions d'horaires ramenant à due proportion sur l'ensemble de ces périodes la durée moyenne hebdomadaire de présence de 52 heures.

De telles modulations devront pour être mises en application faire l'objet d'accord d'entreprise.

Par ailleurs les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de ces dispositions ne s'imputeront pas sur le contingent réglementaire annuel d'heures supplémentaires non soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Article 4.00 (nouveau)

Modalités d'organisation de la durée de présence : la modulation

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2007, non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2007⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Comité des Armateurs fluviaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

Fédération nationale des Ports et Docks CGT ;

Syndicat général de la Marine fluviale ;

FO ;

CFE-CGC Transports.

4.10

Pour tenir compte à la fois de la réduction annuelle du temps de travail décidée par le présent accord et l'objectif d'améliorer la productivité des exploitations, la durée normale de présence hebdomadaire peut être modulée en fonction de la plus ou moins grande intensité des trafics.

4.20

Cette modulation peut conduire à porter la durée moyenne de présence hebdomadaire calculée sur douze semaines à 57 heures sans dépasser sur une semaine une durée maximale de présence de 59 heures.

4.30

En application de cet accord de modulation, la durée hebdomadaire de présence au travail pourra varier sur tout

ou partie de l'année à condition que cette durée n'excède pas en moyenne 52 heures par semaine travaillée et en tout état de cause un plafond de 2.200 heures 20 au cours de l'année.

Ces heures de «dépassement» échappent donc aux mesures de majorations, de repos compensateur et de contingentement, sous réserve bien sûr du respect de la durée moyenne annuelle ; ce qui implique qu'elles soient compensées au cours de la période de modulation, en amont ou en aval, par des semaines dont l'horaire hebdomadaire est inférieur à la durée moyenne de 52 heures.

Par contre, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale soit 46 h 40 mn et en tout état de cause du plafond de 2.200 h 20 mn, seront soumises au régime des heures supplémentaires.

Pour le calcul de ces heures supplémentaires de fin de période de modulation, il n'y a pas lieu de tenir compte des heures effectuées au delà de la limite hebdomadaire fixée par l'accord, celles-ci ayant déjà été prises en compte en tant qu'heures supplémentaires au cours de l'année.

4.40

Dans le cadre de ce mode d'organisation du travail, la durée maximale hebdomadaire moyenne de présence ne pourra être supérieure à quarante-huit heures sur une période de référence de 6 mois. Les jours de repos compensateurs annuels accordés au titre de la réduction du temps de travail par le présent accord sont pris en compte pour le calcul de la moyenne.

Toutefois, un salarié pourra, dès lors qu'il aura donné son accord écrit, dépasser cette durée maximale hebdomadaire moyenne de présence de quarante-huit heures sur une période de référence de six mois, dans le respect des durées maximales prévues à l'article 2.20 point 1 et 4.00 alinéa 2 du présent accord.

Une telle organisation devra faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

Chaque salarié auquel ce dépassement est proposé peut le refuser sans en subir aucun préjudice. Le salarié devra être informé de la faculté qui lui est offerte de refuser cette proposition.

Article 5.00 (d'origine)

Définition et application du barème professionnel annuel de ressources minimales garanties

5.10

Définition

5.11

Il est fixé au niveau de la branche un barème professionnel annuel de ressources minimales garanties correspondant à la durée légale du travail effectif et à la durée de présence qui lui est conventionnellement équivalente.

5.12

Compte tenu de la définition qui précède, ce barème exclut la rémunération de toutes les heures supplémentaires sous quelle que forme que ce soit, y compris sous la forme de primes diverses telle que prévue par l'article 3.30 du présent accord.

5.13

Ces barèmes fixent de manière forfaitaire une compensation financière aux temps d'astreinte définie à l'article 7.60 du présent accord. Cette compensation forfaitaire s'ajoute aux valeurs catégorielles minimales portées dans ces barèmes.

5.20

Application

5.21

Il ressort des dispositions précédentes que le bénéfice des montants catégoriels et des compensations financières aux temps d'astreinte fixés dans le barème professionnel annuel de ressources minimales garanties est acquis aux salariés ayant effectué dans une année civile de douze mois de travail effectif sur la base d'une durée moyenne hebdomadaire de présence de 46 h 40 mn calculée sur l'année.

Cependant et dans le cas d'une rupture du contrat de travail intervenant au cours de l'année, la comparaison entre la rémunération réelle brute servie au salarié concerné et la valeur de barème correspondante sera effectuée «prorata temporis».

5.22

Il est confirmé que ces dispositions annulent et remplacent toutes dispositions antérieures d'ordre conventionnel, notamment les dispositions salariales du contrat collectif de la navigation intérieure du 28 octobre 1936 ainsi que les règles fixées en ces domaines par les sentences arbitrales annexées à cette convention.

5.23

Le barème en vigueur est annexé au présent accord dont il est partie intégrante.

Article 5.00 (nouveau)

Définition et application du barème professionnel annuel de ressources minimales garanties

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2007, non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2007⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Comité des Armateurs fluviaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

Fédération nationale des Ports et Docks CGT ;

Syndicat général de la Marine fluviale ;

FO ;

CFE-CGC Transports.

5.10

Définition

5.11

Il est fixé au niveau de la branche un barème professionnel annuel de ressources minimales garanties correspondant à la durée légale du travail effectif et à la durée légale du travail effectif et à la durée de présence qui lui est conventionnellement équivalente.

5.12

Compte tenu de la définition qui précède, ce barème exclut la rémunération de toutes les heures supplémentaires sous quelle que forme que ce soit, y compris sous la forme de primes diverses telle que prévue par l'article 3.30 du présent accord.

5.13

Ces barèmes fixent de manière forfaitaire une compensation financière aux temps d'astreinte définie à l'article 7.60 du présent accord. Cette compensation forfaitaire s'ajoute aux valeurs catégorielles minimales portées dans ces barèmes.

5.20

Application

5.21

Il ressort des dispositions précédentes que le bénéfice des montants catégoriels et des compensations financières aux temps d'astreinte fixés dans le barème professionnel annuel de ressources minimales garanties est acquis aux salariés ayant effectué dans une année civile de douze mois de travail effectif sur la base d'une durée moyenne hebdomadaire de présence de 46 h 40 mn calculée sur l'année.

Cependant et dans le cas d'une rupture du contrat de travail intervenant au cours de l'année, la comparaison entre la rémunération réelle brute servie au salarié concerné et la valeur de barème correspondante sera effectuée «pro-rata temporis».

5.22

Il est confirmé que ces dispositions annulent et remplacent toutes dispositions antérieures d'ordre conventionnel, notamment les dispositions salariales du contrat collectif de la navigation intérieure du 28 octobre 1936 ainsi que les règles fixées en ces domaines par les sentences arbitrales annexées à cette convention.

5.23

Le barème en vigueur est annexé au présent accord dont il est partie intégrante.

Article 6.00 (d'origine)
Contrôle de la durée de travail

6.10
Principes

En application de l'article 2.00, l'employeur fixe la durée normale de présence hebdomadaire, les horaires de travail et leur répartition hebdomadaire.

En application de l'article 2.30, il revient au capitaine responsable du bateau d'organiser la répartition de la charge de travail entre les membres d'équipages afin de se conformer aux directives de l'employeur. Pour autant, il a autorité pour prescrire toutes opérations nécessaires à la sécurité de l'équipage, du bateau et de sa cargaison.

6.20
Modalités

Un livret individuel de contrôle mentionne et confirme pour chaque membre d'équipage le respect des directives données par l'employeur s'agissant de la durée de présence hebdomadaire et des durées d'astreinte prévue à l'article 7.61.

Ce livret est signé par l'intéressé à l'issue de chaque semaine.

Ce livret mentionne également toutes les heures effectuées en sus de la durée normale de présence hebdomadaire fixée par l'employeur.

De tels dépassements ne peuvent intervenir que dans les circonstances suivantes :

- directives expresses de l'employeur,
- ordres du capitaine responsable du bateau afin d'assurer une ou des interventions effectives dès lors que la sécurité des hommes et des biens est en jeu, y compris pendant la période de repos à bord quelle que soit la nature de ce dernier.

De tels dépassements doivent être immédiatement portés à la connaissance de l'employeur, puis mentionnés dans le livret de service aux fins de vérification et d'aval par l'employeur dans un délai n'excédant pas un mois après leur survenance.

Article 6.00 (nouveau)
Contrôle de la durée du travail

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2007, non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2007⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Comité des Armateurs fluviaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

Fédération nationale des Ports et Docks CGT ;

Syndicat général de la Marine fluviale ;

FO ;

CFE-CGC Transports.

6.10
Principes

En application de l'article 2.00, l'employeur fixe la durée normale de présence hebdomadaire, les horaires de travail et leur répartition hebdomadaire.

En application de l'article 2.30, il revient au capitaine responsable du bateau d'organiser la répartition de la charge de travail entre les membres d'équipages afin de se conformer aux directives de l'employeur. Pour autant il a autorité pour prescrire toutes opérations nécessaires à la sécurité de l'équipage, du bateau et de sa cargaison.

6.20
Modalités

Un livret individuel de contrôle mentionne et confirme pour chaque membre d'équipage le respect des directives données par l'employeur s'agissant de la durée de présence hebdomadaire et des durées d'astreinte prévue à l'article 7.61.

Ce livret est signé par l'intéressé à l'issue de chaque semaine.

Ce livret mentionne également toutes les heures effectuées en sus de la durée normale de présence hebdomadaire fixée par l'employeur.

De tels dépassements ne peuvent intervenir que dans les circonstances suivantes :

- directives expresses de l'employeur,

- ordres du capitaine responsable du bateau afin d'assurer une ou des interventions effectives dès lors que la sécurité des hommes et des biens est en jeu, y compris pendant la période de repos à bord quelle que soit la nature de ce dernier.

De tels dépassements doivent être à la connaissance de l'employeur, puis mentionnés dans le livret de service aux fins de vérification et d'aval par l'employeur dans un délai n'excédant pas un mois après leur survenance.

Article 7.00 (d'origine)

Congés payés et repos divers

7.10

Congés payés

Leur nombre est de 35 jours de calendrier par an. Les modalités de leur prise seront fixées par accord d'entreprise dans le respect de la réglementation en vigueur étant entendu que, sur ce nombre, sept jours peuvent être fractionnés par l'employeur en fonction des impératifs de l'exploitation sans que ce fractionnement ouvre droit à des jours de repos supplémentaires.

Dans tous les cas, une fraction d'au moins douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire doit être attribuée pendant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les congés payés sont pris à terre sauf demande contraire de l'intéressé acceptée par l'employeur.

7.20

Repos hebdomadaires

Le principe et les modalités de prise de repos hebdomadaires, notamment les possibilités de la différer sont fixées en application des articles R. 221-18 et suivants du Code du travail.

En cas de repos hebdomadaires différés :

— le travail du dimanche ouvre droit à une majoration spéciale et unique de 50 % du salaire de base correspondant sauf si ce travail du dimanche s'effectue à la demande de l'intéressé et avec l'accord de l'armement,

— la ou les dates de prises du ou des jours de repos différés doivent être communiquées par l'employeur au personnel concerné avec un préavis d'au moins 48 heures.

7.30

Jours fériés

a/ - Ils sont au nombre de 11 chômés et payés dont certains peuvent être travaillés et compensés.

Les six jours chômés et non travaillés sont Pâques - 1^{er} mai - 14 juillet - 11 novembre, Noël et le 1^{er} janvier.

Les autres jours chômés, payés pouvant être travaillés sont :

Le 8 mai - l'Ascension - la Pentecôte - l'Assomption - et la Toussaint.

b/ - Dans le cas où un de ces jours fériés est travaillé le travail effectué ce jour donne droit au doublement du salaire correspondant et il est accordé un repos d'une durée de 24 heures. Si cette journée est un dimanche, seules les dispositions ci-dessus sont applicables à l'exclusion de toutes autres.

c/ - Lorsque ces jours sont effectivement chômés, l'interruption de service est de 24 heures. Les heures d'arrêt et de reprise du travail sont fixées par décision interne à l'armement. Lorsqu'un jour de ces jours se trouve à l'intérieur de congé principal, il n'entre pas en compte dans les jours de congé.

7.40

Repos annuels représentatifs d'une réduction journalière des durées de présence

Le droit aux jours de repos annuels prévus en application de l'article 1.10 du présent accord est ouvert à compter du 1^{er} janvier de chaque année. Il est calculée au prorata de la durée effective au travail de l'intéressé durant les douze mois précédents.

(Al. exclu de l'extension par arr. 5 juin 2007) Tout en tenant compte autant que possible des souhaits du personnel pour les dates de prise de ces repos, ces dernières compte tenu de leur nombre sont prioritairement fonction des impératifs des exploitations.

Dans le cas d'un salarié n'ayant pas travaillé une année civile complète le nombre de jours de congés accordés au titre de la réduction du travail est calculé au prorata de la durée de présence effective de l'intéressé durant l'année de référence.

7.50

Repos compensateur pour heures supplémentaires

— Un droit au repos compensateur de 50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de 52 heures de présence hebdomadaire est ouvert dans la limite du contingent annuel légal que les partenaires sociaux souhaitent voir fixé à 180 heures.

— La date de prise de ce repos compensateur doit intervenir dans un délai que les partenaires sociaux souhaitent voir fixé à 4 mois.

— La ou les dates de prise de ces repos obéissent aux mêmes considérations que celles fixées au 2^e alinéa de l'article 7.40 ci-dessus.

7.60

Prise de repos divers hors congés payés

7.61

Ces repos sont en principe pris à bord notamment dans toutes les circonstances où la réglementation impose la garde ou la surveillance des bateaux. Pour autant l'équipage pouvant vaquer à bord à ses occupations personnelles, cette obligation constitue une astreinte et non un travail effectif en dehors d'interventions ponctuelles nécessaires. Toutefois et à la demande de l'intéressé, six jours au moins sur les jours de repos compensateurs annuels pourront être pris à terre en les regroupant, le cas échéant, aux jours de congés payés.

Les dates de prise de repos pris à bord doivent être communiquées aux intéressés avec un préavis d'au moins 24 heures.

7.62

L'ensemble de ces dispositions pourra être aménagé par des accords d'entreprises en tenant compte le plus possible des souhaits exprimés par les équipages concernés sur les modalités de prise de leurs repos. En particulier ces accords pourront déterminer un nombre de jours de repos pris à terre supérieur aux six jours minimum prévus ci-dessus dès lors que les impératifs des exploitations le permettraient.

Article 7.00 (nouveau)

Congés payés et repos divers

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2007, non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2007⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Comité des Armateurs fluviaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

Fédération nationale des Ports et Docks CGT ;

Syndicat général de la Marine fluviale ;

FO ;

CFE-CGC Transports.

7.10

Congés payés

Leur nombre est de 35 jours de calendrier par an. Les modalités de leur prise seront fixées par accord d'entreprise dans le respect de la réglementation en vigueur étant entendu que, sur ce nombre, sept jours peuvent être fractionnés par l'employeur en fonction des impératifs de l'exploitation sans que ce fractionnement ouvre droit à des jours de repos supplémentaires.

Dans tous les cas, une fraction d'au moins douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire doit être attribuée pendant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les congés payés sont pris à terre sauf demande contraire de l'intéressé acceptée par l'employeur.

7.20

Repos hebdomadaires

Le principe et les modalités de prise des repos hebdomadaires, notamment les possibilités de la différer sont fixées en application des articles R. 221-18 et suivants du Code du Travail.

En cas de repos hebdomadaires différés :

- le travail du dimanche ouvre droit à une majoration spéciale et unique de 50 % du salaire de base correspondant sauf si ce travail du dimanche s'effectue à la demande de l'intéressé et avec l'accord de l'armement,*
- la ou les dates de prises du ou des jours de repos différés doivent être communiquées par l'employeur au per-*

sonnel concerné avec un préavis d'au moins 48 heures.

7.30

Jours fériés

a/ - Ils sont au nombre de 11 chômés et payés dont certains peuvent être travaillés et compensés.

Les six jours chômés et non travaillés sont Pâques - 1^{er} mai - 14 juillet - 11 novembre, Noël et le 1^{er} janvier.

Les autres jours chômés, payés pouvant être travaillés sont :

Le 8 mai - l'Ascension - l'Assomption - et la Toussaint.

b/ - Dans le cas où un de ces jours fériés est travaillé le travail effectué ce jour donne droit au doublement du salaire correspondant et il est accordé un repos d'une durée de 24 heures. Si cette journée est un dimanche, seules les dispositions ci-dessus sont applicables à l'exclusion de toutes autres.

c/ - Lorsque ces jours sont effectivement chômés, l'interruption de service est de 24 heures. Les heures d'arrêt et de reprise du travail sont fixées par décision interne à l'armement. Lorsqu'un de ces jours se trouve à l'intérieur de congé principal, il n'entre pas en compte dans les jours de congé.

7.40

Repos annuels représentatifs d'une réduction journalière des durées de présence

Le droit aux jours de repos annuels prévus en application de l'article 1.10 du présent accord est ouvert à compter du 1^{er} janvier de chaque année. Il est calculé au prorata de la durée effective au travail de l'intéressé durant les douze mois précédents.

Tout en tenant compte autant que possible des souhaits du personnel pour les dates de prise de ces repos, ces dernières compte tenu de leur nombre sont prioritairement fonction des impératifs des exploitations.

Dans le cas d'un salarié n'ayant pas travaillé une année civile complète le nombre de jours de congés accordés au titre de la réduction du travail est calculé au prorata de la durée de présence effective de l'intéressé durant l'année de référence.

7.50

Repos compensateurs pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 60 heures de présence hebdomadaire et dans la limite du contingent annuel légal que les partenaires sociaux fixent à 220 heures ouvrent droit à un repos compensateur de 50 %.

La date de prise de ce repos compensateur doit intervenir dans un délai que les partenaires sociaux fixent à 4 mois.

La ou les dates de prise de ces repos obéissent aux mêmes considérations que celles fixées au 2^{ème} alinéa de l'article 7.40 ci-dessus.

Lorsque la rémunération des heures supplémentaires est intégralement remplacée par un repos compensateur de remplacement, la date de prise de ce repos compensateur doit intervenir dans le même délai et selon les mêmes modalités que le repos compensateur visé au 1^{er} alinéa du présent article.

7.60

Prise de repos divers hors congés payés

7.61

Ces repos sont en principe pris à bord notamment dans toutes les circonstances où la réglementation impose la garde ou la surveillance des bateaux. Pour autant l'équipage pouvant vaquer à bord à ses occupations personnelles, cette obligation constitue une astreinte et non un travail effectif en dehors d'interventions ponctuelles nécessaires.

Toutefois et à la demande de l'intéressé, six jours au moins sur les jours de repos compensateurs annuels pourront être pris à terre en les regroupant, le cas échéant, aux jours de congés payés.

Les dates de prise de repos pris à bord doivent être communiquées aux intéressés avec un préavis d'au moins 24 heures.

7.62

L'ensemble de ces dispositions pourra être aménagé par des accords d'entreprises en tenant compte le plus possible des souhaits exprimés par les équipages concernés sur les modalités de prise de leurs repos. En particulier ces accords pourront déterminer un nombre de jours de repos pris à terre supérieur aux six jours minimum prévus ci-dessus dès lors que les impératifs des exploitations le permettraient.

Article 8 Composition des équipages

Mod. par Avenant n° 2, 29 mars 2016, étendu par arr. 26 févr. 2018, JO 2 mars, applicable dès la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salariés :

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

PSCN CFE-CGC.

8.10

Afin de satisfaire aux dispositions du présent accord fixant les durées de travail et de repos et leurs différentes modalités d'organisation, les unités exploitées sous le régime de la flotte classique doivent être armées avec un équipage minimal dont la composition figure ci-après.

		Durée journalière de navigation		
		14 heures	18 heures	Continu sans relève
Automoteurs				
1) L ≤ 70 m	Conducteur	1	2 ou 1	2
	Timonier conducteur	-	- ou 1	-
	Matelot-Timonier	1	-	-
	Matelot	-	-	2
2) L > 70 m et L ≤ 120 m	Conducteur	1	2	2
	Timonier conducteur	-	-	-
	Matelot-Timonier	1	-	-
	Matelot	-	1	2
3) L > 120 m	Conducteur	1	2	2
	Timonier conducteur	1	-	1
	Matelot	1	2	2
Autres formations : pousseur + barges, automoteur poussant				
1) L < 120 m	Conducteur	1	2 ou 1	2
	Timonier conducteur	1	- ou 1	1
	Matelot	-	1	2
2) L > 120 m et L ≤ 190 m	Conducteur	1	2	2
	Timonier conducteur	1	- ou 1	1
	Matelot	1	2 ou 1	2

8.20

Il est précisé que cette composition minimale des équipages telle que fixée ci-dessus s'entend pour des bateaux exploités sans relève, c'est à dire sans alternance de présence à bord et de repos à terre pour ces équipages.

Un accord spécifique applicable à la flotte exploitée en relève fixe pour sa part la composition minimale des équipages relevant de ce régime

8.30

Définitions et classifications des fonctions

8.31

Définition des fonctions

Sous réserve d'appellations différentes propres à chaque armement, les membres d'équipage pouvant être employés sur des bateaux de navigation intérieure exploités selon des systèmes de la flotte classique sont les suivants :

α Capitaine

β Timonier conducteur,

χ Matelot timonier,

δ Matelot

ε Matelot débutant

Les capitaines sont Agent de Maîtrise dès lors qu'ils justifient :

— De 10 années d'expérience dans la profession

— De 2 années d'expérience en tant que responsable d'une unité transportant des matières dangereuses ou être titulaire de l'ADN

— Être titulaire du CAP de la navigation intérieure ou du Bac pro Transport fluvial.

Les autres grades sont ouvriers.

8.32

Conditions d'âge requises pour accéder à une fonction

Les conditions d'âge mentionnées à l'article 6.33 pour accéder à chacune des fonctions de membre d'équipage sont des recommandations qui ne doivent pas faire obstacle, au vu des capacités particulières constatées du salarié ; à l'accès à la fonction considérée.

8.33

Responsabilités et qualifications

Propres à chaque emploi, ces responsabilités et qualifications ne font pas obstacle à l'exercice de tâches polyvalentes pour assurer la bonne marche et l'organisation du travail.

a

Capitaine (coefficient 020 pour unité de 38,50 m, coefficient 021 pour unité de longueur supérieure à 38,50 m et inférieure ou égale à 70 m, coefficient 022 pour unité de longueur supérieure à 70 m et inférieure ou égale à 120 m, coefficient 023 pour unité supérieure à 120 m)

Le Capitaine assure pendant son service, la conduite et la manœuvre de l'unité ou du convoi sur lequel il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables. Il est chargé de :

— Assurer la conduite et la manœuvre de l'unité ou du convoi sur lequel il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables,

— Encadrer le personnel placé sous ses ordres (formation interne, suivi du temps de travail, congés, discipline,...) en lien avec sa hiérarchie,

— Organiser le travail à bord pour optimiser les temps de travail et de repos de chacun des membres d'équipage,

— Assurer la surveillance générale du matériel.

— Faire respecter les consignes de sécurité.

— Superviser les opérations de chargement/déchargement dans le respect des règles de sécurité.

— Assurer toutes les tâches administratives liées aux opérations commerciales, à la gestion du personnel placé sous ses ordres, au reporting auprès de sa hiérarchie...

— Participer à toutes les tâches du service Pont : la manœuvre, l'entretien et la sécurité du bateau ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage, opérations de chargement, déchargement.

Les aptitudes et compétences requises sont :

— Être capable de conduire et manœuvrer le convoi en toutes circonstances normalement prévisibles.

— Avoir une connaissance parfaite de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte.

— Avoir les connaissances techniques nécessaires pour contrôler efficacement l'entretien et le bon fonctionnement du matériel.

-
- Avoir la maturité et l'autorité nécessaires pour superviser le travail à bord et le personnel embarqué.
 - Connaître les règles relatives au temps de travail applicables pendant les périodes embarquées.
 - Connaître et savoir appliquer les règles de bases du management.
 - Avoir les capacités nécessaires pour s'acquitter des opérations administratives relatives au chargement et au déchargement, pour tenir les documents de bord.
 - Maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le Capitaine doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 23 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requise suivant :

- Être titulaire du certificat de capacité ou patente approprié(e) à la taille de l'unité sur laquelle il est affecté.
- Justifier d'une ancienneté dans le grade de niveau inférieur d'au-moins 2 ans ou d'une expérience à l'embauche d'au-moins 4 ans en tant que conducteur en navigation intérieure.
- Posséder la licence de pilotage pour le secteur de navigation à parcourir (Seine, FOS, Port 2000,...)
- Avoir suivi une formation en management adaptée à la fonction.
- Posséder l'attestation radar et le CRR.
- Être titulaire de l'ADN sur les unités de transport de matières dangereuses

b

Timonier conducteur (coefficient 010 pour unité de longueur égale à 38,50 m, coefficient 011 pour unité de longueur supérieure à 38,50 m et inférieure ou égale à 70 m, coefficient 012 pour unité de longueur supérieure à 70 m et inférieure ou égale à 120 m, coefficient 013 pour unité de longueur supérieure à 120 m)

Le Timonier Conducteur assure pendant son service la conduite et la manœuvre de l'unité ou du convoi sur lequel il est affecté et relaye ainsi ceux qui en ont la responsabilité permanente. En dehors de ses périodes de conduite, il assure les tâches dévolues aux matelots.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- Être capable de conduire et manœuvrer le convoi en toutes circonstances normalement prévisibles.
- Avoir une bonne connaissance de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte.
- Avoir les aptitudes et compétences requises pour être matelot.
- Maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le Timonier conducteur doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 21 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- Être titulaire du certificat de capacité ou patente approprié(e) à l'unité sur laquelle il est affecté.
- Justifier d'une ancienneté d'au moins un an dans le grade de Matelot-Timonier ou d'une expérience à l'embauche d'au-moins 2 ans en tant que conducteur en navigation intérieure.
- Posséder l'attestation radar et le CRR.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- justifier d'une ancienneté d'au-moins 2 ans dans le grade.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

c

Matelot Timonier (coefficient 004)

Le Matelot-Timonier est susceptible de conduire l'unité sous la surveillance d'un conducteur expérimenté afin de parfaire son apprentissage de la conduite et des manœuvres. Il assure toutes les tâches dévolues aux matelots.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- Être capable de conduire et manœuvrer le convoi sous la surveillance d'un conducteur expérimenté.
- Avoir des connaissances de base de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte.
- Avoir les aptitudes et compétences requises pour être matelot.
- Maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le Matelot Timonier doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 20 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

-
- Être titulaire d'un certificat de capacité ou patente appropriée à la conduite quelle que soit la longueur.
 - Justifier d'une ancienneté dans le grade de Matelot Niveau 2 d'au-moins 2 ans ou d'une expérience à l'embauche dans la navigation intérieure d'au-moins 4 ans.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- Être capable de conduire seul, en toutes circonstances de temps, avoir validé un certain nombre de passages d'ouvrages.
- justifier d'une ancienneté d'au-moins 1 an dans le grade.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

d

Matelot (coefficient 002)

Le Matelot exécute toutes les tâches que nécessitent la marche, la conduite, le guidage, la manœuvre et la sécurité du convoi, ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien notamment l'entretien de 1^{er} niveau de la machine.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- Maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage.
- Connaître parfaitement les méthodes d'étalement, d'amarrage et de guidage du convoi.
- Avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées.
- Maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le Matelot doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 18 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- Être titulaire du BAC PRO Transport fluvial suivi sans alternance ou du CAP Transport fluvial suivi en alternance.
- Ou Être titulaire du CAP Transport fluvial suivi sans alternance + un an ancienneté en tant que Matelot débutant.
- Ou Justifier de 2 ans d'ancienneté en tant que Matelot débutant pour les personnes titulaires d'un diplôme maritime ou d'une expérience d'au moins 2 ans en maritime.
- Ou Justifier de 2 ans d'ancienneté en tant que Matelot débutant et être titulaire du CQP Matelot fluvial
- Ou Justifier de 3 ans d'ancienneté en tant que Matelot débutant pour les personnes non titulaires d'un diplôme maritime ou de navigation intérieure.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

Dès que le navigant est parfaitement autonome sur son poste et maîtrise l'ensemble des tâches de la fonction il peut évoluer vers le niveau supérieur et au plus tôt après un an d'expérience dans le poste.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

e

Matelot débutant (coefficient 001)

Le Matelot exécute toutes les tâches que nécessitent la marche, la conduite, le guidage, la manœuvre et la sécurité du convoi, ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- Avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées.
- Avoir le sens de la hiérarchie
- Maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le Matelot doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 18 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requise suivant :

- Sans expérience en navigation fluviale et sans diplôme ni titre ou être titulaire du CAP Transport fluvial sans alternance

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- Pour les navigants sans diplôme à l'embauche justifier de 3 ans d'ancienneté Ou Être titulaire du CQP matelot fluvial et justifier d'une expérience de 2 ans

Ou Pour les navigants justifiant d'une expérience en maritime : après 2 ans

— Ou Pour les navigants titulaires du CAP Transport fluvial sans alternance : après 1 an

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

Article 9.00 (d'origine)

Dispositions diverses

9.10

Compte épargne-temps valorisé en temps

9.11

Formalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou dans un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du Code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

9.12

Ouverture du compte

Peuvent ouvrir un compte les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

9.13

Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du Code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'Assurance de garanties des salaires.

L'employeur doit communiquer chaque année au salarié l'état de son compte.

9.14

Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- le repos acquis au titre de la bonification des quatre premières heures supplémentaires lorsque celle-ci est attribuée en repos ;
- le repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- une partie des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail utilisable à l'initiative du salarié ;
- le report des congés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés ;
- pour les activités caractérisées par des variations d'activités pluriannuelles, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail dans la limite de 5 jours par an et sans pouvoir excéder au total 15 jours.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par

le salarié en dessous des montants prévues par les garanties légales et conventionnelles de salaire. Il ne peut avoir pour effet d'affecter au compte plus de vingt-deux jours par an au titre des congés annuels légaux et conventionnels, des repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et majorations ou bonifications y afférentes et des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail.

9.15

Congés indemnissables

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde prévus par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le contrat de travail. Il peut également être utilisé, dans les mêmes conditions, pour l'un des passages à temps partiel définis aux articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du Code du travail. La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles, ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer totalement ou partiellement un autre congé ou passage à temps partiel défini à l'article L. 212-4-9 du Code du travail dits «spécifiques». Dans le cadre de ce congé ou de ce passage à temps partiel spécifique, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue pour son départ de congé ou son passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du départ en congé ou du passage à temps partiel demandée par le salarié.

En cas de prise du congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à deux semaines, et ne peut être supérieure à deux ans. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à six mois et ne peut être supérieure à deux ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à trois ans et celle du passage à temps partiel à cinq ans.

Dans les entreprises exerçant des activités caractérisées par des variations d'activité pluriannuelle, la prise des jours correspondant aux heures effectuées au-delà de la durée collective du travail pourra se faire de façon collective. Dans ce cas-là, le congé pourra être d'une durée inférieure à deux semaines.

En tout état de cause, le congé ou le passage à temps partiel spécifique financé totalement ou partiellement par le compte épargne-temps doit être pris avant l'expiration d'une période de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée du congé qu'il souhaite prendre.

La limite de cinq ans pour la prise du congé est portée à dix ans pour le salarié parent d'un enfant âgé de moins de seize ans, ainsi que pour le salarié dont l'un des parents est dépendant ou âgé de plus de soixante-quinze ans sous réserve d'appliquer l'article L. 227-1 du Code du travail. Ces limites de cinq ans et dix ans pour la prise du congé ne s'appliquent pas au salarié âgé de plus de cinquante ans qui finance avec son compte épargne-temps un congé ou un passage à temps partiel de fin de carrière.

9.16

Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos.

Tout élément affecté au compte est converti, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en heures de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

La valeur de ces heures ou de ces jours suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation, qu'elle soit totale ou partielle, calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ.

9.17

Indemnisation du congé

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés, l'indemnisation pourra être également lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

9.18

Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

9.19

Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de six mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte dans les cas, autres que la rupture du contrat de travail, prévus par les articles L. 442-7, alinéa 3, et R. 442-17 du Code du travail. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

9.20

Date d'application

Afin de permettre aux entreprises de se conformer aux dispositions du présent accord, celui-ci rentrera en application au 1^{er} juillet 2001.

9.30

Conditions résolutives

En cas de modifications des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée du travail, qui viendraient à modifier substantiellement ou qui rendraient inapplicable une quelconque des dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient sans délai pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation et de la réglementation.

Article 9.00 (nouveau)

Dispositions diverses

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2007, non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2007⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Comité des Armateurs fluviaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

Fédération nationale des Ports et Docks CGT ;

Syndicat général de la Marine fluviale ;

FO ;

CFE-CGC Transports.

9.10

Compte épargne-temps valorisé en temps

9.11

Formalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou dans un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du Code de travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

9.12 **Ouverture du compte**

Peuvent ouvrir un compte les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

9.13 **Tenue du compte**

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du Code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'Assurance de Garanties des Salaires.

L'employeur doit communiquer chaque année au salarié l'état de son compte.

9.14 **Alimentation du compte**

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- *le repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;*
- *une partie des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail utilisable à l'initiative du salarié ;*
- *le report des congés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés ;*
- *pour les activités caractérisées par des variations d'activités pluriannuelles, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail dans la limite de 5 jours par an et sans pouvoir excéder au total 15 jours.*
- *Tout ou partie des compléments de salaire et des augmentations, dans la limite de la fraction de rémunération dépassant le SMIC.*

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié en dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire. Il ne peut avoir pour effet d'affecter au compte plus de vingt-deux jours par an au titre des congés annuels légaux et conventionnels, des repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et majorations ou bonifications y afférentes et des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail.

9.15 **Congés indemnissables**

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde prévus par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le contrat de travail. Il peut également être utilisé, dans les mêmes conditions, pour l'un des passages à temps partiel définis aux articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du Code du travail. La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles, ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer totalement ou partiellement un autre congé ou passage à temps partiel défini à l'article L. 212-4-9 du Code du travail dits «spécifiques». Dans le cadre de ce congé ou de ce passage à temps partiel spécifique, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du départ en congé ou du passage à temps partiel demandée par le salarié.

En cas de prise du congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à deux semaines et ne peut être supérieure à deux ans. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à six mois et ne peut être supérieure à deux ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps

partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à trois ans et celle du passage à temps partiel à cinq ans.

Dans les entreprises exerçant des activités caractérisées par des variations d'activité pluriannuelle, la prise des jours correspondant aux heures effectuées au-delà de la durée collective du travail pourra se faire de façon collective. Dans ce cas-là, le congé pourra être d'une durée inférieure à deux semaines.

En tout état de cause, le congé ou le passage à temps partiel spécifique financé totalement ou partiellement par le compte épargne-temps doit être pris avant l'expiration d'une période de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée du congé qu'il souhaite prendre.

La limite de cinq ans pour la prise du congé est portée à dix ans pour le salarié parent d'un enfant âgé de moins de seize ans, ainsi que pour le salarié dont l'un des parents est dépendant ou âgé de plus de soixante-quinze ans sous réserve d'appliquer l'article L. 227-1 du code du travail. Ces limites de cinq ans et dix ans pour la prise du congé ne s'appliquent pas au salarié âgé de plus de cinquante ans qui finance avec son compte épargne-temps un congé ou un passage à temps partiel de fin de carrière.

9.16

Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos.

Tout élément affecté au compte est converti, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en heures de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

La valeur de ces heures ou de ces jours suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation, qu'elle soit totale ou partielle, calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ.

9.17

Indemnisation du congé

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés, l'indemnisation pourra être également lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

9.18

Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

9.19

Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de six mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte dans les cas, autres que la rupture du contrat de travail, prévus par les articles L. 442-7, alinéa 3, et R. 442-17 du Code du travail. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

9.20

Date d'application

Afin de permettre aux entreprises de se conformer aux dispositions du présent avenant, celui-ci rentrera en appli-

cation au 1^{er} août 2007.

9.30

Conditions résolutives

En cas de modifications des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée du travail, qui viendraient à modifier substantiellement ou qui rendraient inapplicable une quelconque des dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient sans délai pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation et de la réglementation.

Annexe salariale

Intitulé et objet

Cette annexe porte pour l'année 2001 fixation des barèmes professionnels de ressources annuelles minimales garanties et d'une compensation forfaitaire annuelle à l'astreinte. Cette annexe fait partie intégrante de l'accord du 10 janvier 2001 visé ci-dessus.

Article 1.00

En application de l'article 5.00 de l'accord du 10 janvier 2001, il est fixé pour l'année 2001 et jusqu'à conclusion d'un nouvel accord un barème professionnel déterminant les montants de ressources annuelles minimales garanties et ceux des compensations forfaitaires annuelles à l'astreinte, barème dont bénéficient les salariés navigants relevant du régime de flotte classique.

Ce barème ci-après se substitue à celui en vigueur depuis le 23 juillet 1998.

Article 2.00

Les modalités d'application de ce barème sont fixées par les dispositions suivantes :

2.10

Dans le cas où les rémunérations réelles brutes versées en 2001 à la seule exclusion de la rémunération des heures supplémentaires effectuées sous quelle que forme que ce soit, notamment primes ou parties de primes en tenant lieu n'atteindraient pas les montants catégoriels portés dans les barèmes ci-joints, ces rémunérations réelles brutes seront complétées à due concurrence au plus tard le 31 janvier 2002.

2.20

Le même dispositif serait applicable au cas où les rémunérations réelles brutes visées à l'alinéa précédent n'atteindraient pas le cumul annuel des valeurs mensuelles du SMIC en vigueur pendant la même année.

2.30

Les entreprises devront faire bénéficier d'ici le 31 décembre 2001 à leurs salariés relevant de la flotte classique les montants forfaitaires annuels portés dans ce barème au titre de la compensation de l'astreinte. Il est précisé que les compensations dues pour les salariés affectés au transport de matières dangereuses visent pour ces matières celles qui sont classées comme telles par la réglementation en vigueur. Dans le cas où un salarié est affecté pendant l'année au transport de marchandises de natures diverses dont des matières dangereuses, la compensation forfaitaire due au titre de l'astreinte est calculée au prorata des transports effectués selon la nature des marchandises transportées.

2.40

Le bénéfice des dispositions des alinéas 2.10 - 2.20 - 2.30 ci-dessus est acquis aux salariés ayant effectué en 2001 douze mois de travail effectif dans la définition que lui donne la loi.

Cependant et dans le cas d'une rupture du contrat de travail intervenant au cours de l'année, la comparaison entre la rémunération réelle brute servie au salarié concerné et la valeur du barème correspondante sera effectuée «prorata temporis».

Article 3.00

L'application de ce barème professionnel ne saurait remettre en cause des dispositions plus favorables existantes dans les entreprises.

Article 4.00

Barème professionnel portant fixation des ressources annuelles minimales garanties et des compensations

forfaitaires de l'astreinte

(Applicable du 1^{er} janvier au 31 décembre 2001)

Coeff.	A/ Automoteur seuls	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Compensation forfaitaire pour l'astreinte	
						marchandises banales	marchandises dangereuses
135	* Capitaine pour longueur du bateau > 116 m 50	99.600	101.492	103.800	105.374	1.500	3.300
130	* Capitaine pour longueur du bateau > 70 m à ≤ 116 m 50	97.800	99.658	101.925	103.471	1.450	3.200
125	* Capitaine pour longueur du bateau > 38,5 m à ≤ 70 m	96.700	98.537	100.778	102.306	1.400	3.080
116	* Capitaine pour longueur du bateau 38 m 50	89.000	90.691	92.754	94.161	1.200	2.640
110	* Timonier	87.820	89.488	91.523	92.911	1.100	2.420
105	* Matelot commissionné	86.960	88.612	90.627	92.001	1.050	2.310
100	* Matelot	86.100	87.735	89.731	91.093	1.000	2.200
	B/ Autres formations						
140	* Capitaine pour longueur du bateau > 116 m 50 à ≤ 190 m	101.200	103.122	105.468	107.067	1.550	3.410
135	* Capitaine pour longueur du bateau > 70 m à ≤ 116 m 50	99.600	101.492	103.800	105.374	1.500	3.300
116	* Timonier	89.000	90.691	92.754	94.161	1.100	2.420
100	* Matelot	86.100	87.735	89.371	91.093	1.000	2.200

Flotte exploitée en relèves

Accord du 2 avril 2001 concernant la réduction du temps de travail, les repos divers, les modes d'organisation du travail, la composition des équipages, le système de rémunération applicables au personnel salarié relevant du régime de flotte exploitée en relèves

[Étendu par arr. 5 juin 2007, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} septembre 2001]

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2007, étendu par arr. 21 févr. 2008, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} août 2007

Mod. par Avenant n° 2, 29 mars 2016, étendu par arr. 5 févr. 2018, JO 15 févr., applicable dès la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salariés :

SGMF ;

FGTE CFTD ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

PSCN CFE-CGC.

Préambule

a/ Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Il fait suite et complète l'accord du 9 janvier 2001 qui s'est substitué à l'accord du 23 juillet 1998 portant sur diverses dispositions conventionnelles pour l'application de la loi du 13 juin 1998 à l'ensemble du personnel navigant des entreprises de fret par voie de navigation intérieure.

b/ Par ailleurs le présent accord annule et remplace toutes les dispositions conventionnelles antérieures portant sur les questions traitées par ce premier, en particulier, toutes les dispositions de l'accord dit de «navigation par pousse» en date du 22 décembre 1972.

c/ Enfin les parties signataires conviennent que la mise en œuvre du présent accord sera accompagné d'une demande adressée aux pouvoirs publics visant :

— à la mise en œuvre de son extension,

— à la modification des textes réglementaires applicables en ces matières, notamment les dispositions du décret du 19 décembre 1983.

Article 1.00

Champ d'application

Personnel concerné

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et le personnel navigant dont le régime de travail est celui de la «flotte exploitée en relèves» tel que défini à l'article 2.00 de l'accord du 9 janvier 2001 portant sur diverses dispositions conventionnelles pour les entreprises de fret par voie de navigation intérieure répertoriées sous le code NAF C 612 ZB . Il est précisé que le présent accord vise aussi bien les automoteurs que toutes les formations poussées dès lors que, comme indiqué ci-dessus les personnels qui y sont embarqués travaillent en relèves.

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique au personnel visé à l'alinéa précédent navigant sur l'ensemble du réseau français de voies navigables et sur les voies navigables étrangères pour autant que les entreprises qui les emploient aient leur siège social sur le territoire métropolitain.

Article 2.00

Réduction de la durée du travail

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2007, étendu par arr. 21 févr. 2008, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} août 2007

Considérant la situation légale et réglementaire en vigueur d'une part, la situation conventionnelle de la branche d'autre part, les parties signataires décident d'une réduction généralisée du temps de travail pour fixer sa durée normale à 35 heures hebdomadaires pour les salariés visés par le présent accord.

(Avenant n° 1, 10 juill. 2007, étendu) Cette durée est annualisée sur la base moyenne (Terme exclu de l'extension par arr. 21 févr. 2008, JO 1^{er} mars) de 1607 heures par an pour chaque salarié engagé à temps plein sur toute la période, heures supplémentaires non comprises.

Considérant la diversité des durées d'exploitation de bateaux dont les équipages travaillent en relèves ; considérant également la diversité des durées journalières et hebdomadaires de travail de chaque membre d'équipage en raison de leur composition, de la nature et de l'intensité des trafics, des parcours effectués ainsi que des besoins des chargeurs, le présent accord détermine des normes générales dont l'application peut être soit directe, soit renvoyée à des accords d'entreprise dès lors que les spécificités des exploitations le justifient.

Considérant enfin l'impératif d'assurer la sécurité des personnes et des biens, mais aussi celui de maintenir la productivité des exploitants et, par voie de conséquence le niveau de l'emploi des salariés concernés, le présent accord fixe des compositions minimales d'équipages embarqués et selon le nombre de membres de ces derniers, des jours maximum d'embarquement et des jours minimum de repos à terre dont chacun d'eux doivent annuellement bénéficier.

2.10

Flotte exploitée en continu

Pour tous les salariés navigants travaillant sur des bateaux dont l'exploitation est prévue de manière continue 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, la réduction du temps de travail à 35 heures visée ci-dessus est calculée sur l'année par l'octroi de jours de repos spécifiques accordés à ce titre. Ces jours de repos s'ajoutent aux jours de congés payés, aux jours de repos hebdomadaires différés ou non, aux jours fériés et aux temps de repos pris à bord.

Il ressort de cette disposition un nombre maximal de jours d'embarquement dans l'année dont bénéficie selon les conditions prévues par l'article 5.40 ci-après chaque membre d'équipage dont la composition minimale est fixée par l'article 6.20.

(Avenant n° 1, 10 juill. 2007, étendu) C'est ainsi qu'en tenant compte non seulement des aléas inhérents à toute

exploitation, mais aussi de la journée de solidarité institué par la Loi du 30 juin 2004 pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, chaque membre d'équipage travaillant sur un bateau ou toute autre formation dont le mode d'exploitation est continue est embarqué, un maximum de 152 jours dans l'année et bénéficie d'un minimum de 213 jours annuels de repos à terre toutes natures confondues.

2.20

Flotte exploitée en diurne et diurne prolongée

Les dispositions ci-après concernent les bateaux ou toute autre formation dont les modes d'exploitation prévoient selon la terminologie de la réglementation rhénane :

- une navigation diurne de 14 heures au plus, dite «A1»,
- une navigation semi-continue de 18 heures au plus, dite «A2»

Pour tous les salariés navigants sur des bateaux ou formation exploités selon les régimes visés ci-dessus, la réduction du temps de travail à 35 heures est calculée sur l'année par l'octroi de jours de repos spécifiques accordés à ce titre. Ces jours de repos s'ajoutent aux jours de congés payés, aux jours de repos hebdomadaires pris à bord ou non, aux jours fériés et aux temps de repos pris à bord.

(Avenant n° 1, 10 juill. 2007, étendu) Compte tenu non seulement des compositions minimales des équipages fixées à l'article 6.00 ci-après, mais aussi de la journée de solidarité institué par la Loi du 30 juin 2004 pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, la mise en œuvre de la disposition ci-dessus conduit pour chacun de ses membres à un maximum de 221 jours d'embarquement par an et à un minimum de 144 jours annuels de repos pris à terre toutes natures confondues.

Article 3.00

Organisation, durée et répartition journalière et hebdomadaire du travail

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2007, étendu par arr. 21 févr. 2008, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} août 2007

Il est précisé que les tâches rentrant dans la durée de travail effectif sont celles définies par l'article 3.00 de l'accord du 9 janvier 2001.

3.10

Organisation du travail

Tout en se conformant aux directives générales de l'employeur, le chef de bord responsable du bateau, quel que soit son titre, organise la répartition de la charge de travail entre chacun des membres de l'équipage de manière à ce qu'elle soit conforme à la législation et la réglementation en vigueur ainsi qu'aux dispositions conventionnelles prévues par le présent accord.

3.20

Horaires de travail pour la navigation autre que continue

3.2.1

Pour les modes d'exploitation visés à l'article 2.20 ci-dessus, les horaires de travail des salariés concernés sont les suivants :

- pour le mode A1, l'horaire normal de travail est fixé par le responsable de bord dans une plage allant de 6 heures à 22 heures, la navigation étant normalement interrompue entre 22 heures et 6 heures du matin.
- pour le mode A2, l'horaire normal de travail est fixé par le responsable de bord dans une plage allant de 5 heures à 23 heures, la navigation étant normalement interrompue entre 23 heures et 5 heures du matin.

3.2.2

Toutefois et à l'initiative du responsable de bord, ces horaires peuvent être modifiés dès lors que les circonstances de l'exploitation ou les conditions de navigation l'imposent, notamment les horaires de marées dans les zones qui y sont soumises ou les conséquences diverses liées à l'exploitation de navires maritimes.

3.30

Durée journalière de travail et temps de repos à bord (Avenant n° 1, 10 juill. 2007, étendu)

3.31

Pour chaque membre d'équipage et quelque soit le mode d'exploitation du bateau, la durée du travail de chaque membre d'équipage ne peut excéder un maximum de 10 heures dans une période de 24 heures. Cette durée peut être portée à 12 heures par jour lorsque la durée moyenne hebdomadaire calculée sur un cycle de deux semaines ne dépasse pas 42 heures.

La composition minimale des équipages et la qualification des membres qui les composent sont fixées pour tenir compte de la durée maximale journalière de travail effectif ci-dessus mentionnée.

3.32

Les périodes de repos obligatoires pris à bord sont les suivantes :

Pour la flotte exploitée en continu, tout membre d'équipage doit disposer en principe d'un temps de repos de 12 heures par période de 24 heures ; cette durée peut être réduite sous réserve que le salarié dispose d'au moins 24 heures de repos par période de 48 heures dont au moins deux fois six heures ininterrompues.

Dans le mode d'exploitation A1, tout membre de l'équipage doit disposer de huit heures de repos ininterrompu situées en dehors des temps de navigation pour chaque période de 24 heures comptée à partir de la fin de toute période de repos de huit heures.

Dans le mode d'exploitation A2, tout membre de l'équipage doit disposer de huit heures de repos dont six heures de temps de repos ininterrompu en dehors des temps de navigation pour chaque période de 24 heures comptée à partir de la fin de toute période de repos de six heures.

3.40

Durée hebdomadaire du travail et heures supplémentaires

3.41

Les salariés employés sur des bateaux exploités en relève d'équipages travaillent dans le cadre de cycles comprenant des périodes d'embarquement suivies de période de repos à terre.

L'organisation de ces cycles doit être définie de manière à respecter la durée du travail et les jours maximaux d'embarquement prévus dans une année par l'article 2.00 ci-dessus. Cette organisation doit également respecter une durée hebdomadaire du travail fixée à 35 heures en moyenne.

En application de la réglementation en vigueur, cette durée hebdomadaire moyenne de travail est calculée sur la durée du cycle : elle est égale au résultat de la division du nombre d'heures de travail que le cycle comprend par le nombre de semaines ou fractions de semaine sur lequel il s'étend. Il est précisé que la durée du cycle ne peut excéder douze semaines et que, dans ce cadre et en moyenne, la durée maximale du travail ne peut dépasser 46 heures.

L'organisation de chaque cycle doit être portée à la connaissance de chaque membre d'équipage avec un préavis minimal de 15 jours. En cours de cycle, les salariés concernés sont informés des changements dans l'organisation du cycle, non prévus par la programmation indicative, collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaires, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours calendaires.

Toutefois, en cas de contraintes justifiées par la situation de fait, ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Dans cette situation, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos proportionnelle à la contrainte imposée, qui sera fixée au niveau de l'entreprise lors de l'introduction de l'organisation du temps de travail sur l'année.

3.42

(Avenant n° 1, 10 juill. 2007, étendu) Calculées selon les dispositions ci-dessus, les heures éventuellement effectuées au delà de 35 heures ont le caractère d'heures supplémentaires. Elles ouvrent droit, soit à une majoration de 25 % du taux horaire correspondant, soit à l'octroi de jours de repos compensateurs de remplacement.

3.43

(Paragraphe exclu de l'extension par arr. 5 juin 2007) Pour les modes d'exploitation visés aux articles 2.10 et 2.20, des accords d'armements, existant ou futurs, ou un accord écrit conclu entre l'employeur et le salarié à défaut d'une représentation du personnel peuvent prévoir des modalités de rémunération des heures supplémentaires autres que celle prévue à l'article 3.42 ci-dessus. C'est ainsi que la rémunération des heures supplémentaires peut être effectuée sous forme de primes diverses telles que primes kilométriques ou primes de voyage. À défaut d'accord d'armement ou de celui écrit donné par le salarié, la rémunération des heures supplémentaires se fera conformément aux dispositions générales prévues par le paragraphe 3.42 ci-dessus.

En tout état de cause et quels que soient les modes de rémunérations adoptés, les employeurs s'engagent à vérifier que ces modes permettront de faire bénéficier à leur personnel des résultats au moins égaux à ceux découlant des majorations prévues par le paragraphe 3.42 ci-dessus.

3.44

(Avenant n° 1, 10 juill. 2007, étendu) Les partenaires sociaux signataires du présent accord fixent à «220 heures» la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires libres.

Article 4.00 **Contrôle de la durée de travail**

4.10 **Principes**

Il revient à l'employeur de fixer le régime d'exploitation des bateaux et en fonction, l'organisation générale des cycles d'embarquement et de repos à terre et du système de relève qui en découle.

En application de l'article 2.00, il revient au capitaine responsable du bateau d'organiser la répartition de la charge de travail entre les membres d'équipages afin de se conformer aux directives de l'employeur. Pour autant il a autorité pour prescrire toutes opérations nécessaires à la sécurité de l'équipage, du bateau et de sa cargaison.

4.20 **Modalités**

4.21

Un livre individuel de contrôle mentionne et confirme pour chaque membre d'équipage le respect des directives données par l'employeur s'agissant de la durée de travail prescrite en application du présent accord.

Ce livret est signé par l'intéressé à l'issue de chaque cycle.

Ce livret mentionne également toutes les heures effectuées en sus de la durée normale de travail fixée par l'employeur.

De tels dépassements ne peuvent intervenir que dans les circonstances suivantes :

- directives expresses de l'employeur,
- ordres du responsable du bateau afin d'assurer une ou des interventions effectives dès lors que la sécurité des hommes et des biens est en jeu, y compris pendant les périodes de repos à bord.

Ces dépassements doivent être immédiatement portés à la connaissance de l'employeur, puis mentionnés dans le livret individuel de contrôle aux fins de vérification et d'aval par l'employeur dans un délai n'excédant pas un mois après leur survenance.

4.22

Le livret individuel de contrôle pourra être remplacé par le journal de bord, à la condition que ce dernier :

- mentionne, chaque jour, les temps de travail de chaque membre d'équipage : soit l'heure de début et de fin de chaque poste de travail, soit le relevé du nombre d'heures de travail effectuées pour chaque poste de travail, ainsi que les temps de pause ;
- soit tenu constamment à jour par le chef de bord,
- soit mis à la disposition des salariés concernés ainsi qu'à celle des agents chargés du contrôle.

Article 5.00 **Congés payés et repos divers**

5.10 **Congés payés**

Leur nombre est de 35 jours de calendrier par an. Les modalités de leur prise seront fixées par accord d'entreprise dans le respect de la réglementation en vigueur étant entendu que, ces jours de congés payés sont compris dans les jours de repos annuels pris à terre en application des articles 2.10 et 2.20 ci-dessus.

Dans tous les cas, une fraction d'au moins douze jours ouvrables continus compris entre deux périodes d'embarquement (Termes exclus de l'extension par arr. 5 juin 2007) doit être attribuée pendant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

L'ouverture et le calcul des droits aux congés payés sont régis par la législation et la réglementation en vigueur.

5.20 **Repos hebdomadaires**

Le principe, le droit aux repos hebdomadaires et les possibilités de les différer sont fixés par les articles R. 221-18 et suivants du Code du travail.

L'organisation des cycles est déterminée en conséquence.

Il est entendu que les jours de repos hebdomadaires sont compris dans les jours de repos annuels pris à terre en application des articles 2.10 et 2.20 ci-dessus.

5.30 Jours fériés

a

En raison des impératifs de l'activité et du mode d'organisation du travail, tous les jours fériés légaux peuvent être travaillés à l'exception des jours de Noël, du 1^{er} janvier et du 1^{er} mai. Les heures d'arrêt et de reprise du travail sont fixées par décision interne de l'entreprise.

Il est entendu que les jours fériés et travaillés n'ouvrent droit à aucune compensation sous la forme de repos spécifiques, cette compensation étant comprise dans les jours de repos annuels pris à terre en application des articles 2.10 et 2.20 ci-dessus.

b

Le travail l'un de ces jours fériés donne droit au doublement de la partie fixe du salaire journalier correspondant.

5.40

Repos annuels représentatifs de la réduction du temps de travail sur l'année de présence

Le droit aux jours de repos annuels pris à terre prévus en application des articles 2.10 et 2.20 du présent accord est ouvert à compter du 1^{er} janvier de chaque année au prorata de la durée effective au travail de l'intéressé à la seule exception du calcul des droits aux congés payés régis par la législation en vigueur.

Il sera établi un décompte prorata temporis des droits ouverts et des jours pris :

— Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise en cours de période sans avoir pris tout ou partie des repos prévus et accordés par le présent accord, il perçoit une indemnité correspondante aux droits acquis.

— Si le repos pris par anticipation excède les droits acquis, le dernier salaire sera amputé de ces droits pris par anticipation.

— Lorsqu'un salarié intègre l'entreprise en cours de période, sa rémunération ne sera régularisée en fin de période sur la base du temps réellement travaillé.

Article 6.00

Composition des équipages et définition des fonctions

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2007, étendu par arr. 21 févr. 2008, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} août 2007

Mod. par Avenant n° 2, 29 mars 2016, étendu par arr. 5 févr. 2018, JO 15 févr., applicable dès la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salariés :

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

PSCN CFE-CGC.

6.10

(Avenant n° 2, 29 mars 2016, étendu) Composition des équipages minimaux travaillant en relève

		Durée journalière de navigation		
		14 heures	18 heures	Continu
Automoteurs				
1) $L \leq 70$ m	Conducteur	1	2 ou 1	2
52 Mise à jour (juin 2025)	Timonier Conducteur	-	1	1
	Matelot-Timonier	1	-	-
	Matelot			1

		Durée journalière de navigation		
		14 heures	18 heures	Continu
2) $L > 70$ m et $L \leq 120$ m	Conducteur	1	2	2
	Timonier Conducteur	-	-	-
	Matelot-Timonier	1	-	-
	Matelot	-	1	2
3) $L > 120$ m	Conducteur	1	2	2 ou 1
	Timonier Conducteur	1	-	- ou 1
	Matelot	1	2	2 ou 2
Autres formations : pousseur + barges, automoteur poussant				
1) $L \leq 120$ m	Conducteur	1	2 ou 1	1
	Timonier Conducteur	1	- ou 1	1
	Matelot	-	1 ou 1	2
2) $L > 120$ m et $L \leq 190$	Conducteur	1	2 ou 2	2 ou 2
	Timonier Conducteur	1	- ou 1	- ou 1
	Matelot	1	2 ou 1	2 ou 1
3) $L \leq 190$ m et $L > 12$ m $L > 190$ m		+ 1 matelot	+ 1 matelot	+ 1 matelot

6.20

Cas particuliers des tableaux et formations exploités régulièrement dans les estuaires

Pour les bateaux visés dans cet intitulé et ne franchissant régulièrement aucun ouvrage, il est admis que les compositions minimales de leur équipage fixées à l'article 6.10 ci-dessus demeurent identiques pour des caractéristiques présentant d'une part des longueurs supérieures à 15 % au plus aux longueurs figurant dans cet article et d'autre part une largeur de 16 mètres au plus.

6.30

(Avenant n° 2, 29 mars 2016, étendu) Définitions et classifications des fonctions

6.31

Définition des fonctions

Sous réserve d'appellations différentes propres à chaque armement, les membres d'équipage pouvant être employés sur des bateaux de navigation intérieure exploités selon des systèmes de relèves sont les suivants :

- Commandant,
- Premier Capitaine référent,
- Premier Capitaine,
- Second Capitaine,
- Timonier conducteur,
- Maître mécanicien
- Mécanicien,
- Matelot timonier,
- Matelot garde moteur,
- Maître matelot,
- Matelots de 1^{er} et 2^{ème} niveau,

— Matelot débutant.

Les commandants sont cadres et les 1^{ers} capitaines sont agents de maîtrise. Les autres grades sont ouvriers.

6.32

Conditions d'âge requises pour accéder à une fonction

Les conditions d'âge mentionnées à l'article 6.33 pour accéder à chacune des fonctions de membre d'équipage sont des recommandations qui ne doivent pas faire obstacle, au vu des capacités particulières constatées du salarié ; à l'accès à la fonction considérée.

6.33

Responsabilités et qualifications

Propres à chaque emploi, ces responsabilités et qualifications ne font pas obstacle à l'exercice de tâches polyvalentes pour assurer la bonne marche et l'organisation du travail.

a

Commandant (coefficient 116 pour automoteur ou convoi poussé ≤ 120 m et 117 pour autre formation > 120 m)

Le Commandant est responsable de l'unité qui lui est confiée et du personnel placé sous ses ordres tant pendant ses périodes embarquées qu'en dehors. Il est chargé de :

- Assurer la conduite et la manœuvre de l'unité ou du convoi sur lequel il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables.
- Manager le personnel affecté à l'unité qu'il commande qu'il soit embarqué avec ou non (formation, maintien et évolution des qualifications, suivi du temps de travail, remplacement, congés, discipline...).
- Veiller à l'entretien de l'unité y compris en dehors de ses périodes embarquées en laissant les instructions nécessaires et en participant aux audits et autres inspections de l'unité.
- Être le référent de l'unité et suivre les interventions techniques.
- Superviser les opérations de chargement/déchargement dans le respect des règles de sécurité.
- Assurer toutes les tâches administratives liées aux opérations commerciales, à la gestion du personnel placé sous ses ordres, au reporting auprès de sa hiérarchie.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- Être capable de conduire et manœuvrer le convoi en toutes circonstances.
- Avoir une connaissance parfaite de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte.
- Avoir les connaissances techniques nécessaires pour contrôler efficacement l'entretien et le bon fonctionnement du matériel.
- Avoir la maturité et l'autorité nécessaires pour organiser le travail à bord et diriger le personnel placé sous ses ordres.
- Réaliser les opérations administratives relatives au chargement et au déchargement de convoi, tenir les documents de bord et rédiger les rapports qui lui sont demandés.
- Connaître la législation et la réglementation relative au temps de travail, à la gestion du personnel.
- Connaître et savoir appliquer les règles de bases du management.
- Maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le Commandant doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 30 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- Être titulaire du certificat de capacité ou patente appropriée à la taille de l'unité sur laquelle il est affecté et au secteur de navigation.
- Justifier d'une ancienneté dans le grade de niveau inférieur d'au moins 4 ans ou à l'embauche d'une expérience en tant que conducteur navigation intérieure d'au moins 8 ans dont 4 ans en tant que 1^{er} capitaine.
- Posséder l'attestation RADAR, et le CRR.
- Posséder la licence de pilotage pour le secteur de navigation à parcourir (SEINE, FOS, PORT 2000,...)
- Avoir suivi une formation spécifique au management,
- Être titulaire de l'ADN sur les unités de transport de marchandises dangereuses.

b

Premier capitaine référent (coefficient 114 pour automoteur ou convoi poussé ≤ 120 m et 115 pour autre

formation > 120 m)

Le 1^{er} Capitaine assure le commandement effectif de l'unité sur laquelle il est affecté, en l'absence de Commandant. Il est responsable de l'unité qui lui est confiée et du personnel placé sous ses ordres pendant ses périodes embarquées. Il est chargé de :

- Assurer la conduite et la manœuvre de l'unité ou du convoi sur lequel il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables.
- Encadrer le personnel placé sous ses ordres (formation interne, suivi du temps de travail, congés, discipline,...) en lien avec sa hiérarchie.
- Organiser le travail à bord pour optimiser les temps de travail et de repos de chacun des membres d'équipage,
- Veiller à l'entretien de l'unité pendant ses périodes embarquées,
- Superviser les opérations de chargement/déchargement dans le respect des règles de sécurité,
- Assurer toutes les tâches administratives liées aux opérations commerciales, à la gestion du personnel placé sous ses ordres, au reporting auprès de sa hiérarchie...
- Suivre de manière permanente la maintenance et l'entretien de l'unité sur laquelle il est affecté.
- Être le référent de l'unité sur laquelle il est affecté et il ne change d'affectation qu'exceptionnellement.
- Être en mesure d'assurer la formation d'autres 1^{er} Capitaines.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- Être capable de conduire et manœuvrer le convoi en toutes circonstances
- Avoir une connaissance parfaite de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte.
- Avoir les connaissances techniques nécessaires pour contrôler efficacement l'entretien et le bon fonctionnement du matériel
- Avoir la maturité et l'autorité nécessaires pour organiser le travail à bord et diriger le personnel placé sous ses ordres.
- Réaliser les opérations administratives relatives au chargement et au déchargement de convoi, tenir les documents de bord et rédiger les rapports qui lui sont demandés.
- Connaître les règles relatives au temps de travail applicables pendant les périodes embarquées.
- Connaître et savoir appliquer les règles de bases du management
- Maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le Premier Capitaine Référent doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 40 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- Être titulaire du certificat de capacité ou patente approprié(e) à la taille de l'unité sur laquelle il est affecté et au secteur de navigation.
- Être 1^{er} Capitaine depuis au moins 15 ans dans l'entreprise.
- Posséder l'attestation Radar et le CRR.
- Posséder la licence de pilotage pour le secteur de navigation à parcourir (Seine, FOS, Port 2000,...)
- Avoir suivi une formation en management adaptée à la fonction.
- Être titulaire de l'ADN sur les unités de transport de matières dangereuses

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- justifier d'une ancienneté d'au moins 4 ans dans le grade.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

c

Premier capitaine (coefficient 112 pour automoteur ou convoi poussé ≤ 120 m et 113 pour autre formation > 120 m)

Le 1^{er} Capitaine assure le commandement effectif de l'unité sur laquelle il est affecté, en l'absence de Commandant. Il est responsable de l'unité qui lui est confiée et du personnel placé sous ses ordres pendant ses périodes embarquées. Il est chargé de :

- Assurer la conduite et la manœuvre de l'unité ou du convoi sur lequel il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables,
- Encadrer le personnel placé sous ses ordres (formation interne, suivi du temps de travail, congés, discipline,...)

en lien avec sa hiérarchie.

- Organiser le travail à bord pour optimiser les temps de travail et de repos de chacun des membres d'équipage,
- Veiller à l'entretien de l'unité pendant ses périodes embarquées,
- Superviser les opérations de chargement/déchargement dans le respect des règles de sécurité,
- Assurer toutes les tâches administratives liées aux opérations commerciales, à la gestion du personnel placé sous ses ordres, au reporting auprès de sa hiérarchie...

Les aptitudes et compétences requises sont :

- Être capable de conduire et manœuvrer le convoi en toutes circonstances
- Avoir une connaissance parfaite de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte.
- Avoir les connaissances techniques nécessaires pour contrôler efficacement l'entretien et le bon fonctionnement du matériel
- Avoir la maturité et l'autorité nécessaires pour organiser le travail à bord et diriger le personnel placé sous ses ordres.
- Réaliser les opérations administratives relatives au chargement et au déchargement de convoi, tenir les documents de bord et rédiger les rapports qui lui sont demandés.
- Connaître les règles relatives au temps de travail applicables pendant les périodes embarquées.
- Connaître et savoir appliquer les règles de bases du management.
- Maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le Premier Capitaine doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 25 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- Être titulaire du certificat de capacité ou patente approprié(e) à la taille de l'unité sur laquelle il est affecté et au secteur de navigation.
- Justifier d'une ancienneté dans le grade de niveau inférieur d'au-moins 2 ans ou d'une expérience à l'embauche en tant que conducteur navigation intérieure d'au-moins 6 ans.
- Posséder l'attestation Radar et le CRR.
- Posséder la licence de pilotage pour le secteur de navigation à parcourir (Seine, FOS, Port 2000,...)
- Avoir suivi une formation en management adaptée à la fonction.
- Être titulaire de l'ADN sur les unités de transport de matières dangereuses.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- Justifier d'une ancienneté d'au-moins 4 ans dans le grade.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

d

Second Capitaine (coefficient 110 pour automoteur ou convoi poussé ≤ 120 m et 111 pour autre formation > 120 m)

Le Second Capitaine assure pendant son service, en relais du Commandant ou 1^{er} Capitaine, la conduite et la manœuvre de l'unité ou du convoi sur lequel il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables. Il est chargé de :

- Veiller à l'exécution des travaux et tâches ordonnés par le Commandant ou 1^{er} capitaine.
- Assurer la surveillance générale du matériel.
- Faire respecter les consignes de sécurité.
- Superviser les opérations de chargement/déchargement dans le respect des règles de sécurité.
- Assurer toutes les tâches administratives liées aux opérations commerciales pendant son service.
- Participer à toutes les tâches du service PONT : la manœuvre, l'entretien et la sécurité du bateau ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage, opérations de chargement, déchargement.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- Être capable de conduire et manœuvrer le convoi en toutes circonstances normalement prévisibles.
- Avoir une connaissance parfaite de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte.
- Avoir les connaissances techniques nécessaires pour contrôler efficacement l'entretien et le bon fonctionnement du

matériel.

- Avoir la maturité et l'autorité nécessaires pour superviser le travail à bord et le personnel embarqué.
- Avoir les capacités nécessaires pour s'acquitter des opérations administratives relatives au chargement et au déchargement, pour tenir les documents de bord.
- Maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le Second Capitaine doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 23 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- Être titulaire du certificat de capacité ou patente approprié(e) à la taille de l'unité sur laquelle il est affecté.
- Justifier d'une ancienneté dans le grade de niveau inférieur d'au-moins 2 ans ou d'une expérience à l'embauche d'au-moins 4 ans en tant que conducteur navigation intérieure.
- Posséder l'attestation Radar et le CRR.
- Être titulaire de l'ADN sur les unités de transport de matières dangereuses.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- Justifier d'une ancienneté d'au-moins 2 ans dans le grade.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

e

Timonier conducteur (coefficient 106 pour automoteur ou convoi poussé ≤ 120 m et 107 pour autre formation > 120 m)

Le Timonier Conducteur assure pendant son service la conduite et la manœuvre de l'unité ou du convoi sur lequel il est affecté et relaye ainsi ceux qui en ont la responsabilité permanente. En dehors de ses périodes de conduite, il assure les tâches dévolues aux matelots.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- Être capable de conduire et manœuvrer le convoi en toutes circonstances normalement prévisibles.
- Avoir une bonne connaissance de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte.
- Avoir les aptitudes et compétences requises pour être matelot.
- Maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.
- À titre temporaire et exceptionnel sur les unités est normalement embarqué un Second Capitaine, le timonier pourra faire fonction de Second capitaine en l'absence de ce dernier.

Le Timonier conducteur doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 21 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- Être titulaire du certificat de capacité ou patente approprié(e) à l'unité sur laquelle il est affecté.
- Justifier d'une ancienneté d'au moins un an dans le grade de Matelot-Timonier ou d'une expérience à l'embauche d'au-moins 2 ans en tant que conducteur en navigation intérieure.
- Posséder l'attestation Radar et le CRR.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- justifier d'une ancienneté d'au-moins 2 ans dans le grade.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

f

Matelot Timonier (coefficient 104)

Le Matelot-Timonier est susceptible de conduire l'unité sous la surveillance d'un conducteur expérimenté afin de parfaire son apprentissage de la conduite et des manœuvres. Il assure toutes les tâches dévolues aux matelots.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- Être capable de conduire et manœuvrer le convoi sous la surveillance d'un conducteur expérimenté.
- Avoir des connaissances de base de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte.
- Avoir les aptitudes et compétences requises pour être matelot.
- Maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le Matelot Timonier doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 20 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- Être titulaire d'un certificat de capacité ou patente appropriée à la conduite quelle que soit la longueur.
- Justifier d'une ancienneté dans le grade de Matelot Niveau 2 d'au moins 2 ans ou d'une expérience à l'embauche dans la navigation intérieure d'au-moins 4 ans.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- Être capable de conduire seul, en toutes circonstances de temps, avoir validé un certain nombre de passages d'ouvrages.
- Justifier d'une ancienneté d'au-moins 1 an dans le grade.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

Maître mécanicien (coefficient 108 pour automoteur ou convoi poussé ≤ 120 m et 109 pour autre formation > 120 m)

En complément des tâches de mécanique qu'il exécute le Maître mécanicien forme des salariés à la machine. Le Maître Mécanicien est référent machine de l'unité sur laquelle il est affecté qu'il soit ou non embarqué (à ce titre il donne lors de la débarque les instructions nécessaires à la personne en charge de la surveillance de la machine).

Les aptitudes et compétences requises sont :

- Être capable de poser un diagnostic en cas de dysfonctionnement.
- Avoir des connaissances techniques approfondies pour assurer la surveillance des éléments mécaniques, hydrauliques et électriques du bateau.
- Maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage.
- Connaître parfaitement les méthodes d'étalement, d'amarrage et de guidage du convoi.
- Avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées.
- Être capable de gérer des opérations en toute autonomie et de donner des instructions.
- Maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le Maître mécanicien doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 23 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- Mécanicien justifiant d'au-moins 2 ans d'ancienneté dans la fonction et d'une formation en management.

Mécanicien (coefficient 106 pour automoteur ou convoi poussé ≤ 120 m et 107 pour autre formation > 120 m)

Le Mécanicien assure la mise en route des moteurs, l'entretien de 1^{er} niveau (vidange, graissage, remplacement de filtres...) et le contrôle des éléments mécaniques, hydrauliques et électriques du bateau. Il tient à jour les documents de bord relatifs au fonctionnement et à l'entretien de ces éléments. Il est le référent machine auprès de sa hiérarchie et des services techniques à terre lors de ses périodes embarquées. Il est appelé à participer, sur le pont, aux opérations du bord.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- Avoir des connaissances techniques approfondies pour assurer la surveillance des éléments mécaniques, hydrauliques et électriques du bateau.
- Maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage
- Connaître parfaitement les méthodes d'étalement, d'amarrage et de guidage du convoi
- Avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées
- Être capable de gérer des opérations en toute autonomie et de donner des instructions
- Maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le Mécanicien doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 21 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- Justifier de 2 ans d'ancienneté en tant que Matelot garde moteur et justifier d'un diplôme en mécanique, maintenance ou électrotechnique. Ou être titulaire d'un titre, diplôme ou brevet de mécanicien Marine et avoir suivi la formation CQP matelot fluvial ou justifier de 5 ans d'ancienneté dans la fonction garde moteur sans titre ou diplôme sous réserve de validation des compétences en interne
- Être titulaire de l'habilitation électrique.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- Faire preuve de réelles capacités d'encadrement (éventuellement confirmées par une formation en management).
- Justifier d'au-moins 2 ans dans la fonction.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

h

Matelot garde moteur (coefficient 104)

Le Matelot Garde-Moteur est chargé de la surveillance et de la bonne marche des éléments mécaniques, fait l'appoint du niveau des machines et effectue les vidanges nécessaires et le remplacement des filtres.

Il réalise également toutes les tâches liées à la marche, à la conduite, à la manœuvre et à la sécurité du convoi. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- Maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage.
- Connaître parfaitement les méthodes d'étalement, d'amarrage et de guidage du convoi.
- Avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées.
- Avoir des connaissances techniques de base pour assurer la surveillance des éléments mécaniques, hydrauliques et électriques du bateau.
- Maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le Matelot garde moteur doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 20 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- Justifier d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le grade de Matelot Niveau 2, et maîtriser parfaitement les tâches de matelotage et avoir des connaissances de base en matière de mécanique, maintenance ou électrotechnique. Être titulaire à minima d'un diplôme en mécanique, maintenance ou électrotechnique et avoir suivi la formation CQP matelot fluvial ou justifier d'un an d'ancienneté en tant que matelot.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- Le matelot garde-moteur justifie d'un titre ou diplôme en mécanique, maintenance ou électrotechnique et justifie d'au-moins 2 ans dans la fonction.
- Après 5 ans dans la fonction à défaut de titre ou diplôme dans le domaine sous réserve de validation des compétences en interne.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

h

Maître matelot (coefficient 104)

Le Maître Matelot exécute toutes les tâches que nécessitent la marche, la conduite, la manœuvre et la sécurité du convoi.

Il réalise sur le pont toutes les tâches liées aux opérations commerciales avec l'aide d'un ou plusieurs autres membres d'équipage à qui il donne les Instructions nécessaires à la bonne réalisation des opérations dont il est responsable.

Il participe aux tâches d'approvisionnement et d'entretien notamment l'entretien de 1^{er} niveau de la machine.

Il encadre des matelots, assure l'accueil des nouveaux embauchés.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- Maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage.
- Connaître parfaitement les méthodes d'étalement, d'amarrage et de guidage du convoi.
- Avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées.
- Être capable de gérer des opérations en toute autonomie et de donner des instructions.
- Connaître et maîtriser les tâches nécessaires à la bonne exécution des opérations commerciales (règles de sécurité, calcul des niveaux, quantités, lecture des échelles...), les réaliser en autonomie et donner des instructions.
- Maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le Maître matelot doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 21 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- Justifier d'au moins un an d'expérience au grade de Matelot Niveau 2, être titulaire du CAP Navigation Intérieure

et être en capacité d'assumer des fonctions d'encadrement (avoir suivi à minima une formation à la fonction tutorale).

h

Matelot niveau 2 (coefficient 102)

Le Matelot exécute toutes les tâches que nécessitent la marche, la conduite, le guidage, la manœuvre et la sécurité du convoi, ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien notamment l'entretien de 1^{er} niveau de la machine.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- Maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage.
- Connaître parfaitement les méthodes d'étalement, d'amarrage et de guidage du convoi.
- Avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées.
- Maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le Matelot doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 18 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- Justifier d'au moins un an d'expérience dans le grade de Matelot Niveau 1 et être autonome dans les fonctions dévolues à ce niveau.

Ou être titulaire du BAC PRO Transport fluvial suivi en alternance.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- Pour les salariés se destinant au poste de Maître Matelot dès que le navigant est parfaitement autonome sur son poste et maîtrise l'ensemble des tâches de la fonction il peut évoluer vers le niveau supérieur et au plus tôt après 3 ans d'expérience dans le poste.
- Pour les salariés se destinant à la conduite évolution vers le grade de matelot - timonier dès l'obtention du certificat de capacité et au plus tôt après 2 ans d'ancienneté dans grade de niveau 2 et maîtrise parfaite des tâches de matelotage.
- Pour les salariés se destinant au service machine évolution vers le grade de Matelot garde-moteur, maîtrise parfaite des tâches de matelotage et avoir des connaissances de base en matière de mécanique, maintenance ou électrotechnique et au plus tôt après 2 ans.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

i

Matelot niveau 1 (coefficient 101)

Le Matelot exécute toutes les tâches que nécessitent la marche, la conduite, le guidage, la manœuvre et la sécurité du convoi, ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien notamment l'entretien de 1^{er} niveau de la machine.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- Maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage.
- Connaître parfaitement les méthodes d'étalement, d'amarrage et de guidage du convoi.
- Avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées.
- Maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le Matelot doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 18 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- Être titulaire du BAC PRO Transport fluvial suivi sans alternance ou du CAP Transport fluvial suivi en alternance.

Ou Être titulaire du CAP Transport fluvial suivi sans alternance + un an ancienneté en tant que Matelot débutant.

Ou Justifier de 2 ans d'ancienneté en tant que Matelot débutant pour les personnes titulaires d'un diplôme maritime ou d'une expérience d'au moins 2 ans en maritime. Ou Justifier de 2 ans d'ancienneté en tant que Matelot débutant et être titulaire du CQP Matelot fluvial ou Justifier de 3 ans d'ancienneté en tant que Matelot débutant pour les personnes non titulaires d'un diplôme maritime ou de Navigation intérieure.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

Dès que le navigant est parfaitement autonome sur son poste et maîtrise l'ensemble des tâches de la fonction il peut évoluer vers le niveau supérieur et au plus tôt après un an d'expérience dans le poste.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

saires.

j **Matelot débutant (coefficient 100)**

Le Matelot exécute toutes les tâches que nécessitent la marche, la conduite, le guidage, la manœuvre et la sécurité du convoi, ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- Avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées.
- Avoir le sens de la hiérarchie
- Maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le Matelot doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 18 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- Sans expérience en navigation fluviale et sans diplôme ni titre ou être titulaire du CAP Transport fluvial sans alternance
- Être accompagné par un matelot de niveau 1 ou 2 ou d'un maître matelot jusqu'à validation de ses aptitudes à tenir le poste en autonomie

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- Pour les navigants sans diplôme à l'embauche justifier de 3 ans d'ancienneté ou Être titulaire du CQP matelot fluvial et justifier d'une expérience de 2 ans

Ou Pour les navigants justifiant d'une expérience en maritime : après 2 ans

- Ou Pour les navigants titulaires du CAP Transport fluvial sans alternance : après 1 an

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

Article 7.00

Définition et application du barème professionnel annuel de ressources minimales garanties

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2007, étendu par arr. 21 févr. 2008, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} août 2007

7.10

Définition

7.11

Il est fixé au niveau de la branche un barème professionnel annuel de ressources minimales garanties correspondant à la durée légale du travail effectif, soit 35 heures par semaine calculée selon les dispositions prévues dans le présent accord.

7.12

Compte tenu de la définition qui précède, ce barème exclut la rémunération de toutes les heures supplémentaires sous quelle que forme que ce soit.

7.20

Application

7.21

Il ressort des dispositions précédentes que le bénéfice des montants catégoriels fixés dans le barème professionnel annuel de ressources minimales garanties est acquis aux salariés ayant effectué dans une année civile douze mois de travail effectif sur la base d'une durée moyenne hebdomadaire de travail effectif de 35 heures calculées selon les dispositions prévues dans le présent accord.

Cependant et dans le cas d'une rupture du contrat de travail intervenant au cours de l'année, la comparaison entre la rémunération réelle brute servie au salarié concerné et la valeur de barème correspondante sera effectuée «prorata temporis».

7.22

Il est confirmé que ces dispositions annulent et remplacent toutes dispositions antérieures d'ordre conventionnel, notamment les dispositions salariales du contrat collectif de la navigation intérieure du 28 octobre 1936 ainsi que les règles fixées en ces domaines par les sentences arbitrales annexées à cette convention.

7.23

Le barème en vigueur est annexé au présent accord dont il est partie intégrante.

Article 8.00 **Dispositions diverses**

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2007, étendu par arr. 21 févr. 2008, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} août 2007

8.10 **Compte épargne-temps valorisé en temps**

8.11 **Formalités de mise en œuvre**

La mise en œuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou dans un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du Code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

8.12 **Ouverture du compte**

Peuvent ouvrir un compte les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

8.13 **Tenue du compte**

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du Code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garanties des salaires.

L'employeur doit communiquer chaque année au salarié l'état de son compte.

8.14 **Alimentation du compte**

(Avenant n° 1, 10 juill. 2007, étendu) Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- le repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- une partie des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail utilisable à l'initiative du salarié ;
- le report des congés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés ;
- pour les activités caractérisées par des variations d'activités pluriannuelles, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail dans la limite de 5 jours par an et sans pouvoir excéder au total 15 jours.
- Tout ou partie des compléments de salaire et des augmentations, dans la limite de la fraction de rémunération dépassant le SMIC.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié en dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire. Il ne peut avoir pour effet d'affecter au compte plus de vingt-deux jours par an au titre des congés annuels légaux et conventionnels, des repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et majorations ou bonifications y afférentes et des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail.

8.15

Congés indemnissables

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde prévus par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le contrat de travail. Il peut également être utilisé, dans les mêmes conditions, pour l'un des passages à temps partiel définis aux articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du Code du travail. La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles, ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer totalement ou partiellement un autre congé ou passage à temps partiel défini à l'article L. 212-4-9 du Code du travail dits «spécifiques». Dans le cadre de ce congé ou de ce passage à temps partiel spécifique, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du départ en congé ou du passage à temps partiel demandée par le salarié.

En cas de prise du congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à deux semaines et ne peut être supérieure à deux ans. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à six mois et ne peut être supérieure à deux ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à trois ans et celle du passage à temps partiel à cinq ans.

Dans les entreprises exerçant des activités caractérisées par des variations d'activité pluriannuelle, la prise des jours correspondant aux heures effectuées au-delà de la durée collective du travail pourra se faire de façon collective. Dans ce cas-là, le congé pourra être d'une durée inférieure à deux semaines.

En tout état de cause, le congé ou le passage à temps partiel spécifique financé totalement ou partiellement par le compte épargne-temps doit être pris avant l'expiration d'une période de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée du congé qu'il souhaite prendre.

La limite de cinq ans pour la prise du congé est portée à dix ans pour le salarié parent d'un enfant âgé de moins de seize ans, ainsi que pour le salarié dont l'un des parents est dépendant ou âgé de plus de soixante-quinze ans sous réserve d'appliquer l'article L. 227-1 du Code du travail. Ces limites de cinq ans et dix ans pour la prise du congé ne s'appliquent pas au salarié âgé de plus de cinquante ans qui finance avec son compte épargne-temps un congé ou un passage à temps partiel de fin de carrière.

8.16

Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos.

Tout élément affecté au compte est converti, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en heures de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

La valeur de ces heures ou de ces jours suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation, qu'elle soit totale ou partielle, calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ.

8.17

Indemnisation du congé

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés, l'indemnisation pourra être également lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité sera versée au mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

8.18

Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

8.19

Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de six mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte dans les cas, autres que la rupture du contrat de travail, prévus par les articles L. 442-7, alinéa 3, et R. 442-17 du Code du travail. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

8.20

Indemnité forfaitaire de nourriture (Avenant n° 1, 10 juill. 2007, étendu)

Les salariés navigants dont le régime de travail est celui de la flotte exploitée en relèves qui, en raison des conditions d'exercice de leur activité sont considérées comme étant en déplacement se trouvent obligés de prendre leur repas à bord de l'unité sur laquelle ils sont affectés, perçoivent, par jour embarqué une indemnité de nourriture dont le taux ne pourra être inférieur à 7,40 euros.

Article 9.00

Date d'application

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2007, étendu par arr. 21 févr. 2008, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} août 2007

Afin de permettre aux entreprises de se conformer aux dispositions du présent accord, celui-ci rentrera en application au 1^{er} septembre 2001.

Article 10.00

Application, suivi de l'accord et conditions résolutoires

Une commission composée de deux représentants des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants du comité des armateurs fluviaux se réunira en vue d'apporter une solution aux situations suivantes :

- difficultés auxquelles donneraient lieu l'interprétation et l'application des dispositions du présent accord qui n'auraient pas été réglées dans le cadre des entreprises. Dans ce cas les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises ;
- modifications des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée du travail, ou modifications des conditions de navigation venant à modifier substantiellement ou rendant inapplicable une quelconque des dispositions du présent accord. Dans ce cas la commission ouvrira des négociations pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation et de la réglementation.

Annexe salariale

Intitulé et objet

Cette annexe porte pour l'année 2001 fixation des barèmes professionnels de ressources annuelles minimales garanties. Cette annexe fait partie intégrante de l'accord visé ci-dessus.

Article 1.00

En application de l'article 7.00 de l'accord du 2 avril 2001, il est fixé pour l'année 2001 et jusqu'à conclusion d'un nouvel accord un barème professionnel déterminant les montants de ressources annuelles minimales garanties, barème dont bénéficient les salariés navigants relevant du régime de flotte exploitée en relèves.

Ce barème ci-après se substitue à celui en vigueur depuis le 23 juillet 1998.

Article 2.00

Les modalités d'application de ce barème sont fixées par les dispositions suivantes :

2.10

Dans le cas où, tous éléments du salaire confondus, les rémunérations réelles brutes versées en 2001 à la seule exclusion de celle des heures supplémentaires calculées et rémunérées selon les diverses dispositions prévues par les articles 3.42 et 3.43 de l'accord du 2 avril 2001 n'atteindraient pas les montants catégoriels portés dans les barèmes ci-joints, ces rémunérations réelles brutes seront complétées à due concurrence au plus tard le 31 janvier 2002.

2.20

Le même dispositif serait applicable au cas où les rémunérations réelles brutes visées à l'alinéa précédent n'atteignaient pas le cumul annuel des valeurs mensuelles du SMIC en vigueur pendant la même année.

2.30

Le bénéfice des dispositions des alinéas 2.10 - 2. 20 ci-dessus est acquis aux salariés ayant effectué en 2001 douze mois de travail effectif dans la définition que lui donne la loi.

Cependant et dans le cas d'une rupture du contrat de travail intervenant au cours de l'année, la comparaison entre la rémunération réelle brute servie au salarié concerné et la valeur du barème correspondante sera effectuée «prorata temporis».

Article 3.00

L'application de ce barème professionnel ne saurait remettre en cause des dispositions plus favorables existantes dans les entreprises.

Article 4.00

Barème professionnel portant fixation des ressources annuelles minimales garanties

Flotte exploitée en relèves

Application : du 1^{er} janvier au 31 décembre 2001

(en francs)

Coeff		Sans ancien- neté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
	A/Automoteur seuls				
160	* Commandant pour longueur du bateau > 116 m 50	130 560	133 013	136 019	138 080
150	* 1 ^{er} Capitaine pour longueur du bateau > 116 m 50	110 670	112 761	115 320	117 068
140	* Second Capitaine pour longueur du bateau > 116 m 50	103 224	105 184	107 577	109 208
135	* 1 ^{er} Capitaine pour longueur du bateau > 70 m à ≤ 116 m 50	101 592	103 522	105 876	107 481
130	* Second Capitaine pour longueur du bateau > 70 m à ≤ 116 m 50	99 756	101 651	103 964	105 540
110	* Timonier	89 576	91 278	93 353	94 769
110	* Mécanicien	89 576	91 278	93 353	94 769
105	* Matelot timonier - Matelot garde moteur	88 699	90 384	92 440	93 841
103	* Matelot 1 ^{er} niveau	88 230	89 898	91 569	93 327
101	* Matelot 2 ^{ème} niveau - 1 ^{er} échelon	87 924	89 594	91 260	92 993
100	* Matelot 2 ^{ème} niveau - 2 ^{ème} échelon	87 822	89 490	91 158	92 915
	B/Autres formations				
165	* Commandant pour longueur du bateau > 116 m 50 à ≤ 190 m	136 680	139 249	142 298	144 453
155	* 1 ^{er} Capitaine pour longueur du bateau > 116 m 50 à ≤ 190 m	123 318	125 647	128 411	130 357
150	* Second Capitaine pour longueur du bateau > 116 m 50 à ≤ 190 m	110 670	112 761	115 320	117 068
140	* 1 ^{er} Capitaine pour longueur du bateau > 70 m à ≤ 116 m 50	103 224	105 184	107 577	109 208

Coeff		Sans ancien- neté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
135	* Second Capitaine pour longueur du bateau > 70 m à ≤ 116 m 50	101 592	103 522	105 876	107 481
125	* Timonier	98 634	100 508	102 794	104 352
125	* Mécanicien	98 634	100 508	102 794	104 352
105	* Matelot timonier - Matelot garde moteur	88 699	90 384	92 440	93 841
103	* Matelot 1 ^{er} niveau	88 230	89 898	91 569	93 327
101	* Matelot 2 ^{ème} niveau - 1 ^{er} échelon	87 924	89 594	91 260	92 993
100	* Matelot 2 ^{ème} niveau - 2 ^{ème} échelon	87 822	89 490	91 158	92 915

Certificats de qualification professionnelle

CQP «Personnel navigant»

Accord du 25 février 2004

[Étendu par arrêté du 20 octobre 2004, JO 5 novembre 2004]

Préambule

Le développement des compétences du personnel navigant reste une des priorités de la profession. Par le présent accord collectif, les parties signataires entendent confirmer la formation professionnelle comme un instrument au service du développement des salariés et de la performance des entreprises permettant l'adaptation nécessaire des métiers du transport fluvial à leur environnement économique, technologique et social.

Considérant la possibilité offerte à la CPNEFP par les dispositions légales, de créer des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) attestant, dans les conditions définies par cette commission, des qualifications professionnelles obtenues, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord national s'applique au Personnel Navigant :

- des entreprises de transport fluvial de marchandises régi par le contrat collectif de la navigation intérieure du 28 octobre 1936.
- des entreprises de transport fluvial de passagers régi par la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997 ;

Il est négocié dans les conditions légales prévues aux articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

Article 2

Création de certificats de qualification professionnelle

Les compétences professionnelles acquises en ce qui concerne le personnel navigant des entreprises de transport fluvial pourront être reconnues et sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP).

La décision de créer un certificat de qualification professionnelle appartient à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

La CPNEFP est la seule instance habilitée à décider la création ou la suppression d'un CQP.

La décision de créer un CQP prend la forme d'une délibération de la CPNEFP à laquelle est annexée un dossier comportant, pour chaque CQP :

1. la fonction concernée, les appellations rencontrées pour le même emploi, la définition globale de l'emploi, la délimitation et la description des activités, le degré de responsabilité et d'autonomie, les domaines concernant l'environnement (milieu, rythme, etc.),
2. le référentiel de l'activité professionnelle qui permettra d'élaborer le contenu des savoirs et savoir-faire à acquérir pour la fonction concernée,
3. le programme de formation à suivre,
4. le public concerné,

-
5. les prérequis nécessaires au suivi de la formation,
 6. les critères d'agrément par la CPNEFP des organismes de formation,
 7. les modalités de délivrance du CQP,
 8. les modalités de validation des acquis professionnels,
 9. la situation des salariés en poste au moment de la décision de création.

Article 3

Modalités d'obtention des certificats de qualification professionnelle

Le CQP est délivré, par la CPNEFP, aux personnes qui, à l'issue de la formation, ont satisfait aux épreuves des examens conformément aux décisions du jury d'examen.

Le programme de formation ainsi que les modalités des examens sont définis par la CPNEFP et figurent dans le dossier annexé à la décision de la création du CQP, tel que prévu au paragraphe 4 de l'article 2 du présent accord.

Les actions de formation ne peuvent être délivrées que par des organismes de formation ayant été agréés par la CPNEFP, selon des critères définis par la CPNEFP et figurant dans le dossier annexé à la décision de création du CQP, tel que prévu au paragraphe 4 de l'article 2 du présent accord. L'obtention d'un CQP est ouvert :

- prioritairement aux salariés des entreprises de transport fluvial de marchandises et de passagers, dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation ou du capital temps formation,
- prioritairement aux salariés recrutés dans le cadre d'un contrat de formation en alternance,
- aux personnes en recherche d'emploi souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion,
- aux salariés d'une autre branche souhaitant réorienter leur vie professionnelle. Le CQP est délivré par la CPNEFP sur imprimé à l'en-tête de la commission.

Article 4

Jury d'examen

Pour la passation des épreuves, le jury est constitué paritairement de quatre membres, dont :

- deux au titre de la partie patronale ;
- deux au titre des organisations syndicales de salariés.

Le jury est placé alternativement chaque année sous la présidence d'un membre de chacune des deux parties ci-dessus mentionnées.

Article 5

Modification ou suppression d'un CQP

Les CQP, créés par la CPNEFP, peuvent être modifiés ou supprimés par la CPNEFP, pour tenir compte des évolutions de la branche en matière d'emploi.

Article 6

Précisions de l'accord

Les parties rappellent que les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par les postes de travail qu'ils occupent effectivement et non en fonction de leur qualification. Les conditions de révision du présent accord sont celles prévues à l'article L. 132-7 du Code du Travail.

Article 7

Durée, dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date de signature.

Il constitue une annexe :

- à la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997,
- au contrat collectif de la navigation intérieure du 28 octobre 1936.

Il fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, et de demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 et suivants du Code du Travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord et des délibérations de la CPNEFP portant création des CQP et conclues en application du présent accord, dès leur signature, de sorte qu'ils soient applicables dans tous les établissements rentrant dans le champ d'application du présent accord.

Navigation intérieure (transport de marchandises) : personnel sédentaire

Réduction du temps de travail Avenant n° 2 du 5 septembre 2000

[Étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 3 mai 2002]

Mod. par Avenant n° 1, 28 févr. 2008, étendu par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 6 déc, applicable à compter de sa signature

Préambule

La situation de l'emploi est une préoccupation pour tous. Réduire le chômage et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes sont des priorités nationales que les partenaires sociaux de la navigation intérieure font leurs.

Cette compétitivité doit être soutenue par une organisation du travail respectueuse des personnes, et qui s'inscrive dans le cadre de la loi et d'un dialogue social constructif. Compte tenu de la loi réduisant la durée légale du travail à 35 heures, le présent accord national modernise les dispositions conventionnelles, tout en précisant les garanties collectives au profit des salariés et en leur facilitant l'accès à un temps de travail librement choisi.

L'accord national réduit le temps passé au travail, tout en laissant aux entreprises, dans le souci de favoriser leur activité, et donc l'emploi, la possibilité de faire face aux fluctuations de la demande et de mieux utiliser les équipements, avec un personnel stable.

Il prend en compte l'évolution des modes de travail.

Enfin, il entend assurer que la réduction du temps de travail préserve l'effort de formation dont le maintien est indispensable pour favoriser l'emploi.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'article 1 de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure signée le

Article 2 Salariés visés

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel sédentaire des entreprises définies à l'article 1, sous réserve des exclusions prévues par certains titres.

Titre I Adaptation du temps de travail à la durée légale de 35 heures

Article 3 Principes généraux

L'objet du présent titre est essentiellement de permettre aux entreprises d'adapter leur horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale du travail de 35 heures en la décomptant sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 du Code du travail, ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu par l'article L. 212-7-1 du Code du travail, ou encore sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail, conformément à l'article L. 212-8 du Code du travail. Il permet également aux entreprises d'octroyer la réduction d'horaire sous forme de jours de repos, conformément à l'article L. 212-9 du Code du travail.

Les articles 4 à 10 du présent titre ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile, aux VRP et aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait sans référence horaire. À l'exception des dispositions de l'article 9 relatives au repos quotidien, ils ne s'appliquent pas, non plus, aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait défini en jours. L'article 6 du présent titre ne s'applique pas aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait en heures sur l'année.

Article 4 Durée légale du travail

Pour les entreprises de plus de vingt salariés, ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1^{er} janvier 2000 par l'article 1^{er}, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Pour les entreprises de vingt salariés ou moins, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures

par semaine à partir du 1^{er} janvier 2002 par l'article 1^{er}, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Conformément à l'article 1^{er}, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail pour les entreprises ainsi que pour les unités économiques et sociales reconnues par convention ou décidées par le juge, qui dépasseront le seuil de 20 salariés entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1^{er} janvier 2002.

Article 5

Réduction de l'horaire effectif de travail

Les réductions d'horaire, qui interviendront dans le cadre de l'adaptation de l'horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale telle que rappelée par l'article 4 du présent accord, seront appliquées, quel que soit le mode de décompte de l'horaire, en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail, ou en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos ou de demi-jours de repos pris de façon collective ou individuelle. Ces deux formes de réduction d'horaire pourront être combinées entre elles.

La mise en œuvre de la réduction d'horaire sera négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-27 du Code du travail.

Dans le cadre du présent accord, la négociation portera notamment sur l'importance et la forme de la réduction d'horaire, l'organisation du temps de travail, les conditions de rémunération, en précisant les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération, notamment lorsque la réduction d'horaire est attribuée sous forme de journées ou de demi-journées de repos, et les aspirations diversifiées des salariés quant aux conditions et au contenu même de leur travail et à la répartition de leurs horaires.

Elle sera l'occasion d'un examen des conséquences de ces éléments sur l'emploi.

Le comité d'entreprise sera consulté. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera également consulté dans les conditions de l'article L. 236-2, alinéa 7, du Code du travail.

Les entreprises de moins de cinquante salariés qui demanderont à bénéficier de l'allégement des cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du Code de la sécurité sociale, et qui s'engageront dans ce cadre à créer ou à préserver des emplois, pourront le faire en application du présent accord, à condition que leur horaire de travail effectif de référence soit fixé à un niveau égal ou inférieur soit à 35 heures par semaine ou sur un cycle régulier de travail, soit à 1600 heures sur l'année pour toutes les catégories de salariés ou seulement pour certains d'entre eux. Dans ce cas, seuls les salariés dont l'horaire est inférieur ou égal à 35 heures ou à 1600 heures, selon le mode de décompte de l'horaire, pourront ouvrir droit au bénéfice de l'allégement. Les parties signataires du présent accord invitent à rechercher, au niveau de ces entreprises, les meilleures solutions pour le développement de leur compétitivité et à créer ainsi les conditions pour que la rémunération du temps de travail puisse se réaliser sans nuire au pouvoir d'achat des salariés.

L'application du précédent alinéa se fera sans préjudice des dispositions de l'article 19, V et VI, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

L'employeur indiquera, dans la déclaration qu'il doit transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales pour bénéficier de l'allégement des cotisations sociales, le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail et les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure de l'emploi dans l'entreprise.

Lors de la mise en œuvre de la réduction d'horaire, il peut, conformément au 3^{ème} alinéa de l'article L. 212-2 du Code du travail, être dérogé aux dispositions réglementaires de l'article 2 du décret du 27 octobre 1936 concernant les modalités d'application de la durée du travail, relatives à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine sur cinq jours ou plus à l'exclusion du dimanche lorsque la réglementation le prévoit.

Le temps de travail pourra, sur certaines ou sur toutes les semaines, être réparti sur quatre jours et demi, quatre jours ou moins.

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de six jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaires autres que le dimanche pourront être chômés par roulement. Ces jours pourront ou non être accolés au dimanche, sous réserve de respecter les 24 heures de repos au titre de ce jour-là auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien prévues par l'article 9 du présent accord.

Les modalités de prise des jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les dates de prise de ces jours de repos seront réparties dans le courant de l'année et, après examen des souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de prise des jours de repos devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 50 % des jours correspondant à la réduction d'horaire, sauf si ceux-ci s'inscrivent dans le cadre d'un cycle prédéterminé de travail sous réserve d'appliquer le 2^{ème} alinéa du II de l'article L. 212-9 du Code du travail. La date de prise des journées ou des demi-journées sera, autant

que possible, programmée en début d'année. Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié, pour la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins 3 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel (termes exclus de l'extension par arrêté du 10 avril 2002, JO 3 mai 2002).

Conformément à l'article L. 223-2, alinéa 2, du Code du travail, l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé prévue à l'article R. 223-1 du Code du travail, afin de la faire coïncider avec la période sur laquelle est calculé le nombre de jours de repos correspondant à la réduction d'horaire.

Le nombre de jours de repos, qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourront, conformément à l'article L. 212-9, II, du Code du travail, être affectés à un compte épargne-temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Ce nombre ne pourra représenter qu'une partie de la réduction d'horaire.

L'affectation au compte épargne-temps se fera alors selon les modalités prévues par le régime de compte épargne-temps applicable dans l'entreprise.

Les réductions d'horaire pourront être également appliquées, dans les mêmes conditions, aux salariés à temps partiel qui accepteront une baisse de leur horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein. Pour autant, le refus d'un salarié à temps partiel d'accepter une réduction de son horaire contractuel ne constitue pas une faute pouvant entraîner son licenciement.

Article 6

Modalités de réduction du potentiel annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail (Termes exclus de l'extension par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 6 déc.)

Mod. par Avenant n° 1, 28 févr. 2008, étendu par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 6 déc., applicable à compter de sa signature

6.1

Volume du contingent

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du Code du travail est fixé à 220 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 du Code du travail, ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu à l'article L. 212-7-1 du Code du travail, ou encore en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos telle que prévue à l'article L. 212-9 du Code du travail. Ce contingent est réduit à 130 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail conformément à l'article L. 212-8 du Code du travail.

6.2

Mise en œuvre du contingent

La mise en œuvre de ce contingent sera négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du Code du travail.

Elle fera également l'objet d'une information auprès de l'inspecteur du travail, ainsi que, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

6.3

Modalités de paiement des heures supplémentaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du Code du travail et à la jurisprudence les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale du travail, soit à la demande expresse de l'employeur, soit avec son accord tacite si la charge de travail présente un caractère anormal ou urgent (termes exclus de l'extension par arrêté du 10 avril 2002, JO 3 mai 2002).

Les jours d'absences indemnisées compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires sous réserve d'appliquer l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

(Avenant n° 1, 28 févr. 2008, étendu) Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti d'une majoration de 25 %, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie.

Si les heures supplémentaires sont programmées de façon régulière, le salaire correspondant à ces heures peut être lissé sur l'année. (Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 10 avril 2002, JO 3 mai 2002)

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, y compris de la bonification prévue par l'article L. 212-5, I, du Code du travail pour les quatre premières heures supplémentaires, peut également être inclus dans

la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord.

6.4

Modalités de prise du repos compensateur légal des heures supplémentaires

Le délai de prise du repos compensateur des heures supplémentaires, visé à l'article L. 212-5-1 du Code du travail, est déterminé au niveau de chaque entreprise.

Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis aux articles D. 212-6, D. 212-8 et D. 212-9 du Code du travail.

Article 7

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur conventionnel

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-1 du Code du travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du Code du travail, afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Cette possibilité d'adaptation des règles de prise des repos s'applique également aux repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du Code du travail pour les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos et qui y ouvrent droit. Toutefois, en ce qui concerne ces derniers, le délai de prise du repos ne peut excéder un délai de six mois suivant l'ouverture du droit.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

Article 8

Organisation du temps de travail sur l'année

8.1

Données économiques et sociales justifiant le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année

Dans le contexte d'une réduction de la durée légale du travail à 35 heures par semaine, le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts, que le volume d'heures travaillées chaque semaine dans les entreprises corresponde au plan de charge et aux délais imposés par les clients.

Cette situation justifie le recours à l'organisation du temps de travail pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge.

8.2

Champ d'application

L'organisation du temps de travail sur l'année peut être instituée pour tous les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge, quel qu'en soit le motif, y compris pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Toutefois, les entreprises ayant recours au régime ci-dessous de décompte du temps de travail sur l'année veilleront à limiter le recours à des salariés sous contrat de travail temporaire dans les ateliers ou services concernés par ce régime de décompte du temps de travail.

8.3

Formalités de mise en œuvre

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, telle que prévue par l'article L. 212-8 du Code du travail, pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations d'intensité, doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-27 du Code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de

l'entreprise ou de l'établissement. Cet accord devra mentionner expressément les catégories de salariés ou d'emplois auxquelles sera appliqué un régime d'organisation de travail sur l'année qui par nature, concerne prioritairement les personnels occupés à des activités commerciales et d'exploitation.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas réussi à conclure un accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, décompter le temps de travail sur l'année, selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du régime ci-dessous est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés.

8.4

Période de décompte de l'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'un horaire moyen hebdomadaire inférieur, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

Conformément à l'article L. 223-2, alinéa 2, du Code du travail, l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé, prévue à l'article R. 223-1 du Code du travail, afin de la faire coïncider avec la période de décompte de l'horaire.

8.5

Programmation indicative des variations d'horaire et bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année

Les variations d'horaire seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés des ateliers ou services concernés. Les variations d'horaire pourront être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés concernés le justifie, sous réserve que l'horaire effectué par les salariés concernés soit décompté, soit selon les modalités prévues par l'article D. 212-21 du Code du travail, soit selon un autre moyen défini par un accord d'entreprise ou d'établissement.

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés des ateliers ou services concernés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel visée au paragraphe 8.3. Cette consultation a lieu au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

La programmation indicative des variations d'horaire, ainsi que ses modifications significatives, sont soumises, pour avis, avant leur mise en œuvre, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsque les variations d'horaire sont programmées selon un calendrier collectif.

Le chef d'entreprise communique, une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, le bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année.

8.6

Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période, les salariés des ateliers ou services concernés sont informés des changements de leur horaire, non prévus par la programmation indicative, collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaires, ce délai ne pourra être inférieur à 10 jours ouvrés.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 10 avril 2002, JO 3 mai 2002) Toutefois, en cas de contraintes justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Dans cette situation, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos proportionnelle à la contrainte imposée, qui sera fixée au niveau de l'entreprise lors de l'introduction de l'organisation du temps de travail sur l'année et en respectant les formalités prévues au paragraphe 8.3.

8.7

Limites maximales et répartition des horaires

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations

dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de gardiennage, de dépannage, de maintenance et de réparations des bateaux ainsi que pour le personnel de chargement/déchargement, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Dans le cadre des variations d'horaire suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sans excéder 6 et sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

8.8

Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ou de l'horaire moyen inférieur.

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération. Les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

8.9

Heures excédentaires sur la période de décompte

Dans le cas où l'horaire moyen hebdomadaire égal à l'horaire légal de 35 heures a été dépassé sur la période de 12 mois, seules les heures effectuées au-delà de celui-ci ont la nature d'heures supplémentaires sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du Code du travail.

Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à l'article précité, à une bonification ou à une majoration de salaire, et, éventuellement, à un repos compensateur si les heures considérées y ouvrent droit. Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire de la période de douze mois a été dépassé, l'horaire annuel à prendre en compte est égal à la durée légale de 35 heures, ou à une durée inférieure, multipliée par le nombre de semaines travaillées sur cette période sous réserve du premier alinéa de l'article L. 212-8 du Code du travail.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, du nombre total de semaines de la période de décompte, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1600 heures normales de travail effectif pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

8.10

Chômage partiel sur la période de décompte

8.10.1

Chômage partiel en cours de période de décompte

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

8.10.2

Chômage partiel à la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pas pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

Dans toute la mesure du possible, les entreprises s'efforceront de recourir prioritairement aux dispositions du paragraphe 8.10.1 pour éviter cette situation.

Article 9

Durée quotidienne du travail et repos quotidien

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut-être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de gardiennage, de dépannage, de maintenance et de réparations des bateaux ainsi que pour le personnel de chargement/déchargement, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Toutefois, le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

— salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes, tels que les gardiens, les surveillants, les concierges, les pompiers, etc. ;

— salariés exerçant une activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution d'une prestation de transport.

Le temps de repos quotidien pourra également être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant leur activité dans les conditions particulières répertoriées ci-dessous :

— salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en plusieurs postes lors des changements d'équipés ou lors de la mise en place de postes supplémentaires, sous réserve d'appliquer l'article D. 220-1-3 du Code du travail ;

— salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées, tels que les salariés affectés au nettoyage, à l'entretien, à la maintenance quotidienne des locaux ou du matériel, ou bien les salariés devant effectuer des opérations de contrôle à intervalles réguliers, etc.

Le salarié dont le repos quotidien aura été ainsi réduit de 2 heures au plus devra bénéficier, d'un temps de repos équivalent au temps de repos supprimé, et attribué le plus tôt possible.

Ce temps de repos supprimé sera donné un autre jour.

Il s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures, les jours où celui-ci pourra être donné, sous réserve du repos hebdomadaire légal de 24 heures au moins.

Si pour des raisons dûment justifiées le temps de repos ainsi supprimé ne peut être attribué, le salarié devra bénéficier, pour chaque heure de repos ainsi supprimée, d'une autre contrepartie équivalente déterminée d'un commun

accord entre l'employeur et le salarié sous réserve d'appliquer l'article D. 220-7 du Code du travail.

Article 10 **Durées maximales hebdomadaires**

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 42 heures. Toutefois, pour le personnel de gardiennage, de dépannage, de maintenance et de réparations des bateaux ainsi que pour le personnel de chargement/déchargement la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

Au cours d'une même semaine la durée maximale de travail ne peut dépasser 48 heures.

Il ne peut être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires qu'à titre exceptionnel dans les conditions prévues par l'article L. 212-7 du Code du travail.

Article 11 **Compte épargne-temps valorisé en temps**

Mod. par Avenant n° 1, 28 févr. 2008, étendu par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 6 déc., applicable à compter de sa signature

11.1 **Formalités de mise en œuvre**

La mise en œuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou dans un établissement pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du Code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

11.2 **Ouverture du compte**

Peuvent ouvrir un compte les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

11.3 **Tenue du compte**

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du Code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'Assurance de Garanties des Salaires.

L'employeur doit communiquer chaque année au salarié l'état de son compte.

11.4 **Alimentation du compte**

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- le repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- une partie des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail utilisable à l'initiative du salarié ;
- le report des congés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés ;
- pour les activités caractérisées par des variations d'activités pluriannuelles, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail dans la limite de 5 jours par an et sans pouvoir excéder au total 15 jours.
- (Avenant n° 1, 28 févr. 2008, étendu) les jours de repos des cadres en forfait jours
- (Avenant n° 1, 28 févr. 2008, étendu) les heures effectuées au-delà de la durée de travail prévue par la convention de forfait en heures établi sur une base hebdomadaire pour les cadres ou les salariés itinérants

— (Avenant n° 1, 28 févr. 2008, étendu) le versement de primes d'intéressement ou à l'issue de leur période d'indisponibilité, des sommes issues de la participation ainsi que des sommes que le salarié a placées sur un plan épargne entreprise

— (Avenant n° 1, 28 févr. 2008, étendu) les sommes que l'employeur a versées sur un plan épargne retraite (PER) et sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

— (Avenant n° 1, 28 févr. 2008, étendu) tout ou partie des compléments de salaire et des augmentations, dans la limite de la fraction de rémunération dépassant le SMIC.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte (termes exclus de l'extension par arrêté du 10 avril 2002, JO 3 mai 2002).

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte (termes exclus de l'extension par arrêté du 10 avril 2002, JO 3 mai 2002).

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié en dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire. Il ne peut avoir pour effet d'affecter au compte plus de vingt-deux jours par an au titre des congés annuels légaux et conventionnels, des repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et majorations ou bonifications y afférentes et des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail.

11.5 Congés indemnissables

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde prévus par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le contrat de travail. Il peut également être utilisé, dans les mêmes conditions, pour l'un des passages à temps partiel définis aux articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du Code du travail. La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles, ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer totalement ou partiellement un autre congé ou passage à temps partiel défini à l'article L. 212-4-9 du Code du travail dits «spécifiques». Dans le cadre de ce congé ou de ce passage à temps partiel spécifique, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du départ en congé ou du passage à temps partiel demandée par le salarié.

En cas de prise de congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à deux semaines et ne peut être supérieure à deux ans. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à six mois et ne peut être supérieure à deux ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à trois ans et celle du passage à temps partiel à cinq ans.

Dans les entreprises exerçant des activités caractérisées par des variations d'activité pluriannuelle, la prise des jours correspondant aux heures effectuées au-delà de la durée collective du travail pourra se faire de façon collective. Dans ce cas-là, le congé pourra être d'une durée inférieure à deux semaines.

En tout état de cause, le congé ou le passage à temps partiel spécifique financé totalement ou partiellement par le compte épargne-temps doit être pris avant l'expiration d'une période de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée du congé qu'il souhaite prendre.

La limite de cinq ans pour la prise du congé est portée à dix ans pour le salarié parent d'un enfant âgé de moins de seize ans, ainsi que pour le salarié dont l'un des parents est dépendant ou âgé de plus de soixante-quinze ans sous réserve d'appliquer l'article L. 227-1 du Code du travail. Ces limites de cinq ans et dix ans pour la prise du congé ne s'appliquent pas au salarié âgé de plus de cinquante ans qui finance avec son compte épargne-temps un congé ou un passage à temps partiel de fin de carrière.

11.6 Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos.

Tout élément affecté au compte est converti, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en heures de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'il atteignent cette valeur.

La valeur de ces heures ou de ces jours suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation, qu'elle soit totale ou partielle, calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ.

11.7 Indemnisation du congé

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés, l'indemnisation pourra être également lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales et patronales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

11.8 Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

11.9 Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de six mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte dans les cas, autres que la rupture du contrat de travail, prévus par les articles L. 442-7, alinéa 3, et R. 442-17 du Code du travail. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Titre II Prise en compte des nouvelles réalités du contrat de travail

La législation relative à la durée du travail a été conçue à une époque où il existait un lien étroit entre le niveau de l'activité et le temps passé par les salariés sur le lieu de travail.

Or, pour un nombre croissant de salariés qui doivent répondre à des impératifs d'activité, ou encore qui disposent d'une certaine autonomie dans la répartition de leur temps de travail, des phénomènes tels que l'internationalisation, l'automatisation ou l'informatisation rendent de moins en moins pertinent cet unique critère du temps de présence sur le lieu de travail pour apprécier le niveau d'activité.

Les parties signataires entendent préciser, améliorer et développer les formules de rémunération permettant de rendre l'organisation du travail compatible avec ces nouveaux modes de travail.

Lors de l'examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, prévu par l'article L. 132-27 du Code du travail, l'employeur informera les délégués syndicaux du nombre de salariés par catégorie relevant du présent titre.

Article 12 Forfait assis sur un horaire mensuel⁽¹⁾

(1) Article étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les catégories de cadres pouvant bénéficier d'une convention individuelle de forfait établie sur une base mensuelle ainsi que les modalités et les caractéristiques principales de cette convention.

Le paiement des heures supplémentaires peut être inclus dans la rémunération mensuelle sous forme d'un forfait.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au sala-

rié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Article 13

Forfait en heures sur l'année

Le contrat de travail peut prévoir que le salarié est rémunéré sur la base d'un forfait en heures sur l'année.

13.1

Salariés visés

La formule du forfait en heures sur l'année peut être convenue avec les catégories suivantes de salariés :

— salariés ayant la qualité de cadre, au sens des conventions et accords collectifs de branche du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure, affectés à des fonctions techniques, administratives ou commerciales, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'à posteriori ;

— salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre et exerçant des activités soit commerciales, soit liées à l'exploitation, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'à posteriori ; sous réserve pour ces deux catégories que l'autonomie dans les fonctions exercées par un salarié soit telle que la durée du temps de travail de l'intéressé ne puisse pas être prédéterminée.

13.2

Régime juridique

Conformément à l'article L. 212-15-3, II, du Code du travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 heures majoré de 20 % au plus, sous réserve que, pour les salariés itinérants non cadres concernés, les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen de 35 heures soient imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires de droit.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1600 heures normales de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de dépannage, de maintenance et de réparations des bateaux ainsi que pour le personnel de chargement/déchargement, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

À titre exceptionnel, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues aux deux alinéas précédents, à condition de définir les modalités de contrôle et d'application de ces nouvelles durées maximales, et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un

document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

13.3 Rémunération

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, y compris la bonification prévue par l'article L. 212-5, I, du Code du travail pour les quatre premières heures supplémentaires, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré dans les conditions suivantes :

- pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10 % au plus, la majoration du salaire minimum sera de 15 % ; cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA ;
- pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de plus de 10 % et de 20 % au plus, la majoration du salaire minimum sera de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA.

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence.

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paye de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Les dispositions du présent article ne sont pas soumises aux règles prévues par l'article L. 212-8 du Code du travail, ni à celles de l'article 8 du présent accord.

Article 14 Forfait défini en jours

Mod. par Avenant n° 1, 28 févr. 2008, étendu par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 6 déc, applicable à compter de sa signature

14.1 Salariés visés

Conformément à l'article L. 212-15-3, III, du Code du travail, la formule du forfait défini en jours peut être convenue avec les salariés ayant la qualité de cadre, au sens de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Peuvent ainsi convenir d'une rémunération forfaitaire en jours les salariés cadres qui disposent effectivement d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est accordée dans l'organisation de leur emploi du temps, sous réserve du respect des dispositions I et III de l'article L. 212-15-3 du Code du travail.

(Avenant n° 1, 28 févr. 2008, étendu) Peuvent également convenir d'une rémunération forfaitaire en jours les salariés non-cadres «autonomes» définis comme ceux dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leurs sont confiées.

Ceux des itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, visés à l'article 13.1, qui répondent à la définition des non-cadres «autonomes» peuvent convenir d'une rémunération forfaitaire en jours.

Le refus d'un tel système par les salariés concernés ne peut constituer une cause légitime de licenciement.

14.2 Régime juridique

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 214 pour une année complète de travail.

(Avenant n° 1, 28 févr. 2008, étendu) En raison de la journée de solidarité instaurée par la Loi du 30 juin 2004

relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, le nombre de jours travaillés pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours est majoré d'une journée par an, ce qui porte le plafond annuel à 215 jours.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées pour les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

L'employeur doit fixer les répartitions des jours de travail sur l'année, et donc des jours de repos, ainsi que les modalités d'application du repos quotidien, après avoir consulté les institutions représentatives (Comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel) si elles existent.

Les modalités d'affectation, sur un compte épargne-temps, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

14.3 Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA.

(Avenant n° 1, 28 févr. 2008, étendu) Pour les cadres, elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré de 20 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA.

Pour les salariés non-cadres «autonomes» et les salariés itinérants non cadres, elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré de 20 %.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

La rémunération du salarié peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

Article 15

Forfait sans référence horaire

15.1

Salariés visés

Conformément à l'article L. 212-15-1 du Code du travail, la formule du forfait sans référence horaire peut être adoptée avec les salariés qui l'acceptent, dès lors qu'ils ont la qualité de cadre au sens de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure, que leur sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qu'ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qu'il perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans leur établissement.

Dès lors, une rémunération forfaitaire sans référence horaire ne peut être convenue qu'avec des salariés cadres qui disposent effectivement d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dans la prise de décision, et dont la rémunération est comprise dans le dernier quartile des rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou dans leur établissement.

15.2

Régime juridique

À l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 223-1 et suivants du Code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

15.3

Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable à la position IIIA.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise. Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est un forfait sans référence horaire.

Titre III

Formation professionnelle

Article 16

Actions de formation professionnelle continue du plan de formation des entreprises

L'adaptation à l'évolution de leurs emplois constitue une nécessité et un droit pour les salariés. Dans ce cadre, les actions de formation suivies par le salarié constituent un temps de travail effectif.

Sans préjudice de ces dispositions, des accords d'entreprise pourront prévoir les conditions dans lesquelles pourra être organisé le développement des compétences des salariés conformément à l'article L. 932-2 du Code du travail.

Article 17

Mesures en faveur de la formation professionnelle continue des salariés titulaires d'un contrat d'un travail à durée déterminée

Nonobstant l'application des dispositions de l'article 16 du présent accord, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'une mesure spécifique de formation professionnelle continue destinée à renforcer leur accès à l'emploi, et à optimiser leurs perspectives professionnelles.

Les actions de formation professionnelle continue et de bilan de compétences suivies au titre du présent article par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée sont assimilées à des actions de formation professionnelle continue du plan de formation des entreprises.

Titre IV

Travail à temps partiel

Article 18

Droits des salariés à temps partiel

18.1

Définition

Le travail à temps partiel est un travail pour un horaire inférieur à la durée légale ou à la durée du travail de référence inférieure de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, de l'équipe ou du service dans lequel le salarié est occupé. Cet horaire est apprécié sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

18.2

Modalités

Le salarié devra adresser une demande écrite à l'employeur six mois au moins avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel. La demande devra préciser la durée et la répartition du travail souhaitées.

À l'intérieur de cette période de six mois et au plus tard dans les trois mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite, après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possibles. En cas de refus, l'employeur doit en indiquer les motifs.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail, sa mission, son champ d'activité, à son nouvel horaire.

La même procédure est applicable lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper ou réoccuper un emploi à temps plein. Dans ce cas, la demande de salarié n'a pas à préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. Elles correspondent à la durée et à la répartition de l'horaire de référence des salariés à temps plein, de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, du service ou de l'équipe.

Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est réduite ne peuvent percevoir un salaire de base inférieur au salaire de base qu'ils percevaient avant la réduction du temps de travail à due proportion. Il en va de même pour les salariés embauchés à temps partiel postérieurement à la réduction du temps de travail et occupant des emplois équivalents.

Titre V

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 19

Embauchage et évolution de carrière

Les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

La considération du sexe ou de la situation de famille ne pourra être retenue par l'employeur pour refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou de refuser de renouveler un contrat de travail.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Titre VI

Application et suivi de l'accord

Les articles 5, 6, 8 et 10 ne s'appliqueront aux entreprises de 20 salariés ou moins qu'à partir de la date à laquelle la durée légale est fixée à 35 heures pour ces entreprises. Toutefois, les entreprises de moins de 20 salariés pourront décider de les appliquer avant cette date si, à leur niveau, elles anticipent la date de passage de la durée légale à 35 heures.

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants du Comité des armateurs fluviaux examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donnerait lieu l'interprétation et l'application des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées dans le cadre des entreprises. Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises.

Titre VII

Dépôt

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

Textes maintenus au titre de la prescription

Annexe I - Relative aux cadres

Article 9.00

Définition des fonctions repères cadres

9.10 - Dispositions générales

La diversité constatée dans la structure et l'importance des entreprises, ainsi que la nature même des fonctions occupées par les cadres, ne permet pas d'établir un barème comportant une énumération complète des fonctions.

Le développement normal d'une carrière de cadre, qui fait progressivement appel à la valeur professionnelle et qui accroît parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

9.20 - Personnel concerné

Le personnel concerné est ainsi défini :

9.21 - Position I (années de début) :

Les dispositions relatives aux années de début s'appliquent au personnel des deux sexes suivant :

— ingénieurs diplômés dans les termes de la loi et engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps une fonction d'ingénieur ;

— autres diplômés engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps des fonctions de cadres techniques, administratifs ou commerciaux et titulaires d'un diplôme d'au moins du niveau du deuxième cycle ou équivalent.

9.22 - Positions II et III

Pour l'application des dispositions relatives à ces positions et pour les ingénieurs comme pour les cadres techniques, administratifs ou commerciaux, seul doit être retenu le critère de la fonction exercée, donc de la compétence acquise, dans une entreprise.

Les ingénieurs et cadres techniques, administratifs ou commerciaux ne justifiant pas d'un diplôme du niveau précisé au paragraphe 9.21, bénéficient donc de ces dispositions d'après les fonctions effectivement remplies.

9.30 - Classification

9.31 - Années de début :

Position I

Les titulaires de diplôme du niveau précisé au paragraphe 9.21 qui débutent comme ingénieurs ou cadres techniques, administratifs ou commerciaux, bénéficient à leur entrée dans l'entreprise d'une rémunération minimale garantie.

Les ingénieurs et cadres débutants accèdent au classement de la position II ou de la position III prévues pour les ingénieurs et cadres confirmés dès que leurs fonctions le justifient. Ce passage a un caractère obligatoire lorsqu'ils ont accompli une période de trois ans en position I.

9.32 - Ingénieurs et cadres confirmés (indépendamment de la possession d'un diplôme) :

Les ingénieurs et cadres confirmés, soit par leur période probatoire en position I, soit par promotion pour les non-diplômés, sont classés dans la position II ou dans la position III.

9.32.1 - Position II

Ingénieur ou cadre qui est affecté à un poste de commandement en vue d'aider le titulaire ou qui exerce des responsabilités dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique.

9.32.2 - Position III

L'existence dans une entreprise d'ingénieurs ou cadres classés dans l'une des positions repères III A, III B, III C n'entraîne pas automatiquement celle d'ingénieurs ou cadres classés dans les autres positions repères et inversement.

La nature, l'importance, la structure de l'entreprise et la nature des responsabilités assumées dans les postes conditionnent seules l'existence des différentes positions repères qui suivent :

a) Position repère III A :

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.

Ses activités sont généralement définies par son chef qui, dans certaines entreprises, peut être le chef d'entreprise lui-même.

Sa place dans la hiérarchie le situe au-dessus des agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres placés éventuellement sous son autorité ou bien comporte, dans les domaines scientifiques, technique, administratif, commercial ou de gestion, des responsabilités exigeant une autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

b) Position repère III B :

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue dépassant le cadre d'une spécialité ou conduisant à une haute spécialisation. Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes.

c) Position repère III C :

L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur technique exigée par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité de coordination entre plusieurs services ou activités.

La place hiérarchique d'un ingénieur ou cadre de cette position lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes. L'occupation de ce poste exige la plus large autonomie de jugement ou d'initiative.

Article 10.00 **Classement des cadres par indices hiérarchiques**

La situation relative des différentes positions est déterminée comme suit :

Indices

Position I : 111 à 132

Position II : 133 à 155

Position III A : 156 à 175

Position III B : 176 à 207

Position III C : 208 à 255

Annexe II - Relative aux employés et agents de maîtrise

Article 9.00 **Définition et classement des postes du personnel employés et agents de maîtrise**

* La présente convention collective et cette annexe regroupent ci-après l'ensemble des employés et agents de maîtrise selon un classement hiérarchique qui tient compte à la fois des connaissances générales et professionnelles ainsi que de la qualification exigée, des aptitudes physiques requises, des sujétions de l'emploi, du rendement obtenu et de la responsabilité.

L'application de cette nouvelle classification conduit à une remise en ordre des classements actuels et introduit une nouvelle relativité des fonctions les unes par rapport aux autres sans qu'il n'y ait une correspondance systématique générale entre les anciens et nouveaux coefficients.

Ce nouveau système de classification doit apporter aux salariés intéressés de meilleures garanties en cas de mutation en raison de critères précités sur lesquels il est fondé.

Les entreprises disposent d'un délai expirant le 31 décembre 2000 pour étudier et mettre en place le classement d'après ce nouveau système.

Les employés sont regroupés en cinq niveaux ; chaque niveau étant subdivisé en trois échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient. Les agents de maîtrise sont regroupés en trois niveaux ; chaque niveau étant subdivisé en trois échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur cinq critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises, autorité hiérarchique).

Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux : elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Les définitions d'échelon ont été établies à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Cette classification établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles qui sont ordonnées sur une échelle unique et continue de coefficients. Il facilite ainsi les déroulements de carrières.

Les coefficients servent à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques fixant une valeur du point unique pour le personnel classé employés et agents de maîtrise.

Classification «Employés»

9.10 Niveau I

D'après des consignes très simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, l'employé classé au niveau I exécute, sans formation, ni spécialisation, ni adaptation préalable, des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

1^{er} échelon - Coefficient 76

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, répétitives et ne demandant qu'une connaissance limitée des moyens de travail.

À cet échelon correspondent notamment des emplois ou des postes comme celui de garçon de bureau.

2^{ème} échelon - Coefficient 78

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

3^{ème} échelon - Coefficient 80

Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

9.20 Niveau II (Niveau V et V bis de l'Éducation nationale)

D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, l'employé classé au niveau II exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

1^{er} échelon - Coefficient 81

Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques ; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.

À cet échelon correspondent notamment des emplois ou des postes comme celui de dactylographe.

2^{ème} échelon - Coefficient 83

Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.

3^{ème} échelon - Coefficient 86

Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

9.30 Niveau III (Niveau V et IV bis de l'Éducation nationale)

D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, l'employé classé au niveau III exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.

Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué. Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

1^{er} échelon - Coefficient 87

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ;
- l'établissement de documents soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

À cet échelon correspondent notamment des emplois ou des postes comme ceux de facturier, secrétaire-sténo dactylo, employé d'affrètement.

2^{ème} échelon - Coefficient 90

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage, etc.) ;
- l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.

3^{ème} échelon - Coefficient 93

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ;
- la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans ces spécialités voisines.

9.40

Niveau IV (Niveau IV de l'Éducation nationale)

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, l'employé classé au niveau IV exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.

1^{er} échelon - Coefficient 94

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de services, est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

À cet échelon correspondent des emplois ou des postes comme celui d'aide-comptable.

2^{ème} échelon - Coefficient 97

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer le méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

3^{ème} échelon - Coefficient 101

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;
- le choix et la mise en œuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;
- la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

9.50

Niveau V (Niveau III de l'Éducation nationale)

D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, l'employé classé au niveau V assure ou coordonne

la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon.

Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif, etc., et du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de matériels, moyens ou procédés comportant, à un degré variable, selon l'échelon, une part d'innovation.

L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.

Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.

Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.

1^{er} échelon - Coefficient 102

À cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

À cet échelon correspondent des emplois ou des postes comme ceux de comptable, employé d'affrètement qualifié.

2^{ème} échelon - Coefficient 106

À cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagnée de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.

3^{ème} échelon - Coefficient 110

À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Classification «Agents de maîtrise»

9.60

Définition générale

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement, c'est-à-dire techniques et de commandement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances ou une expérience acquises en techniques industrielles, de services ou de gestion.

Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnels encadrés.

9.70

Niveau I (Niveaux V et IV bis de l'Éducation nationale)

À partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, l'agent de maîtrise classé au niveau III peut être responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement de niveaux I et II.

Cette responsabilité implique de :

- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;
- répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ;
- assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ;
- participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;
- veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celle des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;
- transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

1^{er} échelon - Coefficient 102

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons de niveaux I :

- soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ;
- soit travaux de manutention, d'entretien, de maintenance.

À cet échelon correspond notamment des emplois ou des postes comme celui de comptable confirmé, employé de paye qualifié, employé technique qualifié, chef de marine.

2^{ème} échelon - Coefficient 106

3^{ème} échelon - Coefficient 110

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II. Du fait des particularités des services ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.

9.80

Niveau II (Niveau IV de l'Éducation nationale)

À partir d'objectifs et d'un programme, d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, l'agent de maîtrise classé au niveau IV peut être responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus.

Cette responsabilité implique de :

- participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ;
- décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;
- apprécier les compétences manifestes au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ;
- imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ;
- rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ;
- transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.

Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

1^{er} échelon - Coefficient 111

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.

Il complète les instructions de préparations par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.

À cet échelon correspond notamment des emplois ou des postes comme ceux de secrétaire de direction, chef de marine qualifié, employé de paye hautement qualifié, employé technique hautement qualifié.

2^{ème} échelon - Coefficient 115

3^{ème} échelon - Coefficient 120

Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.

Il est associé aux études d'implantations et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

9.90

Niveau III (Niveau III de l'Éducation nationale)

À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, l'agent de maîtrise classé en niveau V est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il peut assurer l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Ceci implique de :

- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;

- faire réaliser les programmes définis ;
- formuler les instructions d'application ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;
- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur adaptation ;
- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;
- s'assurer de la circulation des informations ;
- participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

1^{er} échelon - Coefficient 121

Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.

Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

À cet échelon correspondent des emplois ou des postes comme celui de chef de groupe, responsable d'exploitation, assistant de direction, employé d'affrètement ou de transit hautement qualifié.

2^{ème} échelon - Coefficient 126

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques stabilisées.

Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.

Il donne les directives pour parvenir aux résultats.

3^{ème} échelon - Coefficient 132

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives.

Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.

Article 10.00 Classement des employés et agents de maîtrise par indices hiérarchiques

Niveaux et échelons	Coefficients
Employés	
Niveau I	
1 ^{er} échelon	76
2 ^{ème} échelon	78
3 ^{ème} échelon	80
Niveau II	
1 ^{er} échelon	81
2 ^{ème} échelon	83
3 ^{ème} échelon	86
Niveau III	
1 ^{er} échelon	87

Niveaux et échelons	Coefficients
2 ^{ème} échelon	90
3 ^{ème} échelon	93
Niveau IV	
1 ^{er} échelon	94
2 ^{ème} échelon	97
3 ^{ème} échelon	101
Niveau V	
1 ^{er} échelon	102
2 ^{ème} échelon	106
3 ^{ème} échelon	110
Agents de maîtrise	
Niveau I	
1 ^{er} échelon	102
2 ^{ème} échelon	106
3 ^{ème} échelon	110
Niveau II	
1 ^{er} échelon	111
2 ^{ème} échelon	115
3 ^{ème} échelon	120
Niveau III	
1 ^{er} échelon	121
2 ^{ème} échelon	126
3 ^{ème} échelon	132

Annexe III - Relative aux ouvriers

Article 9.00

Définition et classement des postes du personnel ouvriers

Les salariés classés ouvriers sont regroupés en cinq niveaux ; chaque niveau étant subdivisé en trois échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur cinq critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises, autorité hiérarchique).

Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux : elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Les définitions d'échelon ont été établies à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Cette classification établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles qui sont ordonnées sur une échelle unique et continue de coefficients. Il facilite ainsi les déroulements de carrières.

Les coefficients servent à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques fixant une valeur du point unique pour le personnel classé ouvriers.

9.10

Niveau I : Ouvrier manœuvre

D'après des consignes très simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, l'ouvrier classé au niveau I exécute, sans formation, ni spécialisation, ni adaptation préalable, des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

1^{er} échelon - Coefficient 76

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires.

À cet échelon correspondent notamment des emplois ou des postes comme ceux de gardien, agent de nettoyage, manœuvre.

2^{ème} échelon - Coefficient 78

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies.

Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine

3^{ème} échelon - Coefficient 80

Le travail caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.

Les interventions portent sur les vérifications de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

9.20

Niveau II (Niveau V et V bis de l'Éducation nationale) : Ouvrier spécialisé

D'après les instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, l'ouvrier classé au niveau II exécute un travail qualifié constitué soit :

- par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité.

Il est placé sous le contrôle d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

1^{er} échelon - Coefficient 81

Le travail est caractérisé par l'exécution :

- soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ;
- soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle et du nombre des opérations effectuées ou de moyens utilisés) ou de la diversité des modes opératoires (du niveau du Niveau I, 3^{ème} échelon) appliqués couramment.

Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.

Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.

Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.

À cet échelon correspondent notamment des emplois ou des postes comme celui de conducteurs de petits engins.

2^{ème} échelon - Coefficient 83

3^{ème} échelon - Coefficient 86

Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre.

La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique soit par l'expérience et la pratique.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent

les actions à accomplir.

Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

9.30

Niveau III (Niveau V et IV bis de l'Éducation nationale) : Ouvrier qualifié

D'après des instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, l'ouvrier classé au niveau III exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.

Il est placé sous le contrôle d'un agent généralement d'un niveau de qualification supérieur ; cependant, dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.

Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

1^{er} échelon - Coefficient 87

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations qualifiées du fait des difficultés techniques. Elles doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.

Les instructions de travail, sont appuyées de schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques. Elles définissent ses modes opératoires et aménagent ses moyens d'exécution et de contrôle des résultats.

À cet échelon correspondent notamment des emplois ou des postes comme ceux de conducteurs d'engins, agent de maintenance.

2^{ème} échelon - Coefficient 90

3^{ème} échelon - Coefficient 93

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant dans un métier déterminé des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du Niveau III - 1^{er} échelon) et l'exécution :

- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre;
- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.

Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.

9.40

Niveau IV (Niveau IV de l'Éducation nationale) : Ouvrier hautement qualifié

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, l'ouvrier classé au niveau IV exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'études d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison de processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il est placé sous le contrôle d'un agent d'un niveau de qualification supérieur. Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.

1^{er} échelon - Coefficient 94

Le travail est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

À cet échelon correspondent notamment des emplois ou des postes comme ceux de conducteurs d'engins hautement qualifié et agent de maintenance hautement qualifié.

2^{ème} échelon - Coefficient 97

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

3^{ème} échelon - Coefficient 101

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;
- le choix et la mise en œuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;
- la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;
- l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués.

9.50

Niveau V - Chefs d'équipe

1^{er} échelon - Coefficient 102

2^{ème} échelon - Coefficient 106

3^{ème} échelon - Coefficient 110

Article 10.00

Classement des ouvriers par indices hiérarchiques

Niveaux et échelons	Coefficients
Ouvrier manœuvre - Niveau I	
1 ^{er} échelon	76
2 ^{ème} échelon	78
3 ^{ème} échelon	80
Ouvrier spécialisé - Niveau II	
1 ^{er} échelon	81
2 ^{ème} échelon	83
3 ^{ème} échelon	86
Ouvrier qualifié - Niveau III	
1 ^{er} échelon	87
2 ^{ème} échelon	90
3 ^{ème} échelon	93
Ouvrier hautement qualifié - Niveau IV	
1 ^{er} échelon	94
2 ^{ème} échelon	97
3 ^{ème} échelon	101
Chef d'équipe - Niveau V	
1 ^{er} échelon	102
2 ^{ème} échelon	106
3 ^{ème} échelon	110

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Accord du 12 décembre 2019

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, 11 févr., applicable au lendemain de la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC - FO ;

SNPS CGT ;

PSCN CFE- CGC.

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail, les organisations patronales et syndicales de salariés conviennent, après négociations, de mettre en place, par le présent accord, une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

Au travers de la création de cette commission, les parties signataires du présent accord se sont assignées les objectifs suivants :

- Maintenir un dispositif commun de garanties sociales pour les salariés ;
- Prendre en considération les spécificités des entreprises de la branche ;
- Assurer une représentation équilibrée des différents secteurs d'activité représentés au sein de la branche : long cours/cabotage national et international, services maritimes, remorquage, navigation côtière ;
- Veiller à mener une négociation sociale constructive.

La CPPNI ainsi créée se substitue aux commissions paritaires existantes.

Chapitre 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable aux salariés sédentaires des entreprises établies en France dont l'activité principale est l'exploitation de navires armés au commerce, ou les services auxiliaires spécifiques au transport maritime listés ci-après, dont l'emploi est exercé en France métropolitaine ou dans un département d'outre-mer.

Sont notamment concernées les entreprises classées dans la nomenclature APE sous les codes :

- 50.1. Transports maritimes et côtiers de passagers (ancienne nomenclature NAF/ APE 611 A) ;
- 50.2. Transports maritimes et côtiers de fret (ancienne nomenclature NAF/ APE 611 B) ;
- 52.22. Services auxiliaires de transports par eau (ancienne nomenclature NAF/ APE 632 C) ; pour les activités suivantes : pilotage, remorquage et lamanage (52.22.13) ; renflouage et sauvetage maritime (52.22.15) ; consignataires maritimes (52.22.19) et les entreprises dont l'activité principale est agence maritime.

Chapitre 2

Missions, organisation des réunions et moyens alloués aux négociateurs de la CPPNI

Article 2.1.

Missions de la Commission

La CPPNI se réunit en vue des négociations périodiques suivantes :

- Négociation annuelle sur les minima conventionnels et les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Négociations triennales sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la formation professionnelle, les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'exposition aux facteurs de risques professionnels et sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Négociations quinquennales sur les classifications et l'épargne salariale.

La commission a pour mission de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle.

À cet effet, elle est l'instance de négociation des accords collectifs, notamment ceux prévus, à titre ? obligatoire, par la législation en vigueur. Elle émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la convention collective et des accords collectifs de branche. Elle exerce les compétences fixées par les accords interprofessionnels sur la formation et l'emploi.

La CPPNI exerce, par ailleurs, les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- Elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires. Ce rapport annuel d'activité, versé dans la base de données nationale prévue par l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du Code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- Elle établit un bilan des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport annuel d'activité, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du Code du travail. Ce bilan est établi, soit à la demande expresse d'une partie demanderesse, soit à la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges ;
- En cas de demande de conciliation, la CPPNI peut suggérer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties ;
- Elle exerce pour la branche professionnelle les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévues à l'article L. 2232-10 du Code du travail ;
- Enfin, en matière d'emploi et de formation, la CPPNI est l'instance décisionnaire en matière de formation professionnelle : elle définit les orientations en la matière dans la branche. Elle est dotée en son sein d'une structure chargée de mettre en œuvre lesdites orientations.

Article 2.2.

Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la CPPNI

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Les accords collectifs d'entreprise mentionnés à l'article 2.1 du présent accord sont adressés par voie postale à l'adresse suivante : Armateurs De France - CPPNI personnel sédentaire - 47 rue de Monceau - 75008 PARIS ou par courriel à l'adresse : cppni-sedentaire@armateursdefrance.org après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI accuse réception des accords transmis auprès de l'entreprise. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 2.3.

Composition de la CPPNI

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPPNI est composée paritairement d'un collège de représentants des organisations d'employeurs et d'un collège de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la branche du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

La parité est respectée dès lors que chacune des deux délégations est représentée.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche est composée d'au maximum deux représentants. La délégation des représentants des organisations patronales représentatives dans la branche ne devra pas être supérieure à la délégation de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Les membres de la Commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

Article 2.4.

Organisation des réunions de la CPPNI

La présidence de la CPPNI est assurée par le porte-parole de la délégation des employeurs.

Le secrétariat de la Commission est tenu par les services d'Armateurs De France (adresse postale : Armateurs De France - CPPNI personnel sédentaire - 47 rue de Monceau - 75008 Paris et courriel : cppni-sedentaire@armateursdefrance.org).

La Commission est réunie, sur convocation adressée par le secrétariat, au moins 4 fois par an.

Elle est réunie, chaque année, autant de fois que nécessaire sur demande conjointe d'une organisation patronale et d'une organisation syndicale de salariés.

Le calendrier des réunions de négociation est fixé en fin d'année pour l'exercice suivant.

Les convocations aux réunions paritaires se font par courrier électronique.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers sont transmis par courrier électronique à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dans la mesure du possible, au moins 5 jours ouvrés avant la tenue de celles-ci.

Article 2.5.

Moyens des négociateurs de la CPPNI

Les représentants à la négociation du présent accord doivent être mandatés par leur organisation syndicale. Ils doivent en justifier lors des diverses réunions de négociation. Les entreprises s'engagent à permettre à ces représentants l'exercice normal de leur mandat en leur permettant de participer aux réunions de négociation.

Les réunions de la Commission se tiennent à Paris dans les locaux d'Armateurs de France, structure ayant la charge de l'organisation des séances.

Dans la limite de deux par organisation syndicale représentative, les membres de la délégation des salariés voient leurs salaires maintenus par leur entreprise. Le temps passé en commission n'est pas pris en compte pour le calcul du décompte des heures supplémentaires et est considéré comme du temps de travail effectif.

Les délégués salariés concernés doivent tenir leur employeur informé de la date de leur absence ainsi que sa durée et veiller à signer la feuille d'émargement en séance. Leur présence en réunion ne doit pas conduire à désorganiser les services de l'entreprise.

L'absence, en outre, pour réunion de la Commission de négociation n'est pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié peut éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

Enfin, les représentants de salariés bénéficient d'indemnités de frais de déplacement, pris en charge par l'organisation patronale Armateurs de France après envoi des éléments justificatifs.

Chapitre 3

Commission d'interprétation

La CPPNI peut être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application des dispositions conventionnelles et, par ailleurs, de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels qui lui sont soumis.

La saisine de la Commission est faite par une ou plusieurs représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ou des organisations patronales représentatives dans la branche ou à la demande d'un salarié ou d'un employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (adressée au secrétariat de la Commission en précisant le nom de la Commission saisie). Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen. Le secrétariat convoque la Commission après réception de la totalité des pièces nécessaires à son examen.

La Commission se réunit dans un délai maximum de 2 mois suivant la réception de la demande.

Un avis d'interprétation est rendu lorsqu'il existe un accord, à l'unanimité, des membres de la Commission d'interprétation. À défaut d'unanimité, la CPPNI dresse un procès-verbal de désaccord faisant état de la position de chaque collège sur le sujet. Le secrétariat adresse l'avis d'interprétation ou le procès-verbal de désaccord au demandeur pour l'en informer.

Chapitre 4

Commission de conciliation

La CPPNI peut être saisie d'une demande de conciliation suite à un différend collectif constituant un problème d'application de la Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

La saisine de la Commission est faite par un ou plusieurs représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ou des organisations patronales représentatives dans la branche ou à la demande d'un salarié ou d'un employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (adressée au secrétariat de la Commission en précisant le nom de la Commission saisie). Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justifi-

cation et des pièces nécessaires à son examen. Le secrétariat convoque la Commission après réception de la totalité des pièces nécessaires à son examen.

La Commission se réunit dans un délai maximum de 2 mois suivant la réception de la demande.

Il est entendu que si un membre de la Commission fait partie de l'entreprise concernée par la demande de conciliation, ce membre ne peut pas siéger lors de l'examen du dossier.

La présence des parties est obligatoire à la Commission de conciliation sauf sur justification impérative. En cas d'absence justifiée la réunion peut être reportée.

Article 4.1. Déroulement de la procédure de conciliation

La procédure de conciliation se décompose comme suit :

1. La Commission entend les parties séparément (en premier le demandeur puis le défendeur) ;
2. La Commission entend les parties ensemble en vue de les amener à transiger ;
3. La Commission rappelle aux parties les conditions et conséquences qu'entraîne une conciliation ;
4. La Commission constate la conciliation ou la non-conciliation. Les décisions de la Commission sont prises à l'unanimité des membres présents ou représentés.

Article 4.2. Formalisation de la décision des parties

En cas de conciliation :

- Le secrétariat rédige les termes de la conciliation en trois exemplaires ;
- La conciliation est signée par les parties ;
- Un exemplaire est remis à chacune des parties et le dernier est conservé par le secrétariat pour archivage.

En cas de non conciliation :

- Le secrétariat rédige un procès-verbal de non conciliation en trois exemplaires ;
- Un exemplaire est remis à chacune des parties et le dernier est conservé par le secrétariat pour archivage.

Chapitre 5 Dispositions finales

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6.1. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur et produit ses effets au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6.2. Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les trois mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de six mois à compter de la demande de révision sera caduque.

Article 6.3. Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du Travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Article 6.4.

Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du Ministère du Travail en nombre d'exemplaires suffisants et au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre en charge du travail.

Navigation intérieure (transport de passagers) : personnel sédentaire et navigant

Organisation et aménagement du temps de travail

Accord du 23 avril 1997

[Étendu par arrêté du 9 décembre 1997, JO 20 décembre 1997]

En application des dispositions des articles 32 et 34 de la Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure le présent accord détermine des modalités particulières d'organisation du travail notamment au travers de régimes annuels de modulation et de travail par cycles.

Ces types d'organisation du travail peuvent être appliqués à tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Chapitre I

Régimes annuels de la modulation du travail

En raison du caractère saisonnier et aussi des variations brutales et inopinées des activités régies par la convention susvisée, ses signataires entendent donner aux entreprises et à leurs salariés, en application de l'article L. 212-8-2 du Code du Travail, la possibilité d'aménager et d'organiser le travail en le modulant sur l'année selon les dispositions générales qui suivent.

Ce faisant les partenaires sociaux signataires ont aussi pour objectif de favoriser le développement du nombre d'emplois stables dans les entreprises de la branche.

Article 1

Mise en œuvre dans les entreprises

L'organisation du travail sur l'année résulte de la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut de délégués syndicaux ou de représentants du personnel, d'une mise en place par l'employeur après information des salariés. Quel que soit le mode d'établissement retenu, les modalités d'organisation du travail sur l'année devront être conformes aux dispositions générales exposées dans le présent accord.

Article 2

Période de décompte

Une telle organisation du travail sur l'année ne pourra avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée au maximum sur douze mois consécutifs, au-delà de 39 heures ou au-delà de la durée conventionnelle inférieure éventuellement pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement.

Seules les heures effectuées en dépassement de l'horaire annuel de travail effectif ont la nature d'heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire conformément à l'article L. 212-2-1, alinéa 3, du Code du Travail. Cependant le paiement de ces heures excédentaires et les majorations y afférentes peuvent être remplacées, totalement ou partiellement, par un repos compensateur selon les dispositions prévues à l'article 5 du présent accord.

Article 3

Limites de répartition des horaires

3.1

La durée journalière du travail, variable, ne peut excéder la limite légale de 10 heures par jour. Cette limite peut

être portée exceptionnellement à 12 heures par jour pour le personnel embarqué et le personnel lié à l'exploitation des unités.

3.2

La durée hebdomadaire, variable, de 0 à 39 heures en période basse, ne peut excéder 46 heures en moyenne sur une période de douze semaines et 48 heures pour six jours travaillés pendant les périodes de pointe. Cette dernière disposition ne fait pas obstacle à celles prévues par l'article 35 de la convention susvisée.

3.3

L'employeur est tenu d'établir une programmation annuelle de ces horaires de travail ainsi modulés et d'en informer les salariés par voie d'affichage. Toute modification de ces horaires doit être portée à la connaissance des intéressés dans un délai qui, dans la mesure du possible et sauf circonstances exceptionnelles, ne peut être inférieur à trois jours.

Article 4 Rémunération mensuelle

4.1 Principe

La rémunération mensuelle des salariés concernés par ce type d'organisation et de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire de 39 heures ou de la durée conventionnelle inférieure éventuellement pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement.

4.2 Absence

En cas d'absence ne donnant pas lieu à indemnisation, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée selon les dispositions des articles 43 et 44 de la convention susvisée.

4.3 Période d'annualisation incomplète

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation en raison de son entrée ou de son départ de l'entreprise durant la période de décompte de l'horaire modulé, sa rémunération sera régularisée, en plus ou en moins, sur la base de son temps réel de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire moyen tel que défini à l'alinéa 4.1 ci-dessus.

Toutefois, si le départ d'un salarié est occasionné par un licenciement pour un motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire annualisé, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport au temps de travail qu'il a réellement effectué. Pour leur part, le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée selon les dispositions des articles 19 et 21 de la convention susvisée.

4.4 Personnel d'encadrement

Quel que soit son type de rémunération, le personnel classé «Cadres» en application de la convention susvisée et soumis à un horaire annualisé dans les conditions prévues au présent accord, bénéficiera des mêmes droits que ceux reconnus par ce dernier aux autres catégories de personnel.

Article 5 Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Ce remplacement n'est possible que s'il est prévu par accord d'entreprise ou, à défaut de ce dernier, en l'absence d'opposition du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Dans le cas où il n'existe aucune représentation du personnel, le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur ne peut être effectué qu'avec l'accord écrit du salarié⁽⁵⁾

(5) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 9 décembre 1997, JO 20 décembre 1997)

Article 6 Recours au chômage partiel

L'annualisation du temps de travail basée sur des horaires modulés ne peut faire obstacle au recours au chômage partiel et à l'éventuelle indemnisation publique des heures perdues dès lors que peut être prévu ou est⁽⁶⁾ constaté le non-respect des horaires de travail programmés.

(6) Terme «prévu ou est» exclu de l'extension (arrêté du 9 décembre 1997, JO 20 décembre 1997)

Il en va particulièrement ainsi des circonstances affectant les conditions de navigation : crue, gel, chômage des voies navigables, grève du service des éclusiers etc. Il en va de même de certaines circonstances affectant, significativement et durablement⁽⁷⁾, la commercialisation des prestations.

(7) Terme «et durablement» exclu de l'extension (arrêté du 9 décembre 1997, JO 20 décembre 1997)

En ces cas l'employeur, après consultation et information préalable des représentants du personnel lorsqu'ils existent, saisit les autorités administratives pour rechercher avec elles les moyens les plus aptes à compenser les effets des heures ainsi perdues.

Article 7

Contreparties de l'annualisation du temps de travail

Les employeurs recourant selon les dispositions ci-dessus à un système d'annualisation du temps de travail avec des horaires modulés devront faire bénéficier leurs salariés concernés d'un minimum de 3 jours de congés payés supplémentaires à ceux prévus dans la convention susvisée. Pour les salariés auxquels il est fait application de ce système et qui n'auraient pas effectué une année complète de travail, les trois jours de congés supplémentaires précités sont accordés prorata temporis de leur temps de présence dans l'entreprise.

Chapitre II

Organisation du travail par cycles et en service continu

Article 8

Mise en œuvre dans les entreprises

L'employeur sous réserve de la consultation du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel peut organiser le travail par cycles, notamment pour les personnels des unités exploitées sous forme programmée et, ou selon des systèmes de relève dans le cadre d'un service en continu.

Article 9

Période de décompte et heures supplémentaires

La durée totale de chaque cycle ne peut excéder douze semaines. Dans ce cadre, la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut, en moyenne, dépasser 46 heures. Pour sa part la durée maximale journalière de travail ne peut dépasser 12 heures.

Les heures supplémentaires se calculent par rapport à l'horaire moyen du cycle et non à la semaine. Le paiement de ces heures supplémentaires peut être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur équivalent à condition que cela soit prévu par accord d'entreprise ou, à défaut de ce dernier, en l'absence d'opposition du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Dans le cas où il n'existe aucune représentation du personnel, le remplacement du des heures supplémentaires par un repos compensateur ne peut être effectué qu'avec l'accord écrit du salarié⁽⁵⁾

(5) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 9 décembre 1997, JO 20 décembre 1997)

Article 10

Organisation et prise des repos divers

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour organiser la durée du travail des personnels embarqués sur des unités exploitées en service continu pourront prévoir des modalités de report et de fractionnement des congés payés, des repos hebdomadaires, des jours fériés et des repos compensateurs divers.

Article 11

Contrepartie à ce type d'organisation du travail par cycles et en service continu

Les employeurs recourant aux dispositions des articles 8 à 10 ci-dessus devront faire bénéficier leurs salariés concernés d'une contrepartie. Cette compensation se traduira pour chaque salarié embarqué sur une unité exploitée en service continu par un temps de repos passé hors du bord atteignant au minimum la moitié du temps de présence à bord.

Textes maintenus au titre de la prescription

Annexe I - Classification des emplois et rémunération des personnels ETAM et

Article 1 **Classification des emplois**

Niveau I - Débutant, moins de 6 mois de pratique professionnelle

L'emploi comporte plusieurs opérations effectuées selon un processus déterminé. Certaines sont des opérations comparables à celles que l'on peut pratiquer dans la vie courante et n'exigent ni connaissances professionnelles particulières ni connaissances générales autres que celles acquises au cours de la scolarité obligatoire.

D'autres en revanche sont des opérations de caractère professionnel simple acquises soit par voie scolaire ou une formation équivalente soit par expérience professionnelle.

Enfin les opérations constitutives du travail s'effectuent sous la dépendance directe d'un agent du personnel d'encadrement et d'après des instructions de travail précises et détaillées.

Niveau II

L'emploi comporte plusieurs opérations classiques caractéristiques le plus souvent d'un processus standardisé. Elles doivent être enchaînées de façon cohérente afin d'aboutir à un résultat fiable.

Le niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

L'expérience de la fonction et la connaissance du service ou de la partie du service où est occupé l'intéressé le rendent apte à exécuter son travail avec sûreté et rapidité.

Les opérations constitutives du travail, bien que pouvant comporter une certaine part d'initiative et de responsabilité, s'effectuent sous la dépendance directe d'un agent du personnel d'encadrement et d'après des instructions de travail précises et détaillées.

Niveau III

L'emploi implique de la part de l'intéressé une connaissance complète du service le rendant apte à exécuter son travail avec une rapidité supérieure à celle d'un agent du niveau II. Il peut nécessiter des relations avec des tiers.

Il nécessite des connaissances professionnelles affirmées étendues sanctionnées par des diplômes ou acquises soit par une formation équivalente soit par expérience professionnelle.

Certaines des opérations constitutives du travail consistent en la formulation de propositions soit à des tiers soit à un supérieur hiérarchique.

Dans tous les cas cependant, elles doivent s'effectuer :

- sous la dépendance directe d'un agent du personnel d'encadrement ou du chef d'entreprise ;
- d'après des directives laissant une initiative et une responsabilité certaine dans l'organisation de celles-ci.

Niveau IV - Maîtrise

L'emploi nécessite des connaissances professionnelles étendues sanctionnées par des diplômes ou acquises soit par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Du fait d'une certaine autonomie dans le travail, certaines opérations conduisent, sous la dépendance directe d'un agent du personnel d'encadrement ou du chef d'entreprise, à des prises de décisions dans la limite des responsabilités données.

L'emploi conduit également à faire exécuter, à partir de directives précises, certaines opérations par d'autres salariés dont il peut coordonner et animer les activités.

Les titulaires d'emploi de ce niveau peuvent être amenés à effectuer des travaux annexes dans le cadre du même niveau.

Niveau V - Haute maîtrise

L'intéressé possède une qualification acquise soit par formation générale, soit par formation professionnelle, soit par expérience professionnelle.

Il possède de très bonnes connaissances des diverses techniques de sa spécialité et des capacités au commandement, à l'organisation du travail et à la gestion. Il guide et forme le personnel éventuellement placé sous sa responsabilité.

Il est amené à prendre des initiatives et à assurer des responsabilités dans un cadre bien défini et sous le contrôle final d'un membre de l'encadrement ou du chef d'entreprise.

Niveau VI - Cadre

L'intéressé possède des connaissances professionnelles, étendues. Cette qualification a été acquise dans le cadre

d'une formation généralement sanctionnée par un diplôme universitaire ou acquise par une expérience confirmée. Son activité s'étend à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et de l'encadrement. À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs, moyens et règles de gestion qui s'y rapportent, il dispose de façon autonome de pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation des activités qui lui sont confiées. Il assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Responsable du choix des moyens de mise en œuvre, il organise, anime, contrôle et apprécie régulièrement le travail du personnel placé sous son commandement.

Il peut être amené à représenter l'entreprise par délégation de l'employeur.

Niveau VII - Cadre de direction générale

Cette qualification est attribuée, selon les besoins et l'envergure de l'entreprise, à des postes soit couvrant un service très important ou plusieurs services complémentaires, soit assurant au plus haut niveau les responsabilités de sa branche.

NB - Le bénéfice de la retraite des cadres est acquis aux agents de haute maîtrise et aux cadres à partir du niveau VI.

Article 2 Rémunérations

Mod. par Accord 29 juin 2009, étendu par arr. 14 déc. 2009, JO 26 déc.

Mod. par Accord 21 juill. 2010, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Comité des armateurs fluviaux (CAF).

Syndicat(s) de salariés :

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

FNT CFE-CGC.

Mod. par Accord 6 sept. 2011, non étendu, applicable le 1^{er} janv. 2011⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salariés :

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

FNT CFE CGC.

Mod. par Accord, 21 nov. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Comité des armateurs fluviaux.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération nationale des ports et docks CGT ;

Syndicat général de la marine fluviale ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services ;

FO ;

Fédération CFE-CGC Transports.

Mod. par Accord 3 déc. 2013, étendu par arr. 28 avr. 2014, JO 13 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Comité des armateurs fluviaux.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération nationale des ports et docks CGT ;

Syndicat général de la marine fluviale ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services ;

FO ;

Mod. par Accord 12 janv. 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 5 janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

FNT CFE CGC.

Mod. par Accord 29 mars 2016, étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

PSCN CFE-CGC.

Mod. par Accord 5 déc. 2016, étendu par arr. 28 nov. 2017, JO 8 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FETS FO ;

PSCN CFE CGC.

Mod. par Accord 13 déc. 2017, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 29 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salariés :

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

PSCN CFE-CGC.

Barème des rémunérations annuelles minima garanties - Personnels ETAM et cadres.

(Accord 29 juin 2009, étendu) Application : du 1^{er} janvier au 31 décembre 2009

	Sans ancien- neté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Niveau I (débutant - 6 mois de pratique professionnelle)	15 955			
Niveau II	16 974	17 229	17 483	17 738
Niveau III	19 711	20 006	20 302	20 598
Niveau IV - Maîtrise	20 657	20 967	21 277	21 586
Niveau V - Haute-maîtrise	23 613	23 967	24 321	24 676
Niveau VI - Cadre	25 148	25 525	25 902	26 280
Niveau VII - Cadre supérieur	43 081	43 727	44 373	45 020

(Accord 21 juill. 2010, non étendu) Application : du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010

	Sans ancien- neté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Niveau I (débutant - 6 mois de pratique professionnelle)	16 195			
Niveau II	17 230	17 488	17 747	18 005
Niveau III	20 007	20 308	20 608	20 908
Niveau IV - Maîtrise	20 968	21 282	21 597	21 912
Niveau V - Haute - maîtrise	23 969	24 328	24 688	25 047
Niveau VI - Cadre	25 527	25 910	26 292	26 675
Niveau VII Cadre supérieur	43 730	44 386	45 042	45 698

(Accord 6 sept. 2011, non étendu) Application : du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011

	Sans ancien- neté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Niveau I (débutant - 6 mois de pratique professionnelle)	16 470			
Niveau II	17 522	17 785	18 048	18 311
Niveau III	20 347	20 652	20 958	21 263
Niveau IV - Maîtrise	21 324	21 644	21 964	22 284
Niveau V - Haute - maîtrise	24 376	24 741	25 107	25 473
Niveau VI - Cadre	25 960	26 350	26 739	27 128
Niveau VII - Cadre supérieur	44 472	45 140	45 807	46 474

(Accord, 21 nov. 2012, non étendu) Application : du 1^{er} janvier au 31 décembre 2012

	Sans ancien- neté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Niveau I (débutant - 6 mois de pratique professionnelle)	16 799			
Niveau II	17 873	18 141	18 409	18 677
Niveau III	20 754	21 065	21 377	21 688
Niveau IV - Maîtrise	21 751	22 077	22 403	22 729
Niveau V - Haute-maîtrise	24 863	25 236	25 609	25 982
Niveau VI - Cadre	26 479	26 877	27 274	27 671
Niveau VII Cadre supérieur	45 362	46 042	46 723	47 403

(Accord 3 déc. 2013, étendu) Application : du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013

	Sans ancien- neté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Niveau I (débutant - 6 mois de pratique professionnelle)	17 169			
Niveau II	18 266	18 540	18 814	19 088
Niveau III	21 211	21 529	21 847	22 165

	Sans ancien- neté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Niveau IV - Maîtrise	22 229	22 563	22 896	23 229
Niveau V - Haute-maîtrise	25 410	25 791	26 172	26 554
Niveau VI - Cadre	27 062	27 468	27 874	28 280
Niveau VII Cadre supérieur	46 360	47 055	47 751	48 446

(Accord 12 janv. 2015, étendu) Application du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014

	Sans ancien- neté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Niveau I (débutant - 6 mois de pratique professionnelle)	17 598			
Niveau II	18 631	18 911	19 190	19 470
Niveau III	21 635	21 960	22 284	22 608
Niveau IV - Maîtrise	22 674	23 014	23 354	23 694
Niveau V - Haute-maîtrise	25 918	26 307	26 695	27 085
Niveau VI - Cadre	27 603	28 017	28 431	28 846
Niveau VII Cadre supérieur	47 287	47 996	48 706	49 415

(Accord 29 mars 2016, étendu) Application au 1^{er} janvier 2015

	Sans ancien- neté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Niveau I (débutant - 6 mois de pratique professionnelle)	17 704			
Niveau II	18 743	19 024	19 305	19 587
Niveau III	21 765	22 091	22 418	22 744
Niveau IV - Maîtrise	22 810	23 152	23 494	23 836
Niveau V - Haute - maîtrise	26 074	26 465	26 856	27 248
Niveau VI - Cadre	27 769	28 185	28 602	29 019
Niveau VII - Cadre supérieur	47 571	48 284	48 998	49 711

(Accord 5 déc. 2016, étendu) Application au 1^{er} janvier 2016

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancien- neté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Employés				
Niveau I (débutant - 6 mois de pratique professionnelle)	17 970			
Niveau II	18 837	19 119	19 402	19 685
Niveau III	21 874	22 202	22 530	22 858
Agents de maîtrise				
Niveau IV - Maîtrise	22 924	23 268	23 612	23 955
Niveau V - Haute-maîtrise	26 204	26 597	26 990	27 384

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancien- neté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Cadres				
Niveau VI - Cadre	27 908	28 326	28 745	29 164
Niveau VII Cadre supérieur	47 809	48 525	49 243	49 960

(Accord 13 déc. 2017, étendu) Application au 1^{er} janvier 2017

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancien- neté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Employés				
Niveau I (débutant - 6 mois de pratique professionnelle)	18 186			
Niveau II	19 063	19 349	19 635	19 921
Niveau III	22 136	22 468	22 800	23 132
Agents de maîtrise				
Niveau IV - Maîtrise	23 176	23 524	23 871	24 218
Niveau V - Haute - maîtrise	26 492	26 890	27 287	27 685
Cadres				
Niveau VI - Cadre	28 187	28 610	29 033	29 455
Niveau VII Cadre supérieur	48 287	49 011	49 736	50 460

Annexe II - Classification des emplois et rémunération des personnels navigants techniques

Article 1 Classification des emplois

1.1 Champ d'application

Les emplois des personnels navigants techniques classés et définis au paragraphe 1-2 ci-après sont différenciés selon les types de bateaux, d'exploitation, de voyages et de voies suivantes.

1.1.1 Type de bateaux

* Bateaux pour excursions journalières

Ce sont les bateaux qui ne peuvent recevoir et transporter des passagers que pour des seules prestations de promenades et ou de restauration et qui excluent toutes possibilités d'hébergement à bord.

* Bateaux à cabines

Ce sont les bateaux équipés et agréés à cette fin pouvant recevoir, transporter et héberger à son bord des passagers. Ces deux définitions et distinctions sont tirées du règlement de visite des bateaux du Rhin.

1.1.2 Types d'exploitation

* Exploitation diurne

Ce type d'exploitation limite la navigation du bateau à 16 heures au plus par jour et au sens de l'application du barème joint n'impose pas pour l'équipement du bateau à cabines l'existence d'un radar et pour le conducteur les compétences nécessaires pour une navigation avec l'usage de ce dernier.

* Autres types d'exploitation

Ces types d'exploitation dénommés diurne prolongé limitant la navigation à 18 heures au plus, semi-continue limitant la navigation à 20 heures au plus et continue dans le cadre d'une navigation de 24 heures nécessitent pour le ou les conducteurs concernés les compétences nécessaires pour pouvoir piloter le bateau à cabines avec l'aide ou l'usage exclusif d'un radar.

* Cas spécifiques des unités en arrêt d'exploitation et en gardiennage

En ces circonstances, les accords d'entreprise ou les règlements intérieurs définissent les modalités d'organisation du travail du ou des salariés dont la présence à bord est requise éventuellement de jour comme de nuit. Ces accords d'entreprise ou ces règlements intérieurs précisent la définition des tâches dévolues à ces salariés : notamment l'entretien et la sécurité du bateau dont ils sont alors responsables.

1.1.3

Types de voyages et de voies

La classe du capitaine titulaire du certificat de capacité pour la conduite des bateaux à passagers est fonction de son expérience et de sa qualification à naviguer sur des voies d'eau dont le niveau de dangerosité est défini par ordre décroissant.

Cette classification des voies d'eau est établie dans l'annexe V de l'arrêté du 3 juillet 1992 relatif à la délivrance du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de navigation intérieure.

1.2

Définitions des emplois, fonctions et compétences

1.2.1

Capitaine - Classe 1

Aux termes de la réglementation, ce capitaine obligatoirement titulaire des certificats de capacité exigibles pour la conduite des bateaux à passagers et selon la nature des voies empruntées est affecté sur les bateaux motorisés de plus de 35 mètres de longueur.

1.2.2

Capitaine - Classe 2

Aux termes de la réglementation, ce capitaine obligatoirement titulaire des certificats de capacité exigibles pour la conduite des bateaux à passagers et selon la nature des voies empruntées est affecté sur les bateaux motorisés de moins de 35 mètres de longueur.

Comptable vis-à-vis de son employeur de la bonne exécution du programme confié à son unité, le capitaine en service en assure la responsabilité lorsqu'il est à son bord. Il a une autorité permanente sur tous les membres techniques de l'équipage et sur la totalité de l'équipage embarqué dès lors que la sécurité des hommes et du bateau est en cause.

1.2.3

Timonier

Âgé d'au moins 20 ans, le timonier doit connaître le maniement du bateau et l'usage des instruments de bord, il doit être susceptible sous la responsabilité du conducteur d'assurer la conduite du bateau et de le relayer en tant que de besoin. Il exécute par ailleurs selon les ordres du conducteur toutes les tâches que ce dernier lui confie.

Le timonier doit avoir navigué comme matelot au minimum pendant un an sur la ou les voies où il est appelé à remplir cette fonction et avoir par ailleurs une parfaite connaissance des règles de navigation et de sécurité.

1.2.4

Matelot «Agent de sécurité»

Âgé d'au moins 18 ans, le matelot «agent de sécurité» fait obligatoirement partie de l'équipage pour tout bateau autorisé à transporter plus de 50 passagers.

Cette aptitude et la délivrance de cette qualification répondent aux prescriptions réglementaires en vigueur. Le matelot «agent de sécurité» est plus spécialement chargé de la prévention des accidents et de la conduite à tenir en cas de danger et de survenance d'un incident ou d'un accident. Le matelot «agent de sécurité» exécute par ailleurs toutes les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, l'accueil, les services et la sécurité des passagers qu'il transporte.

1.2.5

Matelot

Âgé d'au moins 16 ans le matelot exécute toutes les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour

la bonne marche du bateau, son entretien, l'accueil, les services et la sécurité des passagers qu'il transporte.

Article 2 **Rémunérations**

Mod. par Accord 29 juin 2009, étendu par arr. 14 déc. 2009, JO 26 déc.

Mod. par Accord 21 juill. 2010, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Comité des armateurs fluviaux (CAF).

Syndicat(s) de salariés :

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

FNT CFE-CGC.

Mod. par Accord 6 sept. 2011, non étendu, applicable le 1^{er} janv. 2011⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salariés :

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

FNT CFE CGC.

Mod. par Accord, 21 nov. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Comité des armateurs fluviaux.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération nationale des ports et docks CGT ;

Syndicat général de la marine fluviale ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services ;

FO ;

Fédération CFE-CGC Transports.

Mod. par Accord 3 déc. 2013, étendu par arr. 28 avr. 2014, JO 13 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Comité des armateurs fluviaux.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération nationale des ports et docks CGT ;

Syndicat général de la marine fluviale ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services ;

FO ;

Fédération CFE-CGC Transports.

Mod. par Accord 12 janv. 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 5 janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

FNT CFE CGC.

Mod. par Accord 29 mars 2016, étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;
SGMF ;
FGTE CFDT ;
FNPd CGT ;
PSCN CFE-CGC.

Mod. par Accord 5 déc. 2016, étendu par arr. 28 nov. 2017, JO 8 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPd CGT ;

FETS FO ;

PSCN CFE CGC.

Mod. par Accord 13 déc. 2017, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 29 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salariés :

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPd CGT ;

FEETS FO ;

PSCN CFE-CGC.

(Accord 29 juin 2009, étendu) Application : du 1^{er} janvier au 31 décembre 2009

Barème Professionnel de rémunération annuelles minimales garanties (en euros)

		Ancienneté dans l'entreprise			
		Sans ancien- neté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
1.00 - Bateaux pour excursion journalière					
1.10 - Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 mètres 1 ^{er} type de voyage et de voies	142	18 935	19 276	19 654	20 033
2 ^{ème} type de voyage et de voies	132	18 069	18 394	18 756	19 117
3 ^{ème} type de voyages et de voies	118	16 514	16 811	17 142	17 472
1.20 - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de - 35 mètres)	110	16 143	16 433	16 756	17 079
1.30 Matelot «Agent de sécurité»	104	15 986	16 274	16 593	16 913
1.40 - Matelot	100	15 955	16 242	16 561	16 880
2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (se- mi-continu ou continu)					
2.10 - Capitaine de classe 1					
2.11 - Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres					
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et voies	154	20 650	21 021	21 434	21 847
3 ^{ème} type de voyages et de voies	119	16 729	17 031	17 365	17 700
2.12 - Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres					
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	159	22 934	23 347	23 806	24 265
3 ^{ème} type de voyages et de voies	125	17 440	17 754	18 103	18 452
2.13 - Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	190	26 237	26 709	27 234	27 758
2.14 - Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	195	26 782	27 264	27 800	28 336

		Ancienneté dans l'entreprise			
		Sans ancien- neté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
2.20 - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de - 35 mètres)	111	16 150	16 441	16 764	17 087
2.30 - Timonier					
2.31 - Exploitation diurne	108	16 101	16 391	16 713	17 035
2.32 - Autres types d'exploitation	110	16 143	16 433	16 756	17 079
2.40 - Matelot «Agent de sécurité»	104	15 986	16 274	16 593	16 913
2.50 - Matelot	100	15 955	16 242	16 561	16 880

(Accord 21 juill. 2010, non étendu) Application : du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010

1.00 - Bateaux pour excursion journalière	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancien- neté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
1.10 - Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 mètres)				
1 ^{er} type de voyages et de voies	19 220	19 566	19 950	20 335
2 ^{ème} type de voyage et de voies	18 341	18 671	19 038	19 405
3 ^{ème} type de voyages et de voies	16 763	17 064	17 400	17 735
1.20 - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de - 35 mètres)	16 386	16 681	17 009	17 336
1.30 - Matelot «Agent de sécurité»	16 227	16 519	16 843	17 168
1.40 - Matelot	16 195	16 486	16 810	17 134

2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Coeff	Ancienneté dans l'entreprise			
		Sans ancien- neté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
2.10 - Capitaine de classe 1					
2.11 - Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres					
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	154	20 961	21 338	21 757	22 176
3 ^{ème} type de voyages et de voies	119	16 981	18 024	20 305	22 875
2.12 - Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres					
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	159	23 280	23 699	24 164	24 630
3 ^{ème} type de voyages et de voies	125	17 703	18 022	18 376	18 730
2.13 - Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	190	26 632	27 111	27 644	28 176
2.14 - Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	195	27 186	27 675	28 219	28 762
2.20 - Capitaine de classe 2					
(conducteur de bateaux de - 35 mètres)	111	16 393	16 688	17 016	17 344
2.30 - Timonier					
2.31 - Exploitation diurne	108	16 343	16 638	16 964	17 291
2.32 - Autres types d'exploitation	110	16 386	16 681	17 009	17 336

2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Coeff	Ancienneté dans l'entreprise			
		Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
2.40 - Matelot «Agent de sécurité»	104	16 227	16 519	16 843	17 168
2.50 - Matelot	100	16 195	16 486	16 810	17 134

(Accord 6 sept. 2011, non étendu) Application : du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011

1.00 - Bateaux pour excursion journalière	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
1.10 - Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 mètres 1 ^{er} type de voyages et de voies)	19 546	19 898	20 289	20 680
2 ^{ème} type de voyage et de voies	18 653	18 988	19 361	19 734
3 ^{ème} type de voyages et de voies	17 047	17 354	17 695	18 036
1.20 - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de – 35 mètres)	16 664	16 964	17 297	17 631
1.30 Matelot «Agent de sécurité»	16 502	16 799	17 129	17 459
1.40 - Matelot	16 470	16 766	17 096	17 425

2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Coeff f	Ancienneté dans l'entreprise			
		Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
2.10 - Capitaine de classe 1 2.11 - Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres					
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	154	21 317	21 700	22 127	22 553
3 ^{ème} type de voyages et de voies	119	17 270	18 642	21 720	25 308
2.12 - Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres					
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	159	23 675	24 101	24 575	25 048
3 ^{ème} type de voyages et de voies	125	18 004	18 328	18 688	19 048
2.13 - Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	190	27 084	27 571	28 113	28 655
2.14 - Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	195	27 647	28 145	28 698	29 251
2.20 - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de – 35 mètres)	111	16 672	16 972	17 305	17 639
2.30 - Timonier					
2.31 - Exploitation diurne	108	16 621	16 920	17 253	17 585
2.32 - Autres types d'exploitation	110	16 664	16 964	17 297	17 631
2.40 - Matelot «Agent de sécurité»	104	16 502	16 799	17 129	17 459
2.50 - Matelot	100	16 470	16 766	17 096	17 425

(Accord, 21 nov. 2012, non étendu) Application : du 1^{er} janvier au 31 décembre 2012

1.00 - Bateaux pour excursion journalière	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
1.10 - Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 mètres 1 ^{er} type de voyages et de voies	19 937	20 296	20 695	21 094
2 ^{ème} type de voyage et de voies	19 026	19 368	19 749	20 129
3 ^{ème} type de voyages et de voies	17 388	17 701	18 049	18 397
1.20 - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de – 35 mètres)	16 998	17 303	17 643	17 983
1.30 Matelot «Agent de sécurité»	16 832	17 135	17 472	17 809
1.40 - Matelot	16 799	17 102	17 438	17 774

Application : du 1^{er} janvier au 31 décembre 2012

2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
2.10 - Capitaine de classe 1 2.11 - Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres				
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	21 743	22 134	22 569	23 004
3 ^{ème} type de voyages et de voies	17 615	19 395	23 511	28 501
2.12 - Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	24 149	24 583	25 066	25 549
3 ^{ème} type de voyages et de voies	18 364	18 694	19 062	19 429
2.13 - Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	27 626	26 123	28 675	29 228
2.14 - Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	28 200	28 708	29 272	29 836
2.20 - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de – 35 mètres)	17 005	17 311	17 651	17 992
2.30 - Timonier				
2.31 - Exploitation diurne	16 953	17 259	17 598	17 937
2.32 - Autres types d'exploitation	16 998	17 303	17 643	17 983
2.40 - Matelot «Agent de sécurité»	16 832	17 135	17 472	17 809
2.50 - Matelot	16 799	17 102	17 438	17 774

(Accord 3 déc. 2013, étendu) Application : du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013

1.00 - Bateaux pour excursion journalière	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
1.10 - Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 mètres 1 ^{er} type de voyages et de voies	20 376	20 743	21 150	21 558
2 ^{ème} type de voyage et de voies	19 444	19 794	20 183	20 572
3 ^{ème} type de voyages et de voies	17 771	18 091	18 446	18 802
1.20 - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de – 35 mètres)	17 371	17 684	18 032	18 379

1.00 - Bateaux pour excursion journalière	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
1.30 Matelot «Agent de sécurité»	17 203	17 512	17 856	18 200
1.40 - Matelot	17 169	17 478	17 821	18 165

Application : du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013

2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
2.10 - Capitaine de classe 1 2.11 - Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres				
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	22 221	22 621	23 066	23 510
3 ^{ème} type de voyages et de voies	18 003	20 257	25 649	32 476
2.12 - Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	24 680	25 124	25 618	26 111
3 ^{ème} type de voyages et de voies	18 768	19 106	19 481	19 856
2.13 - Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	28 233	28 742	29 306	29 871
2.14 - Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	28 821	29 340	29 916	30 492
2.20 - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de – 35 mètres)	17 379	17 692	18 040	18 387
2.30 - Timonier				
2.31 - Exploitation diurne	17 326	17 638	17 985	18 331
2.32 - Autres types d'exploitation	17 371	17 684	18 032	18 379
2.40 - Matelot «Agent de sécurité»	17 203	17 512	17 856	18 200
2.50 - Matelot	17 169	17 478	17 821	18 165

(Avenant 12 janv. 2015, étendu) Application du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014

1.00 - Bateaux pour excursion journalière	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
1.10 - Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 mètres 1 ^{er} type de voyages et de voies)	20 784	21 158	21 573	21 989
2 ^{ème} type de voyage et de voies	19 833	20 190	20 587	20 983
3 ^{ème} type de voyages et de voies	18 215	18 543	18 907	19 272
1.20 - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de – 35 mètres)	17 805	18 126	18 483	18 838
1.30 - Matelot «Agent de sécurité»	17 633	17 950	18 302	18 655
1.40 - Matelot	17 598	17 915	18 267	18 619

(Avenant 12 janv. 2015, étendu) Application du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014

2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (se-mi-continu ou continu)	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancien- neté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
2.10 - Capitaine de classe 1				
2.11 - Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres				
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	22 665	23 073	23 527	23 980
3 ^{ème} type de voyages et de voies	18 363	20 662	26 162	33 126
2.12 - Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	19 143	19 488	19 871	20 253
2.13 - Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	28 798	29 317	29 892	30 468
2.14 - Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	29 397	29 927	30 514	31 102
2.20 - Capitaine de classe (conducteur de bateaux de – 35 mètres)	17 813	18 134	18 491	18 847
2.30 - Timonier				
2.31 - Exploitation diurne				
2.32 - Autres types d'exploitation	17 805	18 126	18 483	18 838
2.40 - Matelot «Agent de sécurité»	17 633	17 950	18 302	18 655
2.50 - Matelot	17 598	17 915	18 267	18 619

(Accord 29 mars 2016, étendu) Application au 1^{er} janvier 2015

1.00 - Bateaux pour excursion journalière	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancien- neté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
1.10 - Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 mètres 1 ^{er} type de voyages et de voies	20 908	21 285	21 702	22 121
2 ^{ème} type de voyage et de voies	19 952	20 311	20 710	21 109
3 ^{ème} type de voyages et de voies	18 325	18 655	19 021	19 388
1.20 - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de – 35 mètres)	17 912	18 235	18 594	18 952
1.30 Matelot «Agent de sécurité»	17 739	18 057	18 412	18 767
1.40 - Matelot	17 704	18 022	18 376	18 731

(Accord 29 mars 2016, étendu) Application au 1^{er} janvier 2015

2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (se-mi-continu ou continu)	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancien- neté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
2.10 - Capitaine de classe 1 2.11 - Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres				
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies 3 ^{ème} type de voyages et de voies				
	22 801	23 212	23 668	24 124
	18 473	20 786	26 319	33 324

2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (se-mi-continu ou continu)	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancien- neté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
2.12 - Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies 3 ^{ème} type de voyages et de voies	25 325	25 780	26 287	26 79
	19 258	19 605	19 990	320 375
2.13 - Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	28 970	29 493	30 071	30 651
2.14 - Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	29 574	30 106	30 697	31 288
2.20 - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de – 35 mètres)	17 920	18 243	18 602	18 960
2.30 - Timonier				
2.31 - Exploitation diurne	17 866	18 187	18 545	18 902
2.32 - Autres types d'exploitation	17 912	18 235	18 594	18 952
2.40 - Matelot «Agent de sécurité»	17 739	18 057	18 412	18 767
2.50 - Matelot	17 704	18 022	18 376	18 731

(Accord 5 déc. 2016, étendu) Application au 1^{er} janvier 2016

1.00 Bateaux pour excursion journalière	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancien- neté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	17 970	18 113	18 468	18 824
Matelot "Agent de sécurité"	18 006	18 148	18 504	18 861
Capitaine de classe 2				
(conducteur de bateaux de – 35 mètres)	18 182	18 326	18 687	19 046
Capitaine de classe 1				
(conducteur de bateaux de plus de 35 mètres)				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	18 416	18 748	19 116	19 485
2 ^{ème} type de voyage et de voies	20 052	20 413	20 814	21 215
1 ^{er} type de voyages et de voies	21 013	21 391	21 811	22 232

Application au 1^{er} janvier 2016

2.00 Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (se-mi-continu ou continu)	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancien- neté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	17 970	18 113	18 468	18 824
Matelot "Agent de sécurité"	18 006	18 148	18 504	18 861
Timonier				
Exploitation diurne	18 135	18 278	18 638	18 997
Autres types d'exploitation	18 182	18 326	18 687	19 046
Capitaine de classe 2				
(conducteur de bateaux de – 35 mètres)	18 190	18 334	18 695	19 055

	Ancienneté dans l'entreprise			
2.00 Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (se-mi-continu ou continu)	Sans ancien- neté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Capitaine de classe 1				
Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	18 561	18 895	19 266	19 637
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	22 915	23 328	23 787	24 245
Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	19 355	19 703	20 090	20 477
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	25 451	25 909	26 419	26 927
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	29 115	29 640	30 222	30 804
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	29 722	30 257	30 851	31 445

(Accord 13 déc. 2017, étendu) Application au 1^{er} janvier 2017

	Ancienneté dans l'entreprise			
1.00 Bateaux pour excursion journalière	Sans ancien- neté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	18 186	18 330	18 690	19 050
Matelot «Agent de sécurité»	18 285	18 366	18 726	19 087
Capitaine de classe 2				
(conducteur de bateaux de – 35 mètres)	18 400	18 546	18 911	19 275
Capitaine de classe 1				
(conducteur de bateaux de plus de 35 mètres)				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	18 637	18 973	19 345	19 718
2 ^{ème} type de voyage et de voies	20 292	20 658	21 063	21 469
1 ^{er} type de voyages et de voies	21 265	21 648	22 073	22 498

(Application du 1^{er} janvier 2017)

	Ancienneté dans l'entreprise			
2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (se-mi-continu ou continu)	Sans ancien- neté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	18 186	18 330	18 690	19 050
Matelot «Agent de sécurité»	18 285	18 366	18 726	19 087
Timonier				
Exploitation diurne	18 385	18 498	18 862	19 224
Autres types d'exploitation	18 485	18 546	18 911	19 275
Capitaine de classe 2				
(conducteur de bateaux de – 35 mètres)	18 585	18 554	18 919	19 283
Capitaine de classe 1				
Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres				

2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
3 ^{ème} type de voyages et de voies	18 784	19 122	19 497	19 873
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	23 190	23 608	24 072	24 536
Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	19 587	19 940	20 331	20 722
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	26 757	26 220	26 736	27 250
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	29 465	29 996	30 584	31 174
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	30 078	30 620	31 221	31 822

CQP de «Capitaine de bateau fluvial» Accord du 25 février 2004

[Étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004]

Mod. par Avenant n° 1, 21 juin 2004, étendu par arr. 22 oct. 2004, JO 5 nov.

Mod. par Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.

1. Création - Titre et Position du C.Q.P.

1.1) Création du C.Q.P.

— Considérant les besoins prévisibles des entreprises de transport fluvial en personnel qualifié pour la conduite des bateaux eu égard notamment aux nombreux départs en retraite de conducteurs dans les prochaines années, et aux évolutions des conditions d'exercice des métiers

— Considérant que ces besoins ne pourront pas être satisfaits par la seule voie des formations initiales existantes (Certificat d'Aptitude Professionnelle de Navigation Fluviale et Mention Complémentaire Transporteur Fluvial) en raison notamment des limites d'âge,

— Considérant que les formations initiales existantes (Certificat d'Aptitude Professionnelle de Navigation Fluviale et Mention Complémentaire Transporteur Fluvial) n'ont pas pour vocation à former directement des conducteurs, mais, le premier, des matelots qualifiés, et le second, des transporteurs fluviaux (entrepreneur artisanal ou responsable d'une unité de production dans un armement fluvial),

— Considérant les nouvelles conditions de passage de l'examen du certificat général de capacité et la nécessité pour le secteur professionnel de disposer d'un dispositif aidé d'insertion professionnelle de candidats aux métiers de la navigation et de lisibilité des évolutions de carrière professionnelle la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) représentant les employeurs et les salariés du transport fluvial (marchandises et passagers) décide de créer au niveau de la branche transport fluvial un Certificat de Qualification Professionnelle dont la définition et les conditions de délivrance sont fixées ci-après.

1.2) Titre du C.Q.P.

C.Q.P. Capitaine de bateau fluvial.

Remarques : Ce titre a été préféré à Conducteur (terme utilisé notamment dans le Règlement Général de Police, le Décret n° 2002-1104 du 29 août 2002 modifiant le décret n° 91-731 du 23 juillet 1991 relatif à l'équipage et à la conduite des bateaux circulant ou stationnant sur les eaux intérieures) et son arrêté d'application du 19 décembre 2003, pour mettre l'accent sur le fait qu'il s'agit de former des futurs responsables de la conduite d'unités fluviales importantes ou spécialisées, capables de piloter leur unité en gérant l'ensemble des moyens humains et techniques y afférent, dans le respect des réglementations relatives à la sécurité et à l'environnement et du souci de la compétitivité du secteur.

1.3) Position du C.Q.P.

Le C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial» se positionne entre le Certificat d'Aptitude Professionnelle de Navigation Fluviale et la Mention Complémentaire Transporteur Fluvial dont il reprend l'essentiel de deux des trois modules (Fonction : Gestion des moyens humains et techniques et Fonction : Gestion des risques et de la sécurité).

2. Champs d'application géographique, professionnel et catégoriel du C.Q.P.

2.1) Champ d'application géographique

Le présent Accord a pour champ d'application géographique l'ensemble du réseau navigable français ainsi que sur les voies navigables étrangères ou à régime international pour autant que les salariés concernés soient employés par des entreprises ayant leur siège social sur le territoire métropolitain.

2.2) Champ d'application professionnel

Le présent Accord s'applique à l'ensemble des entreprises ayant leur siège social en France :

- de transport fluvial de marchandises référencées sous le code 612.02.ZB de la Nomenclature d'Activité Française (NAF).
- de transport fluvial de passagers référencées sous le code 612.012.ZA de la Nomenclature d'Activité Française (NAF).

2.3) Champ d'application catégoriel

Le présent Accord s'applique au personnel navigant (chargé de la conduite et de l'entretien des bateaux de navigation intérieure) des entreprises comprises dans le champ d'application :

- du contrat collectif du 28 octobre 1936 et de ses avenants, notamment :
 - l'Accord national en date du 10 janvier 2001 applicable au personnel salarié relevant du régime de Flotte Classique ;
 - l'Accord national en date du 2 avril 2001 applicable au personnel salarié relevant du régime de Flotte Exploitée en Relèves ;
- de l'Annexe N° 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997.

3. Référence aux emplois qualifiés correspondants

Mod. par Avenant n° 1, 21 juin 2004, étendu par arr. 22 oct. 2004, JO 5 nov.

Mod. par Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.

Le terme de «Capitaine de bateau fluvial» utilisé comme titre dans le présent C.Q.P. couvre :

- les emplois de capitaine (désigné parfois conducteur) tels que définis dans l'Accord National en date du 10 janvier 2001 applicable à la Flotte Classique.
- les emplois de second capitaine et premier capitaine tels que définis à l'Article 6.30 de l'Accord National en date du 2 avril 2001 applicable à la Flotte Exploitée en Relèves.
- (Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu) les emplois de capitaine classe 1 tels que définis dans l'Annexe n° 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997, «pour les bateaux de 60 m et plus».

N.B Les salariés occupant les emplois cités ci dessus ne sont pas présumés titulaires du CQP Capitaine de bateau fluvial pour autant. (cf 12 Modalités de validation des acquis professionnels).

4. Référentiel des activités professionnelles

Le référentiel des activités professionnelles est défini à l'Annexe IV du présent Accord.

5. Référentiel des compétences

Le référentiel des compétences est défini à l'Annexe V du présent Accord.

6. Objectif de la formation

Mod. par Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.

L'objectif de la formation à C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial» est :

- (Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu) de préparer les salariés qui en ont la volonté et les capacités à l'exercice des fonctions et responsabilités de Capitaine d'un bateau de navigation intérieure «automoteur marchandises d'une longueur > 70 m ou passagers de 60 m et plus» ou convoi poussé d'une longueur > 116 m 50), ces fonctions ayant beaucoup évolué ces dernières années dans le sens d'une plus grande complexité et d'un plus grand professionnalisme (Qualité, ADN, EBIS, etc.).
- (Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu) d'attirer et d'adapter à l'exercice des fonctions et responsabilités de Capitaine d'un bateau de navigation intérieure («automoteur marchandises d'une longueur > 70 m ou passagers de 60

m et plus» ou convoi poussé d'une longueur > 116 m 50) des personnes en recherche d'emploi, grâce à une formation qualifiante,

— de préparer (cf. 7.3) les personnes ci-dessus à l'obtention :

— du Certificat de Capacité pour la conduite des bateaux de commerce prévu par le décret n° 91-731 du 23 juillet 1991 modifié par le décret n° 2002-1104 du 29 août 2002 et l'arrêté d'application du 19 décembre 2003, a minima pour les bateaux inférieurs à 80 m.

— de l'attestation spéciale radar ;

— de l'attestation de formation aux premiers secours ou du certificat de Sauveteur Secouriste du Travail.

— de l'attestation spéciale «passagers».

7. Public visé et pré requis

7.1) Public visé

Le C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial» s'adresse :

— par priorité aux timoniers ou matelots timoniers en fonctions qui souhaitent évoluer vers un emploi de capitaine, dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation ou du capital temps formation si ce dernier dispositif vient à être instituer conventionnellement dans la branche.

— en second lieu aux demandeurs d'emploi issus notamment des secteurs de la pêche professionnelle ou de la marine nationale ou marchande ou du BTP souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion dans le transport fluvial ;

— en troisième lieu aux salariés d'une autre branche souhaitant réorienter leur vie professionnelle.

7.2) Pré requis minima

Mod. par Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.

L'accès en formation pour l'obtention du C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial» est ouvert :

— aux diplômés du Certificat d'Aptitude Professionnelle de Navigation Fluviale ;

— aux titulaires de diplômes de niveau CAP délivrés par le ministère chargé de la mer, justifiant d'une expérience professionnelle maritime (transport ou pêche) d'au moins 1 an, tels que :

— Certificat d'aptitude professionnelle maritime de marin pêcheur, option pont,

— Certificat d'aptitude professionnelle maritime de marin pêcheur, option machine,

— Certificat d'aptitude professionnelle maritime de matelot,

— aux titulaires de la Mention Complémentaire Transporteur Fluvial qui ne seraient pas détenteurs du Certificat d'Aptitude Professionnelle de Navigation Fluviale ;

— aux titulaires de diplômes de niveau BEP délivrés par le ministère chargé de la mer, tels que :

— Brevet d'études professionnelles maritimes de conduite et exploitation des navires de pêche,

— Brevet d'études professionnelles maritimes de marin du commerce,

— Brevet d'études professionnelles maritimes pêche,

— aux titulaires de titres délivrés par le ministère de la défense, tels que :

— Brevet d'aptitude technique délivré par la marine nationale relevant du domaine maritime,

— Brevet d'aptitude technique délivré par la marine nationale relevant du domaine mécanique, électromécanique et électrotechnique,

— aux titulaires de diplômes de niveau BEP justifiant d'une expérience d'au moins 2 ans dans une profession telle que chauffeur routier, conducteur d'engins ou de machines etc.

— aux titulaires de diplômes de niveau BAC.

— aux salariés des entreprises de navigation intérieure ou aux candidats extérieurs titulaires du certificat général de capacité et d'une expérience professionnelle dans le secteur de la navigation intérieure d'au moins trois ans.

(Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu) Par ailleurs, l'accès à la formation de préparation à l'examen du CQP «Capitaine de bateau Fluvial» est assujéti pour les demandeurs d'emploi qualifiés qui ne pourraient justifier d'une expérience embarquée d'au minimum un an sur un bateau de navigation intérieure, à la présentation d'une attestation de formation minimale de découverte et d'initiation (FMDI) délivrée par un organisme de formation agréé par la CPNEFP.

7.3) Précisions

(Modifié par avenant n° 1 du 21 juin 2004, étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004)

L'attention des candidats est attirée sur :

- les dispositions ci-après du décret n° 2002-1104 du 29 août 2002 :
 - «Art. 11-3. - I. - Pour être admis à se présenter aux épreuves de l'examen en vue de l'obtention du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le candidat doit justifier d'une expérience professionnelle de quatre ans au minimum en qualité de membre d'équipage de pont d'un bateau de commerce.»...
 - «II. - La durée de l'expérience professionnelle mentionnée au I est réduite de trois ans au plus dans les cas suivants :
 - Lorsque le candidat est titulaire d'un diplôme figurant sur une liste définie par l'arrêté du 19 décembre 2003 du ministre chargé des transports et sanctionnant une formation spécialisée en navigation intérieure qui comporte des stages pratiques de conduite de bateaux. Les stages effectués par le candidat sont attestés par le livret de formation. L'arrêté susmentionné détermine à quelle réduction ouvre droit chacun de ces diplômes, la réduction ne pouvant être supérieure à la durée de la formation spécialisée ;
 - Lorsque le candidat justifie d'une expérience professionnelle acquise sur un navire de mer en qualité de membre d'équipage de pont. L'arrêté du ministre chargé des transports susmentionné détermine à quelle réduction ouvre droit, selon sa durée, l'expérience acquise en navigation maritime, la réduction maximale de trois ans ne pouvant être accordée sans justifier d'une expérience professionnelle en navigation maritime d'au moins quatre ans.»
- Les conditions d'âge minimum prévues par l'Accord National en date du 2 avril 2001 applicable à la Flotte Exploitée en Relèves et par l'Annexe N° 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997 pour être nommé Capitaine.

8. Cadre juridique de la formation au C.Q.P

Le C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial» se prépare :

- soit par la voie de la formation continue,
- soit par la voie de l'alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation,
- soit par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience.

9. Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels et du C.Q.P.

9.1) Principes

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés ci-après doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait confirmé ses capacités.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés ci-après.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue, soit dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à la fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Les diplômes professionnels visés par les dispositions ci-après sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

9.2) Formation initiale

Mod. par Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.

Les dispositions du présent article relatives aux classifications ne peuvent avoir pour effet de remettre en cause les précédents accords conventionnels qui restent d'application sur la base des emplois occupés.

9.2.1- Certificat d'aptitude professionnelle Navigation Fluviale - CAP

Pour les détenteurs de ce Certificat d'Aptitude professionnelle Navigation Fluviale, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur à :

- Entreprise de transport fluvial de marchandises :
 - Flotte Classique : Matelot - coefficient 100 - prévu par l'Accord National en date du 10 janvier 2001 :
 - Flotte Exploitée en Relèves : Matelot 1^{er} échelon - 2^{ème} niveau - coefficient 101 - prévu par l'Accord National

en date du 2 avril 2001 et après six mois de travail effectif dans l'entreprise.

— Entreprise de transport fluvial de passagers : Matelot - prévu par l'Annexe N° 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997.

9.2.2- Mention complémentaire Transporteur Fluvial au Certificat d'aptitude professionnelle Navigation Fluviale

Pour les détenteurs de cette Mention Complémentaire au CAP et après obtention du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur à (sous réserve qu'il y ait un poste disponible et que le salarié ait acquis une expérience suffisante) :

— Entreprise de transport fluvial de marchandises :

— Flotte Classique : Capitaine - coefficient 116 - prévu par l'Accord National en date du 10 janvier 2001 ;

— Flotte Exploitée en Relèves : Second capitaine - coefficient 140 prévu par l'Accord en date du 2 avril 2001 applicable à la Flotte Exploitée en Relèves ;

— (Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu) Entreprise de transport fluvial de passagers : Capitaine prévu par l'Annexe N° 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997, «pour les unités de 60 m de long et plus».

9.2.3- Certificat de qualification professionnelle Capitaine de bateau fluvial

Pour le titulaire d'un certificat de qualification professionnelle Capitaine de bateau fluvial et après obtention du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur (sous réserve qu'il y ait un poste disponible) à :

— Entreprise de transport fluvial de marchandises :

— Flotte Classique : Capitaine - coefficient 116 prévu par l'Accord National en date du 10 janvier 2001 ;

— Flotte Exploitée en Relèves : Second Capitaine - coefficient 140 prévu par l'Accord National en date du 2 avril 2001 ;

— (Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu) Entreprise de transport fluvial de passagers : Capitaine prévu par l'Annexe N° 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997, «pour les unités de 60 m de long et plus».

Les garanties à l'embauche prévues ci-dessus s'appliquent également au personnel déjà en place dans les entreprises au moment de l'entrée en vigueur du présent Accord.

9.3) Garanties en cours de carrière

En ce qui concerne le salarié déjà employé dans l'entreprise mais qui aura acquis l'un des diplômes ou C.Q.P. visés ci-dessus dans le cadre d'une action de formation permanente ou de la Validation des Acquis de l'Expérience :

— 9.3.1 - Si cette action de formation permanente a été suivie à l'initiative de l'employeur ou si elle a été suivie à l'initiative de l'intéressé mais après que l'employeur lui eut garanti qu'il pourrait l'affecter à une fonction ou à un emploi correspondant à son diplôme, l'intéressé aura la garantie des coefficients figurant au paragraphe 9.2 ci-dessus.

— 9.3.2 - Si l'intéressé participe à une action de formation permanente de sa propre initiative et sans que l'employeur lui ait garanti préalablement une fonction ou un emploi correspondant à son diplôme, l'entreprise s'efforcera de l'affecter à une fonction ou à un emploi mettant en œuvre ses connaissances.

10. Durée de l'accord de création du C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial»

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date de signature et constitue une annexe à chacune des deux conventions collectives nationales mentionnées au 2.3.

11. Contenu de la formation

Mod. par Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.

Le référentiel de certification et les conditions d'évaluation en vue d'obtenir le C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial» figurent en annexe IV, V, VI, VII et VIII du présent accord sous la présentation suivante

- Mise en relation des référentiels des activités professionnelles et de certification ;
- Référentiel des compétences
- Référentiel des savoirs associés ;
- Période de formation en milieu professionnel ;
- Modalités de délivrance du certificat de qualification, règlement d'examen, définition des épreuves

(Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu) Le référentiel de certification et les conditions d'évaluation en vue d'obtenir l'attestation de formation minimale d'insertion FMI prévue à l'article 7 figurent en annexe IX du présent accord.

12. Modalités de validation des acquis professionnels

Sous réserve du respect du point 7 2 Pré requis, la CPNEFP aura à se prononcer sur les demandes de validation des acquis de l'expérience faites dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2002-615 du 26 avril 2002. Selon la formation et l'expérience des candidats souhaitant suivre la formation dans le but d'obtenir le CQP de Capitaine de bateau fluvial et notamment les salariés des entreprises de navigation fluviale, certains modules ou items pourront faire l'objet de dispenses dans les conditions prévues à l'annexe VII.

13. Modalités d'agrément par la CPNEFP des organismes de formation

Mod. par Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.

(Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu) Les organismes de formation ou d'enseignement désireux de dispenser la formation au C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial» «ou à l'attestation de formation professionnelle minimale FMDI» devront, en vue de leur agrément par la CPNEFP, adresser au Secrétariat de cette dernière (CPFNE c/o CAF 8, Rue Saint Florentin 75001 Paris) un dossier de demande d'agrément comprenant :

- Ses coordonnées ;
- Ses références ;
- Le contenu et le volume des diverses matières enseignées ;
- Le C.V. des enseignants.

La décision de la CPFNE pourra faire l'objet d'un recours devant les Parties signataires de l'Accord National ayant décidé la création de C.Q.P.

14. Bilan annuel - Modification et suppression du C.Q.P

Un suivi et un bilan annuels du C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial» sont effectués et soumis à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche.

Le C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial» pourra être modifié ou supprimé par la CPNEFP, pour tenir compte des évolutions de la branche en matière d'emploi.

Le bilan réalisé à la fin de la première année de mise en œuvre du CQP «Capitaine de bateau fluvial» sera en particulier mis à profit pour permettre à la CPNEFP de réaliser les ajustements nécessaires des programmes de formation ou des modalités de délivrance du certificat.

Les conditions de révision du présent accord sont celles prévues à l'article L. 132-7 du Code du Travail.

15. Dépôt et Extension

15.1) Dépôt

Le présent accord national établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

15.2) Extension⁽¹⁾

(1) Avenant n° 1 du 21 juin 2004, étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004 : la demande d'extension des annexes I, II et III est annulée

Annexe I - Extrait de l'Accord National en date du 10 janvier 2001 applicable à la Flotte Classique⁽¹⁾

(1) La demande d'extension de l'annexe I a été annulé par avenant n° 1 du 21 juin 2004 étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004.

Coef f	A/Automoteur seuls	Sans ancien- neté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Compensation forfaitaire pour l'astreinte	
						marchan- dises banales	marchan- dises dangeu- reuses
135	* Capitaine pour lon- gueur du bateau < 116 m 50	99.600	101.492	103.800	105.800	1.500	3.300
130	* Capitaine pour lon- gueur du bateau < 70 m à ≥ 116 m 50	97.800	99.658	101.925	103.471	1.450	3.200
125	* Capitaine pour lon- gueur du bateau < 38,5 m à ≥ 70 m	96.700	98.537	100.778	102.306	1.400	3.080
116	* Capitaine pour lon- gueur du bateau 38 m 50	89.000	90.691	92.754	94.161	1.200	2.640
110	* Timonier	87.820	89.488	91.523	92.911	1.100	2.420
105	* Matelot commis- sionné	86.960	88.612	90.627	92.001	1.050	2.310
100	* Matelot	86.100	87.735	89.731	91.093	1.000	2.200
	B/ Autres formations						
140	* Capitaine pour lon- gueur du bateau < 116 m 50 à ≥ 190 m	101.200	103.122	105.468	107.067	1.550	3.410
135	* Capitaine pour lon- gueur du bateau < 70 m à ≥ 116 m 50	99.600	101.492	103.800	105.374	1.500	3.300
116	* Timonier	89.000	90.691	92.574	94.161	1.100	2.420
100	* Matelot	86.100	87.735	89.371	91.093	1.000	2.200

Annexe II - Extrait de l'Accord National en date du 2 avril 2001 applicable à la Flotte Exploitée en relèves⁽¹⁾

(1) La demande d'extension de l'annexe II a été annulé par avenant n° 1 du 21 juin 2004 étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004.

6.30) Définitions et Classification des fonctions

6.31- Définitions des fonctions

Sous réserve d'appellations différentes propres à chaque armement, les membres d'équipage pouvant être employés sur des bateaux de navigation intérieure exploités selon des systèmes de relèves sont les suivants :

- Commandant,
- Premier Capitaine,
- Second Capitaine,
- Timonier,
- Mécanicien,
- Matelot timonier
- Matelot garde moteur
- Matelots de 1^{er} et 2^{ème} niveau,

Les Commandants sont agents de maîtrise. Pour autant ils sont soumis comme les autres navigants aux dispositions du présent Accord et ne bénéficient pas des dispositions de la Convention Collective Nationale du Personnel Sédentaire des Entreprises de Transport de Marchandises de la Navigation Intérieure qui, comme son titre l'indique, ne

s'applique qu'au personnel sédentaire.

Sont considérés comme étant des conducteurs au sens de l'article 6.10 : les commandants, les premiers et seconds capitaines.

6.32- Responsabilités et qualifications

Propres à chaque emploi, ces responsabilités et qualifications ne font pas obstacle à l'exercice de tâches polyvalentes pour assurer la bonne marche et l'organisation du travail.

a/ Commandant (coeff. 160 pour automoteur d'une longueur > 116 m 50 et coeff. 165 pour autre formation > 116 m 50 à < 190 m)

Comptable vis-à-vis de l'armement de la bonne exécution des missions confiées à l'automoteur ou à la formation poussée, le Commandant en assure la responsabilité permanente, notamment en ce qui concerne l'ordre, la discipline, la sécurité, l'organisation et la durée du travail, la conservation du matériel et les consommations de tous ordres (carburant, produits de graissage et d'entretien, pièces détachées, peinture, etc).

Il contribue au perfectionnement du personnel. Il a autorité permanente sur tous les membres de l'équipage. Il prend toutes les dispositions et initiatives nécessaires pour faire exécuter ses instructions. Il s'assure à son retour à bord qu'elles auront été suivies d'effet pendant son absence.

Lorsqu'il est à bord, il exerce le commandement effectif de l'unité, il est responsable de sa marche et en assure la conduite. Il a le devoir d'informer immédiatement la Direction de la Compagnie des difficultés qu'il rencontre dans l'exécution de sa mission, ainsi que de tout accident corporel ou matériel. Il est qualifié, selon les attributions qui lui sont définies, pour adopter ou proposer les mesures qui s'imposent.

Le Commandant doit, sauf capacités exceptionnelles, être âgé d'au moins 25 ans et avoir les aptitudes et connaissances suivantes :

- être titulaire du certificat de capacité appropriée à la nature et aux caractéristiques du bateau dont il assure la conduite et posséder les permis ou certificats réglementaires obligatoires selon la nature de la voie d'eau empruntée et celle des marchandises transportées ;
- être capable de conduire et manœuvrer le bateau en toutes circonstances normalement prévisibles ;
- avoir une connaissance parfaite de la voie navigable et de la réglementation générale et particulière concernant cette voie ;
- avoir les connaissances techniques nécessaires pour contrôler efficacement l'entretien et la bonne marche du matériel ;
- avoir les qualités de maturité et d'autorité nécessaires pour organiser le travail à bord et diriger le personnel sous ses ordres ;
- avoir les capacités nécessaires pour s'acquitter des opérations administratives relatives au chargement et au déchargement du convoi, pour tenir les documents de bord et pour rédiger les rapports qui lui sont demandés.

b/ Premier capitaine (coeff. 150 pour automoteur d'une longueur > 116 m 50 et coeff. 155 pour autre formation > 116 m 50 à < 190 m)

Lorsque l'équipage ne comporte pas de Commandant ou lorsque le Commandant n'est pas à bord, le Premier Capitaine exerce le commandement effectif de l'unité, il assume la responsabilité de sa marche et en assure la conduite. Il a autorité surtout le personnel embarqué, en ce qui concerne l'ordre, la discipline, la sécurité, l'organisation et la durée du travail, la conservation du matériel et les consommations de tous ordres (carburant, produits de graissage et d'entretien, pièces détachées, peintures, etc.). Il contribue au perfectionnement du personnel.

Lorsque le Commandant est à bord, le Premier Capitaine a les mêmes fonctions qu'un deuxième Capitaine.

Le premier Capitaine doit avoir les mêmes aptitudes et connaissances que le Commandant et être titulaire des mêmes permis ou certificats exigibles.

Il doit, sauf capacités exceptionnelles, être âgé d'au moins 23 ans.

c/ Second Capitaine (coeff. 140 pour automoteur d'une longueur > 116 m 50 et coeff. 150 pour autre formation > 116 m 50 à < 190 m)

Le Second Capitaine assure, pendant son service, la conduite et la manœuvre de l'unité, la surveillance générale du matériel, l'exécution des travaux ordonnés par le Commandant ou le Premier Capitaine et l'observation des règles et consignes de sécurité.

Il exerce ses fonctions sous l'autorité et selon les directives du Commandant ou du Premier Capitaine et, en leur absence, a autorité sur le personnel embarqué pour ce qui concerne l'ordre, la discipline, la sécurité, l'organisation et la durée du travail, la conservation du matériel et les consommations de tous ordres. Il peut, par délégation, recevoir certaines responsabilités particulières.

Le Second Capitaine doit, sauf capacités exceptionnelles, être âgé d'au moins 23 ans et avoir les aptitudes et

connaissances suivantes :

- être titulaire du certificat de capacité approprié à la nature et aux caractéristiques du bateau qu'il conduit et posséder les permis ou certificats réglementairement obligatoires sur la voie d'eau empruntée ;
- être capable de conduire et manœuvrer le bateau en toutes circonstances normalement prévisibles ;
- avoir une très bonne connaissance de la voie navigable et une connaissance parfaite des règles de navigation et de sécurité ;
- avoir des connaissances techniques suffisantes pour assurer la surveillance et la conduite des appareils en fonction ;
- être capable de tenir les documents de bord et de rédiger des rapports ;
- être capable de diriger, contrôler ou effectuer les opérations de chargement ou de déchargement ;
- avoir une autorité suffisante pour commander les hommes placés sous ses ordres.

Annexe III - Extrait de l'Annexe N° 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de Transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997⁽¹⁾

(1) La demande d'extension de l'annexe III a été annulée par avenant n° 1 du 21 juin 2004 étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004.

1.2) Définitions des emplois, fonctions et compétences

1.2.1- Capitaine - classe 1

Aux termes de la réglementation, ce capitaine obligatoirement titulaire des certificats de capacité exigibles pour la conduite des bateaux à passagers et selon la nature des voies empruntées est affecté sur les bateaux motorisés de plus de 35 mètres de longueur.

1.2.2- Capitaine - classe 2

Aux termes de la réglementation, ce capitaine obligatoirement titulaire des certificats de capacité exigibles pour la conduite des bateaux à passagers et selon la nature des voies empruntées est affecté sur les bateaux motorisés de moins de 35 mètres de longueur.

Comptable vis à vis de son employeur de la bonne exécution du programme confié à son unité, le capitaine en service en assure la responsabilité lorsqu'il est à son bord. Il a autorité permanente sur tous les membres techniques de l'équipage et sur la totalité de l'équipage embarqué dès lors que la sécurité des hommes et du bateau est en cause.

Annexe IV - Mise en relation des référentiels des activités professionnelles et de certification

Référentiel d'activité

Le titulaire du CQP «capitaine de bateau fluvial» met en œuvre sous le contrôle du responsable de bord et/ou du responsable de l'exploitation des transports, l'exécution des transports de marchandises ou de passagers à bord d'unités importantes ou spécialisées
--

Référentiel de certification

Compétence globale
Le titulaire du CQP «capitaine de bateau fluvial» assure la conduite et la sécurité de l'unité de transport à bord de laquelle il est affecté et organise le travail des membres de l'équipage.

Activités principales / Compétences professionnelles / Compétences terminales

Maîtriser l'outil de transport

Maîtrise des techniques de navigation	2.1 utiliser les techniques de navigation
Maintenance du bateau et des équipements	2.2 assurer le suivi de l'entretien du Matériel
Gestion des approvisionnements	2.3 Assurer le suivi des approvisionnements
Organisation des exercices de prévention des risques	2.4 assurer la sécurité des biens et des personnes
Respect des règles d'hygiène de sécurité et d'environnement	2.5 prendre en compte la protection de l'environnement

Mise en œuvre du transport fluvial

Préparation d'un transport	3.1 Organiser un transport
Réalisation d'un transport - Surveillance des opérations de (dé)chargement ou d'em(dé)barquement - Exécution du déplacement - Communication avec les gestionnaires de réseaux - Réagir en situation imprévue	3.2 Exécuter un transport
Fonctionnement de l'équipage	3.3 Organiser le travail de l'équipage
Application de la démarche QHSE	3.4 Intégrer les procédures QHSE
Tenue des documents de bord Calcul du tonnage chargé	3.5 Renseigner les documents de bord

Annexe V - Référentiel de compétences

Certificat de Qualification professionnelle

Module 1 Compétence Transversale : Communiquer (11 items)

1.1 Traiter l'information

1.1.1 Collecter et sélectionner les informations utiles au traitement d'un problème donné

1.1.2 Valider les données de l'exploitation

1.1.3 Décoder et contrôler les informations

1.1.4 Exploiter les informations

1.1.5 Archiver et classer les documents

1.2 Utiliser les outils de communication S 11

1.2.1 Utiliser un service télématique (réception et transmission) S 12

1.2.2 Choisir le mode de transmission adapté à la situation S 13

1.3 Exploiter les ressources logicielles

1.3.1 Choisir l'application adaptée à la situation

1.3.2 Produire des messages et des tableaux simples

1.3.3 Interpréter les graphiques

1.3.4 Contrôler les productions

Module 2 Maîtriser l'outil de transport (19 items) S 31

2.1 Utiliser les techniques de navigation

2.1.1 Utiliser les différents modes de propulsion (classique, Schottel, propulseur d'étrave...)

2.1.2 Utiliser les différentes aides à la navigation (radar, pilote automatique, GPS,...)

2.1.3 Les économies d'énergie

2.1.4 La navigation fluvio maritime

2.2 Assurer la maintenance du matériel S 33

2.2.1 Déclencher les activités d'entretien courant des machines

-
- 2.2.2 Détecter les dysfonctionnements
 - 2.2.3 Planifier les interventions d'entretien et de réparation
 - 2.2.4 Assurer en permanence rangement, graissage et propreté
 - 2.3 Gérer l'approvisionnement S 23
 - 2.3.1 Suivre les consommations et assurer les approvisionnements
 - 2.3.2 Rédiger les bons de commande
 - 2.4 Assurer la sécurité des biens et des personnes transportées S 25
 - 2.4.1 Vérifier la conformité et tester les appareils de sécurité
 - 2.4.2 Appliquer les règles et consignes de sécurité
 - 2.4.3 Mettre en œuvre les moyens autonomes de sécurité S 34
 - 2.4.4 Veiller à l'application de la réglementation ADNR
 - 2.4.5 Veiller à l'application de la réglementation de la sécurité des passagers et du personnel de bord.
 - 2.4.6 Identifier les mesures de prévention des risques
 - 2.4.7 Mettre en œuvre les moyens de premiers secours.
 - 2.5 Prendre en compte la protection de l'environnement S 35
 - 2.5.1 Identifier les risques de pollution accidentelle
 - 2.5.2 Organiser les premières mesures de protection

Module 3 Mettre en œuvre un transport fluvial (33 items)

- 3.1 Organiser un transport S 21
 - 3.1.1 Réceptionner la demande du client S 14
 - 3.1.2 Identifier la nature de la marchandise ou le public à transporter
 - 3.1.3 Déterminer la faisabilité du transport en fonction du matériel et des moyens humains
 - 3.1.4 Déterminer l'itinéraire et identifier ses contraintes particulières
 - 3.1.5 Vérifier la préparation du matériel de transport
 - 3.1.6 S'assurer de ravitaillement (navigation, hôtellerie, restauration...)
- 3.2 Exécuter un transport S 31
 - 3.2.1 Mettre le bateau à disposition pour le chargement
 - 3.2.2 Faire respecter le plan de chargement ou d'embarquement au départ et de déchargement ou de débarquement à l'arrivée S 32
 - 3.2.3 Porter à la connaissance de l'équipage ou des passagers les consignes de sécurité S 25
 - 3.2.4 Prendre les échelles à chaque étape du transport, ou le pigeage des citernes.
 - 3.2.5 Calculer les tonnages embarqués
 - 3.2.6 Prendre en compte les conditions de navigation (avis à la batellerie,...)
 - 3.2.7 Former un convoi
 - 3.2.8 Assurer la conduite du bateau en bief et aux passages d'ouvrages
 - 3.2.9 Effectuer les manœuvres
 - 3.2.10 Faire appel aux services gestionnaires du réseau (incidents, service spécial d'éclusement, accidents...) S 11
 - 3.2.11 Faire constater l'arrivée au port et mettre le bateau à disposition pour déchargement S 12
 - 3.2.12 Nettoyer le bateau après déchargement ou débarquement
 - 3.2.13 Réagir en cas d'imprévu de navigation
 - 3.2.14 Calculer les consommations S 23
 - 3.2.15 Accueillir et dénombrer les passagers
- 3.3 Organiser le travail de l'équipage S 24
 - 3.3.1 Informer l'équipage
 - 3.3.2 Définir et répartir les tâches
 - 3.3.3 Contrôler l'exécution et la durée du travail
 - 3.3.4 Donner les instructions en cours de manœuvre

- 3.3.5 Renseigner les livrets de service de l'équipage et/ou le journal de bord
- 3.3.6 Veiller à l'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité à bord S 25
- 3.4 Intégrer la démarche QHSE S 25
- 3.4.1 Comprendre la démarche QHSE
- 3.4.2 Utiliser et renseigner les fiches de suivi de la Procédure QHSE
- 3.5 Renseigner les documents de bord. S 22
- 3.5.1 Renseigner le journal de bord
- 3.5.2 Renseigner les fiches de réalisation d'un transport
- 3.5.3 Mettre à jour les recueils de procédures QHSE
- 3.5.4 Établir le cas échéant le constat d'événement

Annexe VI - Référentiel des savoirs associés

	Connaissances	Limites des connaissances exigées
S1	Communication interne et externe	
S11	Les bases de la communication	
	Les éléments de la communication	Les objectifs du message
	La communication verbale et non verbale	La définition des rôles
	Les freins à la communication	Les acteurs, motifs, contenu
	La communication réussie	Les différents registres
		Les obstacles à une communication efficace
S12	Les situations de communication professionnelle	
	Orales et écrites	Choix du canal utilisé
	Internes et externes	Rédaction de messages simples
S13	Les outils de la communication	
	Le téléphone	Principes d'utilisation
	L'informatique et les télécommunications	
S14	La valorisation de l'entreprise	
	L'image de l'entreprise et du transport fluvial au travers de la communication	Adéquation de la communication à l'image de l'entreprise
S2	Organisation d'un transport	
S21	Le contexte économique et administratif	
	Les différents intervenants professionnels	Identification des différents acteurs
	Les partenaires de l'entreprise	
	La situation économique du transport fluvial	Le marché du transport fluvial en France et en Europe
	Les types et les caractéristiques des marchandises transportées	
	La nomenclature des marchandises	Nomenclature NST
	Les types de bâtiments	Caractéristiques des unités fluviales
	Le réseau navigable national et européen	
		Caractéristiques du réseau européen des voies navigables
	La responsabilité du transporteur	Identification de la responsabilité du transporteur - éléments du droit des assurances
S22	Les documents de bord liés au transport	

	Connaissances	Limites des connaissances exigées
	Le contrat de transport	Connaissance des clauses des contrats types de transport et des clauses particulières éventuelles
	Le contrat d'assurance	
	La déclaration de chargement	
	La lettre de voiture	Rédaction d'un contrat d'avarie ou d'événement
	Le connaissance	
	Le constat d'événement	
	Les fiches de réalisation	
S23	Les éléments de coûts et de prix de revient	
	Les charges variables liées à l'activité	Les éléments constitutifs
	Les coûts et les marges	Différences entre charges fixes et charges variables
	La détermination d'un prix	
	Les consommations	Composante du prix (coût d'achat, de revient, marge, TVA)
S24	Les fonctions à bord	
	Les différentes fonctions et responsabilités attachées des membres de l'équipage	Identification des différentes fonctions du personnel à bord
		Conventions collectives
		Accords de branche
		Règlements intérieurs
S25	L'hygiène et la sécurité à bord	
	Les règles de qualité, d'hygiène et sécurité à bord	Prise en compte des recueils et manuels de l'entreprise
	Les référentiels QHSE	
S3	Navigation	
S31	Les techniques de navigation	
	Modes de propulsion (hélice, Schottel, propulseur d'étrave, hydrojet...)	Les manœuvres de base (pilotage, brêlage, débrêlage, accostage...)
	Caractéristiques des matériels	
	Pilotage à la barre, GPS, indicateur de giration	Lecture et interprétation de cartes, annuaire des marées
	Pilotage au radar, pilotage automatique	Pilotage d'un convoi
	Pilotage d'un convoi	Évaluation des distances, des débits, de la vitesse
	La résistance à l'avancement, les courants	Composition des convois
	La vitesse	Modulation des vitesses
	Les économies d'énergie	Données «constructeur» des moteurs
		Principe d'Archimède
	Les règles de navigation	Le Code du Domaine Public, les Règlements de police
		Codes radar
S32	Le (dé)chargement ou l'(em)débarquement	Consignes de sécurité
		La manutention
	Le Plan de prévention des risques	Le rôle d'équipage

	Connaissances	Limites des connaissances exigées
S33	La maintenance	
	Le fonctionnement des moteurs diesel et appareils de bord	Identification des principales caractéristiques des moteurs diesel
	L'entretien des bateaux	
	La durée de péremption des produits	Éléments de construction
	Les règles de construction des bateaux citernes, à passagers	
		Réglementation en matière de peinture
		Mise à sec périodique
S34	La sécurité	
	La réglementation en matière de sécurité	Utilisation des extincteurs
	Les équipements obligatoires à bord	Utilisation des différents engins de sauvetage
	Les secours adaptés aux différents types d'incidents et d'accidents	Éléments de réglementation
	Consignes de sécurité spécifiques à chaque produit	ADNR
		Éléments de réglementation sécurité des passagers
		Vocabulaire, gestes d'urgence
S35	Protection de l'environnement	
	Les différents types de pollution	Analyse des situations rencontrées
	Les différentes mesures de protection	
	Impact des différentes pollution	

Annexe VII - Période de formation en milieu professionnel

Objectifs

La période de formation en milieu professionnel correspond à une situation réelle d'activité.

Elle a pour but de permettre aux candidats de travailler en situation réelle de s'insérer dans une équipe et d'appréhender l'entreprise dans ses structures ses fonctions, son organisation et ses contraintes.

La répartition de la formation (Étalement, choix des entreprises et des services...) est définie en étroite concertation avec les entreprises d'accueil.

La période de formation est placée au plan pédagogique sous la responsabilité d'une équipe pédagogique constituée d'un tuteur désigné au sein de l'entreprise et d'un membre de l'équipe pédagogique en charge des enseignements dispensés à l'extérieur de l'entreprise. Elle fait l'objet d'un programme de formation spécifique établi par l'équipe pédagogique et visé par l'entreprise d'accueil.

La période de formation en milieu professionnel est sanctionnée par un bilan individuel établi conjointement par le tuteur, l'équipe pédagogique et l'élève. Ce bilan indique l'inventaire et l'évaluation des tâches et activités confiées au candidat et les performances réalisées pour chacune des compétences prévues.

Organisation

La période de formation en milieu professionnel se décompose en périodes de formation alternant la formation «théorique» dispensée en dehors de l'entreprise et «pratique» dispensée au sein de l'entreprise sur un poste de travail.

La formation «théorique» représente un minimum de 200 heures de formation, soit six semaines dont le programme se définit ainsi :

1. Communication interne et externe (enseignement général)			16 h
	• S 11 Les bases de la communication	(8 h)	
	• S 12 Les situations de communication professionnelle	(3 h)	
	• S 13 Les outils de la communication	(3 h)	
	• S 14 La valorisation de l'entreprise	(2 h)	
		(à titre indicatif)	
2. Organisation d'un transport (enseignement général)			36 h
	• S 21 Le contexte économique et administratif	(8 h)	
	• S 22 Les documents de bord liés au transport	(8 h)	
	• S 23 Les éléments de coûts et de prix de revient	(8 h)	
	• S 24 Les fonctions à bord	(6 h)	
	• S 25 L'hygiène et la sécurité à bord	(6 h)	
		(à titre indicatif)	
3. Navigation (enseignement professionnel)			150 h
	• S 31 Les techniques de navigation	(38 h)	
	• S 32 Le (dé)chargement ou l'em(dé)barquement	(10 h)	
	• S 33 La maintenance	(24 h)	
	• S 34 La sécurité*	(70 h)	
	• S 35 la protection de l'environnement	(8 h)	
		(à titre indicatif)	
		Total	200 h
* Le programme de formation sécurité comprend notamment le passage des attestations «radar» et «spéciale passagers» instituées par l'arrêté du 19 décembre 2003 relatif à l'équipage et à la conduite des bateaux de navigation intérieure et notamment par son annexe 6, le diplôme de premier niveau Sauveteur Secouriste du travail SST ainsi qu'une formation à la prévention des chutes à l'eau. Il comprend également la préparation au rôle de formateur des nouveaux embauchés conformément aux termes de l'article L 231-3-1 du Code du Travail.			

Ce programme de formation pourra faire l'objet d'ajustements dans la répartition et les volumes des temps de formation, et le cas échéant de la dispense de certains modules ou items, en fonction de la situation réelle et de l'expérience professionnelle des salariés en période de perfectionnement. Ces ajustements restent de la compétence de l'équipe pédagogique qui devra néanmoins justifier de ses choix dans la mise au point du programme pédagogique.

Candidats en situation de première formation ou de reconversion

La durée de la formation en milieu professionnel est défini par l'équipe pédagogique en fonction de la situation initiale du candidat au regard de l'expérience professionnelle. Elle ne peut en aucun cas être inférieure à 24 semaines correspondant à la durée d'expérience obligatoire minimale de 100 jours de navigation (une année) obligatoire pour être présenté à l'examen de délivrance d'un certificat de capacité à la conduite des bateaux de navigation intérieure, sauf pour les candidats professionnels déjà détenteurs d'un certificat.

Le stagiaire peut avoir la qualité de salarié d'un autre secteur professionnel.

Lorsque cette formation s'effectue dans le cadre d'un contrat de travail particulier (divers types de contrat d'insertion, de qualification, d'adaptation ou d'insertion professionnelle,...), le stage obligatoire est inclus dans la période de formation dispensée en milieu professionnel si les activités effectuées sont en cohérence avec les exigences du référentiel et conformes aux objectifs fixés par le programme pédagogique.

La période de mise en situation professionnelle a pour objectif la découverte de la réalité du transport fluvial la mise en situation réelle d'appréhension du fonctionnement de l'entreprise et l'insertion dans une équipe professionnelle.

Au terme de la période de formation en milieu professionnel, le candidat constitue un dossier valant certificat d'acti-

tivité professionnelle, (cf Annexe VIII) à partir duquel sera organisée une des épreuves d'admission à l'examen.

Candidats en situation de perfectionnement

Le certificat d'activité professionnelle est remplacé par un ou plusieurs certificats de travail attestant que l'intéressé a été occupé dans les activités relevant du secteur de la navigation fluviale en qualité de salarié à temps plein pendant six mois au moins au cours de l'année précédant l'examen ou à temps partiel pendant un an au cours des deux années précédant l'examen.

Ce certificat ne dispense pas l'équipe pédagogique de définir une période de mise en situation professionnelle complémentaire faisant le cas échéant l'objet d'aménagements du poste de travail pour permettre l'appréhension par le candidat des conditions de fonctionnement de l'entreprise et de réalisation des transports la plus complète possible.

Le candidat constitue un dossier sur ses activités dans le même esprit qui préside à la constitution du dossier pour les autres candidats.

Les candidats ayant établi un dossier dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience peuvent utiliser ce dossier au titre du dossier de certificat d'activité professionnelle.

Annexe VIII - Modalités de délivrance du certificat de qualification règlement d'examen : définition des épreuves

Constitution du jury d'examen

Le jury d'examen est composé de quatre membres désignés par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, selon des dispositions de l'article 4 de l'accord national du 25 février 2004.

Règlement d'examen

Les candidats à la délivrance du certificat de qualification «Capitaine fluvial» doivent au préalable être titulaires à minima d'un certificat général de capacité valable pour la conduite des bateaux de moins de 80 m, de l'attestation radar, de l'attestation spéciale bateaux à passagers, et détenir un certificat d'aptitude à délivrer les premiers secours.

Ils doivent en outre avoir obtenu la note de 12 sur 20 de moyenne aux deux épreuves présentées ci-dessous.

Le jury attribue après débat, une note unique pour chaque épreuve comptant pour la moyenne générale.

Le candidat ayant obtenu la moyenne générale de 10 sur 20 peut repasser une épreuve de son choix dans un délai de trois mois après son premier échec.

Nul candidat ne peut, sauf cas particulier, se présenter plus de trois fois à l'examen.

Définition des épreuves

Le contrôle des connaissances se fait à travers deux épreuves :

— Évaluation de l'activité professionnelle (coefficient 3)

L'objectif est d'évaluer les compétences relevant du module 2 du référentiel de certification «maîtrise de l'outil de transport». Elle se fait en deux parties :

- La délivrance des différents certificats de capacité et attestations (radar et spéciale passagers) fait office d'évaluation de la première partie des activités professionnelles. L'obtention de ces différents titres est obligatoire pour permettre la validation de cette partie. Les candidats issus de la formation continue sont dispensés de cette partie du contrôle des connaissances s'ils sont titulaires à minima des certificats correspondants attestant de leur capacité à piloter des unités de moins de 80 m.
- La seconde partie du contrôle prend la forme d'une épreuve orale de 30 minutes à l'occasion d'un entretien relatif à la pratique professionnelle conduit par le jury à partir du dossier valant certificat d'activité professionnelle réalisé et présenté par le candidat. Ce dossier d'environ 5 pages est réalisé à l'aide de l'outil informatique à partir des activités réalisées par le candidat pendant la période de pratique professionnelle, relevant des techniques de navigation, de la maintenance du matériel, de la sécurité des biens ou des personnes transportées ou de la protection de l'environnement.

Ce dossier correspond en outre aux objectifs arrêtés en concertation entre l'équipe pédagogique, le tuteur du candidat au sein de l'entreprise et le responsable du suivi pédagogique de l'entreprise d'accueil.

À l'issue de la présentation du dossier par le candidat, le jury s'entretient avec lui sur sa maîtrise des connaissances et des savoir faire correspondants.

Le dossier réalisé par les candidats issus de la formation continue peut le cas échéant reprendre les éléments du dossier établi dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience VAE

— Réalisation d'un transport fluvial (coefficient 2)

L'objectif est ici d'apprécier les capacités du candidat à mettre en œuvre les compétences professionnelles du module 3 du référentiel de certification «mettre en œuvre un transport fluvial».

Cette épreuve comporte également deux parties et s'appuie sur un dossier constitué par le candidat lui même comportant :

- La présentation de la ou des entreprises d'accueil (1 page maximum)

La description de deux situations correspondant à deux phases différentes de la mise en œuvre d'un transport fluvial de fret ou de passagers et relatives à la préparation d'un transport, sa réalisation ou d'organisation du travail de l'équipage. Pour chaque situation, le candidat décrit en deux pages maximum les caractéristiques et les risques des opérations, les difficultés rencontrées, les solutions proposées en mettant en évidence la mise en pratique de ses connaissances professionnelles, la mise en œuvre des consignes de sécurité réglementaires et de l'entreprise et l'appréhension du contexte.

Lors de la première partie de l'épreuve d'une durée de 10 minutes environ, le candidat restitue la présentation d'une des deux situations ci-dessus choisie par les examinateurs.

- L'entretien conduit par le jury pendant la deuxième partie de l'épreuve d'une durée de 20 minutes au maximum permet au candidat de justifier ses choix et au jury d'apprécier sa capacité à prendre du recul par rapport à ses pratiques.

Annexe IX - Formation minimale de découverte et d'initiation FMDI

Mod. par Ajoutée par : Avenant n° 2, 26 sept. 2005, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Comité des armateurs fluviaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

Syndicat général de la Marine fluviale ;

FO ;

CFE CGC.

Les candidats au Certificat de Qualification Professionnelle «Capitaine de Bateau Fluvial» sélectionnés au regard des dispositions de l'article 7 du présent accord, qui ne pourraient faire état d'une expérience préalable d'au moins un an d'embarquement dans une entreprise de transport fluvial doivent être titulaires d'une attestation de réussite à un examen de contrôle des connaissances et des savoirs faire professionnels passé à l'issue d'une formation minimale de découverte et d'initiation dite FMDI.

Organisation et durée de la formation

La durée théorique de cette formation totalisant six semaines - soit 210 heures réparties en 60 unités d'enseignement - peut être diminuée selon le profil des candidats retenus sans pouvoir être inférieure à quatre semaines, soit 140 heures. Les temps de formation sont alors adaptés à due proportion du temps théorique.

La répartition des modules de formation s'effectue de la façon suivante :

0,5 unités pour l'accueil des stagiaires

58,5 unités de face-à-face pédagogique

- 20 candidats au maximum

- 10 candidats au maximum lors des périodes d'embarquement

1 unité pour l'évaluation des compétences acquises et l'évaluation du stage.

Ces unités d'enseignement se répartissent de la façon suivante :

Accueil : 0,5 unité

Partie théorique : 28,5 unités

Module 1 : Les outils de transport (9 unités)

1.1 Connaissance des bateaux de marchandises et de passagers : 3 unités

1.2 Connaissance des ouvrages d'art de la navigation : 2 unités

1.3 Approche des Règlements de police et de la signalisation : 2 unités

1.4 L'entretien et la maintenance : 2 unités

Module 2 : Les manœuvres et postes de travail (14,5 unités)

2.1 Connaissance du principe des manœuvres : 6 unités

2.2 Les opérations annexes au transport : 2 unités

2.3 Comportement aux postes de travail : 2 unités

2.4 Adaptation à l'activité de l'entreprise : 4,5 unités

le transport de marchandises dangereuses

le transport de passagers

Module 3 : Sécurité et Qualité (5 unités)

3.1 La prévention des accidents d'exploitation : 1,5 unité

3.2 La prévention des accidents du travail : 1,5 unité

3.3 La prévention des pollutions : 0,5 unité

3.4 La mise en œuvre de la «Qualité» : 1,5 unité

Partie pratique (30 unités)

Mise en application pratique : 30 unités

Test final d'évaluation des compétences acquises, correction et synthèse du stage : 1 unité

La composition de chaque thème de formation est détaillée sur les fiches jointes.

Pré requis

Les candidats correspondants aux dispositions de l'article 7 définissant les pré requis pour la préparation au CQP, et qui ressortent de la formation FMDI doivent être âgés de 18 ans au minimum et titulaires d'une première expérience professionnelle d'au moins un an.

Le dossier de candidature est examiné par l'organisme de formation retenu pour dispenser la formation, au regard de l'expérience du candidat, de sa motivation à intégrer les métiers de la voie d'eau et de sa capacité à réussir l'examen du CQP de «Capitaine de bateau fluvial».

Test d'évaluation

Évaluation de la pratique professionnelle : Coefficient 2

Contrôle continu permettant d'établir la note finale sur 20.

Une note inférieure à 5 est éliminatoire.

Évaluation des acquis professionnels : Coefficient 3

20 questions constituent le test final notées 1 point par question

Le questionnaire à choix multiple est défini par l'organisme de formation et doit permettre l'évaluation finale des candidats.

Le catalogue de questions est établi par l'organisme de formation et validé par la CPNEFP lors de l'agrément délivré conformément à l'article 13 de l'accord portant création du CQP.

L'épreuve de réponse au questionnaire se passe par écrit.

Délivrance de l'attestation

La note finale est calculée à partir des résultats obtenus aux épreuves de la pratique et des acquis professionnels.

Pour permettre la délivrance de l'attestation, la note obtenue doit être au moins égale à 70.

Les candidats ayant obtenu entre 50 et 70 peuvent se représenter une seconde fois à l'épreuve d'évaluation des acquis professionnels.

L'attestation est délivrée par la CPNEFP sur imprimé à en tête de la Commission sur avis de l'organisme de formation.

Les candidats malheureux pourront se prévaloir d'un certificat de suivi de la formation FMDI pour postuler aux emplois de matelots disponibles dans les entreprises de transport fluvial.

Thème 1.1 - Connaissance des bateaux de transport de marchandises et de passagers - 3 unités

Objectif

Connaître les principales caractéristiques de la flotte fluviale en activité en France et en Europe

Éléments de contenu

1.1.1 Caractéristiques techniques et fonctionnelles

Les différents types de matériel, plaisance, marchandises ou passagers, automoteurs, convois

Les dimensions de référence

La coque et sa structure

Le poste de pilotage

Les locaux de réception du public

Les locaux à risque (cuisine, salle des machines,...)

Les capacités de chargement

1.1.2 La propulsion et la gouverne

Les moteurs Diesel

Les appareils à gouverner classiques

Les hélices orientables

Le propulseur d'étrave

1.1.3 Les appareils et équipements

Les aides à la navigation (radar, GPS...), leurs limites d'utilisation

Les ancres et guindeaux

Les brêlages de convoi

Les câbles acier et nylon

Les pompes

Les moteurs électriques (haute et basse tension) ou hydrauliques

1.1.4 Les fluides et approvisionnements

Les carburants et lubrifiants

L'eau potable

Supports pédagogiques

Documents pédagogiques, documents fournisseurs, photothèque.

Thème 1.2 - Connaissance des ouvrages de navigation - 2 unités

Objectif

Connaître les principales caractéristiques des ouvrages de navigation.

Éléments de contenu

1.2.1 Le réseau des voies navigables en France et en Europe

La notion de gabarit

Le réseau actuel

Les services de navigation

Les projets de liaison à grand gabarit

Les cartes de navigation

1.2.2 Caractéristiques techniques et fonctionnelles

Rivières naturelles, canalisées, canaux

Les différents ouvrages

Les dimensions de référence

Le fonctionnement d'une écluse

Lexique

Supports pédagogiques

Cartes, documents pédagogiques d'information, cartes de navigation, système ECDIS

Thème 1.3 - Approche des réglementations de police et de la signalisation - 2 unités

Objectif

Connaître les principales dispositions de la réglementation applicable aux transports fluviaux

Éléments de contenu

1.3.1 Les règlements de police

Le règlement général de police

Les règlements particuliers de police de chaque voie empruntée

Les avis à la batellerie

Lexique

1.3.2 La signalisation

Les panneaux réglementaires

Les feux et signaux sonores

La réglementation CEVNI

1.3.3 Les certificats de capacité

Le certificat «Bateau de commerce»

Les certificats «Plaisance»

Les attestations spéciales «Radar» et «Passagers»

1.3.4 Les permis de navigation

Les bateaux de plaisance

Les bateaux de marchandises

Les bateaux à passagers

Les certificats «Matières dangereuses»

1.3.5 Les documents de bord

Supports pédagogiques

Le RGP, les RPP, les avis à la batellerie, les documents réglementaires de bord ou administratifs

Thème 1.4 - L'entretien et la maintenance - 2 unités

Objectif

Assurer l'entretien courant et maintenir les installations et outillages en état de fonctionnement selon les normes de sécurité en vigueur

Éléments de contenu

1.4.1 La maintenance

Les impacts des déficiences

1.4.2 L'entretien courant

L'entretien journalier et la périodicité des interventions

Les consommations,

Les économies d'énergie

Le contrôle et la remise à niveau des fluides

Le changement périodique des filtres

L'application des peintures, (protection, décoration, anti-dérapant, anti-corrosion)

L'entretien des outillages

Le rangement et la propreté des lieux de travail

1.4.3 Le repérage des petites anomalies

Les étanchéités

1.4.4 Les petites réparations

Les petits dépannages électriques, de menuiseries.

Supports pédagogiques

Documents fournisseurs, check listes d'entreprises, consignes d'entretien, instructions orales, schémas d'installation

Thème 2.1 - Connaissance du principe des manœuvres - 6 unités

Objectif

Permettre de participer avec efficacité aux principales manœuvres de l'unité sous la responsabilité de l'équipage et dans les règles de sécurité en vigueur

Éléments de contenu

2.1.1 La marche du bateau

Le démarrage des moteurs et des accessoires de manœuvres (bouteur,...)

L'influence des caractéristiques géométriques du bateau ou du convoi et de l'enfoncement

L'influence des courants, du vent, de la marée, des conditions atmosphériques

L'éclusage

La vitesse, le maintien du cap

Les autres usagers, le trématage et le croisement

L'accostage

La pratique du guidage ; vigie par VHF, appréciation des distances

2.1.2 Les techniques de la batellerie

La préparation des convois

Le brêlage et le contrôle de la tension des câbles

L'utilisation des câbles nylon

La réalisation des nœuds

L'étalage, l'amarrage et le stationnement

L'appréciation des vitesses

2.1.3 La communication en navigation

Le transfert d'informations au conducteur

La VHF, le radio téléphone

Les nouvelles technologies (GPS,...)

Supports pédagogiques

Les documents de transport, les documents pédagogiques, câbles

Thème 2.2 - Les opérations annexes au transport - 2 unités

Objectif

Permettre de participer avec efficacité aux opérations de chargement de déchargement, d'embarquement ou de débarquement sous la responsabilité de l'équipage et selon les règles de sécurité en vigueur

Éléments de contenu

2.2.1 Les opérations de manutention

Les différents produits

Le positionnement du bateau par rapport aux engins de manutention

La préparation de la cale

L'ouverture ou la fermeture des panneaux de cales

Le comportement physique du bateau ou du convoi lors des opérations de manutention

Le contrôle de l'enfoncement

Le centre de gravité et la stabilité du bateau

Le plan de chargement (conteneurs, masse lourde,...)

L'arrimage des colis

Les consignes de sécurité au chargement et au déchargement

2.2.2 L'embarquement et le débarquement

Le contrôle de l'amarrage et de la fixation de la passerelle d'embarquement

Le nombre de passagers

L'embarquement et le débarquement

2.2.3 La communication en navigation

Le transfert d'informations au conducteur

Supports pédagogiques

Les documents de transport, les documents pédagogiques, plans de bateaux, logiciel de chargement.

Thème 2.3 - Le comportement au poste de travail - 2 unités

Objectif

Par l'analyse et la pratique amener le candidat à adopter une hygiène de vie et une attitude appropriée à la situation et au respect des autres.

Éléments de contenu

2.3.1 Hygiène de vie

Choix de l'alimentation

Effets de l'alcool, des médicaments, du tabac, ou des substances susceptibles de modifier le comportement

Symptômes, causes, effets de la fatigue ou du stress

Rôle fondamental du cycle de base activité/repos

L'hygiène personnelle

2.3.2 Les différents postes de travail embarqués

Les conventions collectives

Le commandant

Le conducteur

Le capitaine

Le timonier

Le matelot,

L'agent de sécurité

2.3.3 Comportement en situation d'urgence

Évaluer la situation

Éviter le sur accident

Prévenir les secours

Secourir les blessés

Informer le conducteur ou les sauveteurs

2.3.4 Le respect des autres

Les relations hiérarchiques

Les relations avec les membres de l'équipage

Les relations avec les autres usagers

Les relations avec les agents des services de navigation

Le nettoyage des parties habitables

Supports pédagogiques

Documents pédagogiques ad hoc, conventions collectives, tableau des effets de l'alcool.

Thème 2.4 - L'adaptation à l'activité de l'entreprise- Transport de marchandises dangereuses - Transport de passagers - 4,5 unités

Objectif

Sensibilisation aux transports spécifiques de matières dangereuses et de passagers.

Éléments de contenu

2.4.1 Transport de marchandises dangereuses

Éléments de présentation de l'ADNR

Les différents types de produits

Les aménagements et équipements du bateau

Les conditionnements

Les procédures spécifiques de chargement/déchargement

Les procédures «clients»

Les températures de pompage

2.4.2 Le transport de passagers

Éléments de présentation du décret de 1970

La composition de l'équipage, l'agent de sécurité

La préparation du bateau

La surveillance des passagers

La veille en cours de navigation

La prévention de la panique à bord

Le nettoyage du bateau

L'accueil et le confort des passagers

Supports pédagogiques

Extraits de documents réglementaires, l'ADNR, le manuel d'agent de sécurité

Thème 3.1 - La prévention des accidents d'exploitation - 1,5 unités

Objectif

Connaître les situations à risques inhérents à l'exploitation des bateaux pour permettre la prévention des accidents et les comportements de sécurité.

Éléments de contenu

3.1.1 L'incendie à bord

L'incendie à bord

Les équipements de sécurité existants, leur emplacement, leurs domaines d'intervention

L'utilisation des EPI

Le maniement des lances à incendie

3.1.2 L'abordage et l'envahissement par l'eau

Le préparation des abordages

L'utilisation des matériels de secours (bachot, pompes,...)

Les gestes d'urgence

3.1.3 Les premiers secours

Les éléments du diagnostic

L'alarme et l'alerte

Les principes des premiers secours aux blessés

Les effets sur la santé des substances toxiques manipulées

La prévention de la panique à bord

L'évacuation

Supports pédagogiques

Les documents pédagogiques adaptés, documents fournisseurs matériels de secours

Thème 3.2 - La prévention des accidents du travail - 1,5 unité

Objectif

Par l'analyse et la pratique amener le candidat à appliquer les règles de sécurité et adopter son comportement à son environnement.

Éléments de contenu

3.2.1 Sensibilisation aux accidents du travail

Définition

Statistiques des accidents du travail dans le secteur du transport et du transport fluvial en particulier

Conséquences humaines matérielles et financières

3.2.2 L'organisation du travail

La durée du travail journalière et hebdomadaire

Le Règlement Intérieur

3.2.3 Principes ergonomiques

Gestes et postures à risques

Position du corps dans l'espace

Importance du travail des muscles

Postures et coordination des gestes

Exercices de manutention

3.2.4 Les situations à risques

Les crues ou intempéries

Les brêlages/débrêlages

Les manœuvres d'éclusage ou d'accostage

Les opérations de manutention de produits classiques

Les pompages de marchandises dangereuses

L'évacuation

3.2.5 Les chutes à l'eau ou de grande hauteur

Maniement des matériels de secours (bouées avec ligne de jet, bachot...)

Les effets du courant

L'hypothermie

Les garde corps

3.2.6 La prévention des accidents du travail

La connaissance et le respect des consignes de sécurité (Accueil Sécurité)

L'attitude et la vigilance

L'entretien du bateau

Le nettoyage des circulations

L'utilisation des protections individuelles

Supports pédagogiques

Les documents pédagogiques adaptés, documents fournisseurs matériels de secours, statistiques de la CNAM, documentations INRS, vidéos, documents d'entreprise.

Thème 3.3 - La prévention des pollutions - 0,5 unité

Objectif

Par l'analyse et la pratique amener le candidat à apprécier les risques de pollution et mettre en œuvre les dispositifs de lutte.

Éléments de contenu

3.3.1 Identifier les risques de pollution

Les différentes pollutions

3.3.2 La prévention et la lutte contre les pollutions

Les modes d'action des différents produits de neutralisation des pollutions

Les procédures d'alerte.

Les gestes et plan d'urgence

Mise en œuvre du matériel de secours

3.3.3 Supports pédagogiques

Les documents pédagogiques adaptés, documents fournisseurs, matériels de secours, vidéos.

Thème 3.4 - La mise en œuvre de la «Qualité» - 1,5 unité

Objectif

Développer la qualité de service et l'image de marque.

Éléments de contenu

3.4.1 Entreprise et qualité

L'entreprise et son environnement

La démarche de certification

3.4.2 Le référentiel «QHSE»

Les différentes procédures

Les manuels Qualité

3.4.3 L'image de marque de l'entreprise

La qualité de service

La relation commerciale

Représenter la société auprès des clients

Supports pédagogiques

Les documents pédagogiques adaptés, documents entreprises.

Partie pratique : La mise en application pratique - 30 unités

Objectif

Mise en application en situation embarquée des enseignement théoriques

Éléments de contenu

4.1 Réalisations de transports

4.1.1 Préparer le transport

4.1.2 Contrôler les niveaux de fluides, calculer les volumes à embarquer

4.1.3 Démarrer les moteurs

4.1.4 Suivre les consommations

4.1.5 Manipuler les câbles et treuils de brêlage

4.1.6 Positionner les câbles de brêlage sur les bollards et sur les tambours

4.1.7 Assurer les branchements entre pousseurs et barges

4.1.8 Manipuler les guindeaux et les ancres

4.1.9 Manipuler les câbles acier ou nylon lors des manœuvres d'amarrages ou d'éclusage.

4.1.10 Réaliser quelques nœuds d'amarrage simples

4.1.11 Réaliser une chasse d'air dans un circuit hydraulique.

4.1.12 Transférer les informations orales au conducteur lors de la navigation ou des manœuvres d'éclusage et d'accostage

4.1.13 Participera la confection des repas

4.2 Opérations de chargement déchargement ou manutention ou d'embarquement débarquement de passagers

4.2.1 Préparer le bateau

4.2.2 Respecter les consignes de sécurité

4.2.3 Contrôler l'enfoncement ou des volumes embarqués

4.2.4 Contrôler les circuits de réchauffage

4.2.5 Assurer la fermeture de la cale et la protection de la marchandise

4.2.6 Assurer la sécurité des passagers

4.2.7 Entretien et maintenance

4.2.8 Maintenir le matériel en état de fonctionnement

4.2.9 Assurer les vidanges, graissage et changements de filtres

4.2.10 Vérifier les tensions de câbles ou des courroies

4.2.11 Nettoyer et ranger les lieux de travail

4.2.12 Choisir les produits d'entretien et outillages appropriés

4.2.13 Préparer les surfaces et appliquer les peintures

4.2.14 Lover les câbles

4.2.15 Réaliser de petits travaux de dépannage électriques ou mécaniques

4.3 Mise en œuvre de la sécurité et de la qualité

4.3.1 Vérifier les conformités

4.3.2 Participer aux exercices de mise en sécurité

4.3.3 Respecter les procédures «Qualité»

CQP «Pilote de croisière de courte durée»

Accord du 18 juin 2008

[Étendu par arr. 15 juill. 2009, JO 23 juill.]

1.1. Création d'une certification professionnelle

La profession fluviale est soumise depuis la parution du décret du 29 août 2002 à une disposition particulière d'insertion de nouveaux pilotes professionnels liée à l'obligation de disposer d'une expérience professionnelle préalable d'au moins une année (100 jours au minimum) pour pouvoir se présenter aux examens du Certificat de capacité.

Par ailleurs, les nouvelles exigences posées aux candidats par ce texte nécessite à l'instar de la navigation rhénane d'où s'inspire cette nouvelle réglementation une formation préalable pour maîtriser l'ensemble des connaissances et savoir faire nécessaires à l'obtention de ce titre.

La profession fluviale reconnaît le bien fondé de ces nouvelles dispositions qui tendent à mettre en adéquation les qualifications professionnelles avec les nouvelles techniques mises en œuvre pour sécuriser et améliorer l'efficacité de la navigation fluviale.

Ces considérations de besoins prévisibles des entreprises de transport fluvial en personnel qualifié pour la conduite des bateaux eu égard notamment aux nombreux départs en retraite de conducteurs dans les prochaines années, et aux évolutions des conditions d'exercice des métiers ont engagé les organisations professionnelles et syndicales représentatives du transport fluvial dans une démarche de promotion d'actions de formation professionnelle. Ces démarches ont abouti à la signature des accords du 27 octobre 2004 pour la formation professionnelle et du 25 février 2004 pour la création d'un CQP de «Capitaine de bateau Fluvial».

Pour les bateaux à passagers les nouvelles exigences évoquées ci-dessus se doublent de celles plus directement liées à l'accueil et au contact des passagers qui doivent être assurés non seulement sur le plan de la sécurité mais aussi sur celui de la qualité du service commercial et touristique.

Les professionnels du tourisme fluvial ont ainsi mis en évidence à travers une enquête de l'Observatoire des métiers cette carence du référentiel du CQP et ont souhaité y remédier par la mise en place d'une filière de formation plus spécifique de pilotes de bateaux à passagers de capacité limitée et destinées aux croisières de courte durée.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) représentant les employeurs et les salariés du transport fluvial (marchandises et passagers) décide de créer au niveau de la branche transport fluvial une Certification Professionnelle dont la définition et les conditions de délivrance sont fixées ci-après.

1.2. Titre de la Certification

Certificat de «Pilote de croisières de courte durée», PCCD.

Remarques : Ce titre a été choisi par rapport à celui de Conducteur (terme utilisé notamment dans le Règlement Général de Police, le Décret n° 2002-1104 du 29 août 2002 modifiant le décret n° 91-731 du 23 juillet 1991 relatif à l'équipage et à la conduite des bateaux circulant ou stationnant sur les eaux intérieures) et son arrêté d'application du 19 décembre 2003, pour mettre l'accent sur le fait qu'il s'agit de former des futurs responsables de la conduite d'unités fluviales motorisées et de capacité limitée - moins de 35 m - destinées à des excursions journalières «grand public» de découverte ou d'accès par la voie d'eau à des sites touristiques en zone urbaine ou rurale, et capables de piloter leur unité en gérant l'ensemble des moyens humains et techniques y afférent, dans le respect des réglementations relatives à la sécurité et à l'environnement et du soin apporté à la qualité touristique et commerciale de la prestation.

1.3. Position de la Certification

La Certification de PCCD se positionne au même titre que la qualification d'Agent de sécurité pour les matelots, en complément du Certificat de capacité groupe B correspondant, pour les pilotes.

2. Champs d'application géographique, professionnelle et catégorielle

2.1) Champ d'application géographique

Le présent Accord a pour champ d'application géographique l'ensemble du réseau navigable français ainsi que sur les voies navigables étrangères ou à régime international pour autant que les salariés concernés soient employés par des entreprises ayant leur siège social sur le territoire métropolitain.

2.2) Champ d'application professionnel

Le présent Accord s'applique à l'ensemble des entreprises ayant leur siège social en France :

- de transport fluvial de passagers référencées sous le code 612.012 ZA de la Nomenclature d'Activité Française (NAF).

2.3) Champ d'application catégoriel

Le présent Accord s'applique au personnel navigant (chargé de la conduite et de l'entretien des bateaux de navigation intérieure) des entreprises comprises dans le champ d'application :

- de l'Annexe 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997.

3. Référence aux emplois qualifiés correspondants

Le terme de «Pilote de Croisières de Courte Durée» utilisé comme titre dans le présent accord, concerne :

- Les emplois de capitaine classe 2 tels que définis dans l'Annexe 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997, pour les bateaux à passagers de moins de 35 m.

N.B : Les salariés occupant les emplois cités ci-dessus ne sont pas présumés titulaires du certificat de Pilote Croisières de courte durée pour autant (cf. 11 Modalités de validation des acquis professionnels).

4. Objectif de la formation

L'objectif de la formation à l'obtention de la qualification de Pilote de Croisières de Courte Durée est le suivant :

— de préparer les salariés qui en ont la volonté et les capacités à l'exercice des fonctions et responsabilités de Pilote d'un bateau à passagers de navigation intérieure de moins de 60 m destiné à des excursions journalières, cette fonction ayant beaucoup évolué ces dernières années dans le sens d'une plus grande complexité et d'un plus grand professionnalisme (Qualité, NTIC, etc.).

— d'attirer et d'adapter à l'exercice des fonctions et responsabilités de pilotes de bateaux à passagers de navigation intérieure de moins de 35 m des personnes en recherche d'emploi, grâce à une formation qualifiante,

— de préparer (cf. 5.3) les personnes ci-dessus à l'obtention :

— du Certificat de Capacité pour la conduite des bateaux de commerce prévu par le décret n° 91-731 du 23 juillet 1991 modifié par le décret n° 2002-1104 du 29 août 2002 et l'arrêté d'application du 19 décembre 2003 pour le premier niveau des bateaux inférieurs à 60 m.

— de l'Attestation de formation aux premiers secours ou du certificat de Sauveteur Secouriste du Travail.

— du certificat restreint de Radio téléphoniste

— de l'attestation spéciale «passagers».

5. Public visé et pré requis

5.1) Public visé

La qualification professionnelle PCCD s'adresse :

— par priorité aux matelots et matelots agents de sécurité en fonction qui souhaitent évoluer vers un emploi de capitaine, dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation ou du capital temps formation si ce dernier dispositif vient à être institué conventionnellement dans la branche

— en second lieu aux demandeurs d'emploi issus notamment des secteurs du tourisme souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur insertion dans le transport fluvial

— en troisième lieu aux salariés d'une autre branche souhaitant réorienter leur vie professionnelle.

5.2) Pré requis minima

L'accès en formation pour l'obtention du certificat «Pilote de Croisières de Courte Durée» est ouvert :

— aux diplômés du Certificat d'Aptitude Professionnelle de Navigation Fluviale

— aux salariés des entreprises de navigation intérieure

— aux titulaires de diplômes de niveau BEP ou CAP délivrés dans le domaine du tourisme ou du transport

— aux titulaires de diplômes de niveau BAC.

— aux candidats extérieurs au secteur de la navigation intérieure.

L'accès en formation est ouvert aux candidats de plus de 21 ans qui disposent ou disposeront au moment de l'embauche d'une pratique de l'anglais ou d'une deuxième langue vivante suffisante pour les besoins du service tou-

ristique concerné.

5.3) Précisions

L'attention des candidats est attirée sur :

— les dispositions ci-après du décret n° 2002-1104 du 29 août 2002 :

— «Art. 11-3. - I. - Pour être admis à se présenter aux épreuves de l'examen en vue de l'obtention du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le candidat doit justifier d'une expérience professionnelle de quatre ans au minimum en qualité de membre d'équipage de pont d'un bateau de commerce.»...

— «II. - La durée de l'expérience professionnelle mentionnée au I est réduite de trois ans au plus dans les cas suivants :

— Lorsque le candidat est titulaire d'un diplôme figurant sur une liste définie par l'arrêté du 19 décembre 2003 du ministre chargé des transports et sanctionnant une formation spécialisée en navigation intérieure qui comporte des stages pratiques de conduite de bateaux. Les stages effectués par le candidat sont attestés par le livret de formation. L'arrêté susmentionné détermine à quelle réduction ouvre droit chacun de ces diplômes, la réduction ne pouvant être supérieure à la durée de la formation spécialisée ;

— Lorsque le candidat justifie d'une expérience professionnelle acquise sur un navire de mer en qualité de membre d'équipage de pont. L'arrêté du ministre chargé des transports susmentionné détermine à quelle réduction ouvre droit, selon sa durée, l'expérience acquise en navigation maritime, la réduction maximale de trois ans ne pouvant être accordée sans justifier d'une expérience professionnelle en navigation maritime d'au moins quatre ans.»

— «III. - Par dérogation aux dispositions des I et II ci-dessus, le candidat qui justifie d'une année d'expérience professionnelle en qualité de membre d'équipage de pont d'un bateau de commerce peut obtenir le certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce.

Dans ce cas, le certificat de capacité n'est valable que pour la conduite des bateaux ayant des caractéristiques nautiques similaires à celles du bateau sur lequel l'examen a été passé. Le certificat mentionne le type de bateaux pour lequel il est valable

— La condition d'âge minimum prévue à l'article 11-1 du décret du 29 août 2002 évoqué ci-dessus.

— «Art. 11-1. - Le candidat au certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce ou aux certificats PA, PB et PC doit être âgé de dix-huit ans au moins à la date de délivrance du titre.

— «Le certificat de capacité délivré à un candidat de moins de vingt et un ans n'est pas valable, tant que le titulaire n'a pas atteint l'âge de vingt et un ans, pour la conduite des bateaux transportant des marchandises dans les États membres de la Communauté européenne qui n'autorisent la délivrance du certificat de capacité qu'aux personnes ayant au moins vingt et un ans».

6. Cadre juridique de la formation au PCCD

Le certificat «Pilote de Croisière de Courte Durée» se prépare :

— soit par la voie de la formation continue,

— soit par la voie de l'alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

— soit par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience.

7. Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels et du PCCD

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés ci-après doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait confirmé ses capacités.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés ci-après.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue, soit dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à la fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Les diplômes professionnels visés par les dispositions ci-après sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

7.1) Formation initiale

Les dispositions du présent article relatives aux classifications ne peuvent avoir pour effet de remettre en cause les précédents accords conventionnels qui restent d'application sur la base des emplois occupés.

7.1.1- **Certificat d'aptitude professionnelle Navigation Fluviale - CAP**

Pour les détenteurs de ce Certificat d'Aptitude professionnelle Navigation Fluviale, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur à :

— Entreprise de transport fluvial de passagers : Matelot - prévu par l'Annexe 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997.

7.1.2- **Mention complémentaire Transporteur Fluvial au Certificat d'aptitude professionnelle Navigation Fluviale**

Pour les détenteurs de cette Mention Complémentaire au CAP et après obtention du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur à (sous réserve qu'il y ait un poste disponible et que le salarié ait acquis une expérience suffisante) :

— Entreprise de transport fluvial de passagers : Capitaine prévu par l'Annexe 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997, pour des unités correspondant au Certificat de Capacité détenu.

7.1.3- **Certificat de Qualification Professionnelle Capitaine de bateau fluvial**

Pour le titulaire d'un certificat de qualification professionnelle Capitaine de bateau fluvial et du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur (sous réserve qu'il y ait un poste disponible) à :

— Entreprise de transport fluvial de passagers : Capitaine prévu par l'Annexe 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997 pour des unités correspondant au Certificat de Capacité détenu.

7.1.4- **Certificat de Pilote de Croisière de Courte Durée**

Pour le titulaire d'un certificat de qualification Pilote de Bateaux à Passagers Touristiques et du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur (sous réserve qu'il y ait un poste disponible) à :

— Entreprise de transport fluvial de passagers : Capitaine prévu par l'Annexe 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997, pour des unités de moins de 35 m de long.

Les garanties à l'embauche prévues ci-dessus s'appliquent également au personnel déjà en place dans les entreprises au moment de l'entrée en vigueur du présent Accord.

7.2) Garanties en cours de carrière

En ce qui concerne le salarié déjà employé dans l'entreprise mais qui aura acquis l'un des diplômes, C.Q.P. ou PCCD visés ci-dessus dans le cadre d'une action de formation permanente ou de la Validation des Acquis de l'Expérience :

— 7.2.1 - Si cette action de formation permanente a été suivie à l'initiative de l'employeur ou si elle a été suivie à l'initiative de l'intéressé mais après que l'employeur lui eut garanti qu'il pourrait l'affecter à une fonction ou à un emploi correspondant à son diplôme, l'intéressé aura la garantie des coefficients figurant au paragraphe 7.2 ci-dessus.

— 7.2.2 - Si l'intéressé participe à une action de formation permanente de sa propre initiative et sans que l'employeur lui ait garanti préalablement une fonction ou un emploi correspondant à son diplôme, l'entreprise s'efforcera de l'affecter à une fonction ou à un emploi mettant en œuvre ses connaissances.

7.3) Durée de l'accord de création de la certification de Pilote de Croisière de Courte Durée

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date de signature et constitue une annexe à la convention collective nationale mentionnée au 2.2.

8. Contenu de la formation

Le référentiel de la certification, des compétences et des savoirs associés figure en annexe I et II du présent accord, ainsi que les conditions d'évaluation en vue d'obtenir la certification «Pilote de Croisière de Courte Durée».

Cette formation concerne les 5 axes qui caractérisent le champ professionnel :

-
- L'axe technique de maîtrise des outils de transport et de navigation
 - L'axe hygiène et sécurité pour la sécurité et l'assistance des passagers
 - L'axe relationnel dans l'entreprise, avec le client et les tiers
 - L'axe culturel de prise en compte des richesses touristiques liées au réseau ou au parcours
 - L'axe commercial tenant à l'image de marque de l'entreprise et à la proximité avec sa clientèle.

9. Modalités de validation des acquis professionnels

Sous réserve du respect du point 5-2 Pré requis la CPNEFP aura à se prononcer sur les demandes de validation des acquis de l'expérience faites dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2002-615 du 26 avril 2002.

Selon la formation et l'expérience des candidats souhaitant suivre la formation dans le but d'obtenir le Certificat de Pilote de Croisière de Courte Durée et notamment les salariés des entreprises de navigation fluviale, certains modules ou items pourront faire l'objet de dispenses dans les conditions prévues à l'annexe.

10. Modalités d'agrément par la CPNEFP des organismes de formation

Les organismes de formation ou d'enseignement désireux de dispenser la formation au Certificat de pilote de Bateaux à passagers devront, en vue de leur agrément par la CPNEFP, adresser au Secrétariat de cette dernière (CPFNE c/o CAF 8, Rue Saint Florentin 75001 Paris) un dossier de demande d'agrément comprenant :

- Ses coordonnées ;
- Ses références ;
- Le contenu et le volume des diverses matières enseignées ;
- Le C.V. des enseignants.

La décision de la CPFNE pourra faire l'objet d'un recours devant les Parties signataires de l'Accord National ayant décidé la création de la certification PBPTC.

11. Bilan annuel - Modification et suppression du PCCD

Un suivi et un bilan annuels du Certificat «Pilote de Croisière de Courte Durée» sont effectués et soumis à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche.

La certification PCCD pourra être modifiée ou supprimée par la CPNEFP, pour tenir compte des évolutions de la branche en matière d'emploi.

Le bilan réalisé à la fin de la première année de mise en œuvre du Certificat PCCD sera en particulier mis à profit pour permettre à la CPNEFP de réaliser les ajustements nécessaires des programmes de formation ou des modalités de délivrance du certificat.

Les conditions de révision du présent accord sont celles prévues à l'article L. 132-7 du Code du Travail.

12. Dépôt et Extension

12.1) Dépôt

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un 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.

12.2) Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

SALAIRES

Accord du 20 décembre 2018

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SGML ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

PSCN CFE CGC.

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu :

— les barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1^{er} janvier 2019, pour toutes les catégories de personnels seront revalorisés de 1,9 %.

Transport fluvial de marchandises - Flotte classique

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail), et des primes à caractère annuel (intéressement, 13^{ème} mois, objectifs)

Application à compter du 1^{er} janvier 2019

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot	100	19 219	19 795	20 372	20 948	21 525	22 102
Matelot - Timonier	104	19 484	20 069	20 653	21 238	21 822	22 407
Longueur convoi ou unité : 38,5 m							
Timonier-Conducteur	116	19 571	20 158	20 745	21 332	21 920	22 507
Capitaine	114	20 624	21 243	21 861	22 480	23 099	23 718
Longueur convoi ou unité : > 38,5 m et < 70 m							
Timonier-Conducteur	116	20 209	20 816	21 422	22 028	22 635	23 241
Capitaine	126	21 246	21 883	22 521	23 158	23 795	24 433
Longueur convoi ou unité : > 70 m et < 120 m							
Timonier-Conducteur	116	20 624	21 243	21 861	22 480	23 099	23 718
Capitaine	137	22 800	23 484	24 168	24 852	25 537	26 221
Longueur convoi ou unité : ➤ 120 m							

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Timonier-Conducteur	116	21 660	22 310	22 960	23 610	24 260	24 909
Capitaine	137	24 873	25 619	26 366	27 112	27 858	28 604

Transport fluvial de marchandises - Flotte exploitée en relève

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail), et des primes à caractère annuel (intéressement, 13^{ème} mois, objectifs...)

Application à compter du 1^{er} janvier 2019

Ancienneté dans l'entreprise							
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 8 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot débutant	100	19 219	-	-	-	-	-
Matelot niveau 1	101	19 401	19 983	20 565	21 147	-	-
Matelot Niveau 2	102	19 484	20 069	20 653	21 238	21 822	22 407
Maître Matelot	104	19 691	20 282	20 873	21 464	22 054	22 645
Matelot Garde Moteur	104	19 691	20 282	20 873	21 464	22 054	22 645
Matelot - Timonier	104	19 691	20 282	20 873	21 464	22 054	22 645
Longueur convoi ou unité – 120 mètres							
Mécanicien	106	20 531	21 147	21 763	22 379	22 995	23 611
Timonier-Conducteur	106	20 624	21 243	21 861	22 480	23 099	23 718
Maître mécanicien	108	21 925	22 582	23 240	23 898	24 556	25 213
Second capitaine	110	22 800	23 484	24 168	24 852	25 537	26 221
1 ^{er} Capitaine	112	25 443	26 207	26 970	27 733	28 496	29 260
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	114	25 547	26 313	27 080	27 846	28 612	29 379
Longueur convoi ou unité + 120 mètres							
Mécanicien	107	20 635	21 254	21 873	22 492	23 111	23 730
Timonier-Conducteur	107	20 728	21 350	21 971	22 593	23 215	23 837
Maître mécanicien	109	22 028	22 689	23 350	24 011	24 672	25 333
Second capitaine	111	23 422	24 125	24 828	25 530	26 233	26 936
1 ^{er} Capitaine	113	26 167	26 952	27 737	28 522	29 307	30 092
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	115	26 270	27 058	27 846	28 635	29 423	30 211
Commandant	117	29 062	29 934	30 806	31 678	32 549	33 421

Transport fluvial de passagers personnel navigant hôtellerie restauration

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties (en euros)

Application au 1^{er} janvier 2019

	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Chef de cabine	18 773	19 111	19 487	19 862
Maître d'hôtel	20 688	21 061	21 475	21 889
Assistant du Directeur ou du Commissaire de bord	22 880	23 292	23 749	24 206
Chef de cuisine	26 531	27 009	27 539	28 070
Directeur ou Commissaire de bord	29 208	29 733	30 318	30 902

Transport fluvial de passagers

Personnel navigant technique

Barème Professionnel de rémunération annuelles minimales garanties (en euros)

Application au 1^{er} janvier 2019

	Ancienneté dans l'entreprise			
1.00 Bateaux pour excursion journalière	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	18 531	18 678	19 045	19 412
Matelot «Agent de sécurité»	18 632	18 715	19 082	19 450
Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de – 35 mètres)	18 749	18 898	19 270	19 641
Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 mètres)				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	18 991	19 333	19 713	20 093
2 ^{ème} type de voyage et de voies	20 678	21 050	21 464	21 877
1 ^{er} type de voyages et de voies	21 669	22 059	22 492	22 926

Application du 1^{er} janvier 2019

	Ancienneté dans l'entreprise			
2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	18 531	18 678	19 045	19 412

		Ancienneté dans l'entreprise		
2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot «Agent de sécurité»	18 632	18 715	19 082	19 450
Timonier				
Exploitation diurne	18 734	18 849	19 220	19 590
Autres types d'exploitation	18 836	18 898	19 270	19 641
Capitaine de classe 2				
(conducteur de bateaux de – 35 mètres)	18 938	18 907	19 279	19 650
Capitaine de classe 1				
Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	19 140	19 485	19 868	20 251
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	23 631	24 056	24 530	25 002
Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	19 959	20 318	20 717	21 116
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	26 246	26 718	27 244	27 768
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	30 025	30 566	31 166	31 766
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	30 650	31 202	31 814	32 427

Transport fluvial de marchandises personnel sédentaire

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties du personnel cadre de la navigation intérieure (en euros)

Application à compter du 1^{er} janvier 2019

Position I	111	24 945
	à	
	132	28 354
Position II	133	29 389
	à	
	155	34 267

Position III	156	34 561
	à	
	175	38 769
Position III B	176	39 028
	à	
	207	48 197
Position III C	208	48 432
	à	
	255	61 199

Transport fluvial de marchandises personnel sédentaire

Barème des rémunérations minimales annuelles des employés et agents de maîtrise de la navigation intérieure garanties (en euros)

Application à compter du 1^{er} janvier 2019

Employés	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1 ^{er} échelon	76	18 351
2 ^{ème} échelon	78	18 453
3 ^{ème} échelon	80	18 605
Niveau II		
1 ^{er} échelon	81	18 809
2 ^{ème} échelon	83	19 064
3 ^{ème} échelon	86	19 370
Niveau III		
1 ^{er} échelon	87	19 726
2 ^{ème} échelon	90	20 236
3 ^{ème} échelon	93	20 966
Niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	21 190
2 ^{ème} échelon	97	21 861
3 ^{ème} échelon	101	22 757
Niveau V		
1 ^{er} échelon	102	22 980
2 ^{ème} échelon	106	23 863
3 ^{ème} échelon	110	24 863
Agents de maîtrise	Coefficients	Mini annuelle

Employés	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1 ^{er} échelon	102	22 957
3 ^{ème} échelon	106	23 840
4 ^{ème} échelon	110	24 746
Niveau II		
1 ^{er} échelon	111	24 970
2 ^{ème} échelon	115	25 864
3 ^{ème} échelon	120	26 005
Niveau III		
1 ^{er} échelon	121	26 182
2 ^{ème} échelon	126	27 146
3 ^{ème} échelon	132	28 382

Transport fluvial de marchandises personnel sédentaire

Personnel ouvrier de la navigation intérieure (en euros)

Application à compter du 1^{er} janvier 2019

Niveaux et échelons	Coefficients	Mini annuelle
Ouvrier manœuvre niveau I		
1 ^{er} échelon	76	18 351
2 ^{ème} échelon	78	18 503
3 ^{ème} échelon	80	18 707
Ouvrier spécialisé niveau II		
1 ^{er} échelon	81	18 962
2 ^{ème} échelon	83	19 268
3 ^{ème} échelon	86	19 630
Ouvrier qualifié niveau III		
1 ^{er} échelon	87	19 783
2 ^{ème} échelon	90	20 241
3 ^{ème} échelon	93	20 966
Ouvrier hautement qualifié niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	21 190
2 ^{ème} échelon	101	22 757
3 ^{ème} échelon.	106	23 863
Chef d'équipe niveau V		

Niveaux et échelons	Coefficients	Mini annuelle
1 ^{er} échelon	107	24 087
2 ^{ème} échelon	110	24 771
3 ^{ème} échelon	118	25 973

Transport fluvial de passagers

Personnel Etam et cadre

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1^{er} janvier 2019

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Employés				
Niveau I (débutant – 6 mois de pratique professionnelle)	18 531			
Niveau II	19 425	19 716	20 008	20 299
Niveau III	22 557	22 895	23 233	23 571
Agents de maîtrise				
Niveau IV - Maîtrise	23 616	23 971	24 325	24 679
Niveau V - Haute-maîtrise	26 996	27 400	27 805	28 211
Cadres				
Niveau VI - Cadre	28 722	29 153	29 584	30 015
Niveau VII Cadre supérieur	49 204	49 942	50 681	51 418

Accord du 15 mai 2020

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

PSCN CFE-CGC.

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu :

3 que les barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1^{er} janvier 2020, pour toutes les catégories de personnels seront revalorisés de 1,5 %.

Transport fluvial de marchandises - flotte classique

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail) et des primes à caractère annuel (intéressement, 13^{ème} mois, objectifs)

Application à compter du 1^{er} janvier 2020

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot	001	19 507	20 092	20 677	21 263	21 848	22 433
Matelot-Timonier	004	19 776	20 370	20 963	21 556	22 149	22 743
Longueur convoi ou unité : 38,5 m							
Timonier-Conducteur	010	19 865	20 461	21 057	21 652	22 248	22 844
Capitaine	020	20 933	21 561	22 189	22 817	23 445	24 073
Longueur convoi ou unité : > 38,5 m et < 70 m							
Timonier-Conducteur	011	20 513	21 128	21 743	22 359	22 974	23 590
Capitaine	021	21 565	22 211	22 858	23 505	24 152	24 799
Longueur convoi ou unité : > 70 m et < 120 m							
Timonier-Conducteur	012	20 933	21 561	22 189	22 817	23 445	24 073
Capitaine	022	23 142	23 837	24 531	25 225	25 920	26 614
Longueur convoi ou unité : > 120 m							
Timonier-Conducteur	013	21 985	22 645	23 304	23 964	24 624	25 283
Capitaine	023	25 246	26 004	26 761	27 518	28 276	29 033

Application à compter du 1^{er} janvier 2016

			Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Auto-moteur et convoi	Coefficient proposé	Coefficient comparé	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs								
Matelot	001	100	18 636,72	19 196	19 755	20 314	20 873	21 432
Matelot-Timonier	004	104	18 894	19 461	20 028	20 594	21 161	21 728
Longueur convoi ou unité : 38,5 m								
Timonier-Conducteur	010	116	18 978	19 548	20 117	20 686	21 256	21 825
Capitaine	020	114	20 000	20 599	21 199	21 799	22 399	22 999
Longueur convoi ou unité : > 38,5 m et < 70 m								
Timonier-Conducteur	011	116	19 598	20 185	20 773	21 361	21 949	22 537

			Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Auto-moteur et convoi	Coefficient proposé	Coefficient comparé	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Capitaine	021	126	20 603	21 221	21 839	22 457	23 075	23 693
Longueur convoi ou unité : > 70 m et < 120 m								
Timonier-Conducteur	012	116	20 000	20 599	21 199	21 799	22 399	22 999
Capitaine	022	137	22 110	22 773	23 437	24 100	24 763	25 427
Longueur convoi ou unité : > 120 m								
Timonier-Conducteur	013	116	21 005	21 635	22 265	22 895	23 525	24 155
Capitaine	023	137	24 120	24 844	25 567	26 291	27 014	27 738

Transport fluvial de marchandises - flotte exploitée en relève

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail), et des primes à caractère annuel (intéressement, 13^{ème} mois, objectifs...)

Application à compter du 1^{er} janvier 2020

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot débutant	100	19 507		-	-	-	-
Matelot niveau 1	101	19 692	20 283	20 874	21 464	-	-
Matelot Niveau 2	102	19 776	20 370	20 963	21 556	22 149	22 743
Maître Matelot	104	19 987	20 586	21 186	21 785	22 385	22 985
Matelot Garde Moteur	104	19 987	20 586	21 186	21 785	22 385	22 985
Matelot-Timonier	104	19 987	20 586	21 186	21 785	22 385	22 985
Longueur convoi ou unité – 120 mètres							
Mécanicien	106	20 839	21 464	22 090	22 715	23 340	23 965
Timonier-Conducteur	106	20 933	21 561	22 189	22 817	23 445	24 073
Maître mécanicien	108	22 254	22 921	23 589	24 256	24 924	25 592
Second capitaine	110	23 142	23 837	24 531	25 225	25 920	26 614
1 ^{er} Capitaine	112	25 825	26 600	27 374	28 149	28 924	29 699
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	114	25 930	26 708	27 486	28 264	29 042	29 820
Longueur convoi ou unité + 120 mètres							
Mécanicien	107	20 944	21 573	22 201	22 829	23 458	24 086
Timonier-Conducteur	107	21 039	21 670	22 301	22 932	23 563	24 194

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Maître mécanicien	109	22 359	23 030	23 700	24 371	25 042	25 713
Second capitaine	111	23 774	24 487	25 200	25 913	26 626	27 340
1 ^{er} Capitaine	113	26 559	27 356	28 153	28 949	29 746	30 543
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	115	26 664	27 464	28 264	29 064	29 864	30 664
Commandant	117	29 498	30 383	31 268	32 153	33 038	33 923

Application à compter du 1^{er} janvier 2016

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Matelot débutant	100	18 636,72		-	-	-	-
Matelot niveau 1	101	18 814	19 378	19 942	20 507	-	-
Matelot Niveau 2	102	18 894	19 461	20 028	20 594	21 161	21 728
Maître Matelot	104	19 095	19 668	20 241	20 814	21 386	21 959
Matelot Garde Moteur	104	19 095	19 668	20 241	20 814	21 386	21 959
Matelot-Timonier	104	19 095	19 668	20 241	20 814	21 386	21 959
Longueur convoi ou unité – 120 mètres							
Mécanicien	106	19 909	20 507	21 104	21 701	22 299	22 896
Timonier-Conducteur	108	20 000	20 599	21 199	21 799	22 399	22 999
Maître mécanicien	110	21 261	21 899	22 536	23 174	23 812	24 450
Second capitaine	112	22 110	22 773	23 437	24 100	24 763	25 427
1 ^{er} Capitaine	114	24 673	25 413	26 153	26 893	27 633	28 374
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	116	24 773	25 516	26 260	27 003	27 746	28 489
Longueur convoi ou unité + 120 mètres							
Mécanicien	107	20 010	20 610	21 211	21 811	22 411	23 011
Timonier-Conducteur	109	20 100	20 703	21 306	21 909	22 512	23 115
Maître mécanicien	111	21 361	22 002	22 643	23 284	23 925	24 565
Second capitaine	113	22 713	23 394	24 076	24 757	25 439	26 120
1 ^{er} Capitaine	115	25 374	26 135	26 897	27 658	28 419	29 180
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	117	25 475	26 239	27 003	27 767	28 532	29 296
Commandant	118	28 182	29 027	29 873	30 718	31 564	32 409

Transport fluvial de marchandises personnel sédentaire

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties du personnel cadre de la navigation intérieure

(en euros)

Application à compter du 1^{er} janvier 2020

<i>Position I</i>	111	25 320
	à	
	132	28 780
<i>Position II</i>	133	29 829
	à	
	155	34 781
<i>Position III</i>	156	35 079
	à	
	175	39 351
<i>Position III B</i>	176	39 613
	à	
	207	48 920
<i>Position III C</i>	208	49 159
	à	
	255	62 117

Barème des rémunérations minimales annuelles des employés et agents de maîtrise de la navigation intérieure garanties (en euros)

Application à compter du 1^{er} janvier 2020

<i>Employés</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Mini annuelle</i>
<i>Niveau I</i>		
<i>1^{er} échelon</i>	76	18 626
<i>2^{ème} échelon</i>	78	18 729
<i>3^{ème} échelon</i>	80	18 885
<i>Niveau II</i>		
<i>1^{er} échelon</i>	81	19 091
<i>2^{ème} échelon</i>	83	19 350
<i>3^{ème} échelon</i>	86	19 660
<i>Niveau III</i>		
<i>1^{er} échelon</i>	87	20 022
<i>2^{ème} échelon</i>	90	20 539

<i>Employés</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Mini annuelle</i>
3 ^{ème} échelon	93	21 280
Niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	21 508
2 ^{ème} échelon	97	22 189
3 ^{ème} échelon	101	23 098
Niveau V		
1 ^{er} échelon	102	23 325
2 ^{ème} échelon	106	24 221
3 ^{ème} échelon	110	25 142

<i>Agents de maîtrise</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Mini annuelle</i>
Niveau I		
1 ^{er} échelon	102	23 301
3 ^{ème} échelon	106	24 197
4 ^{ème} échelon	110	25 118
Niveau II		
1 ^{er} échelon	111	25 344
2 ^{ème} échelon	115	26 252
3 ^{ème} échelon	120	26 396
Niveau III		
1 ^{er} échelon	121	26 575
2 ^{ème} échelon	126	27 554
3 ^{ème} échelon	132	28 808

Personnel ouvrier de la navigation intérieure (en euros)

Application à compter du 1^{er} janvier 2020

<i>Niveaux et échelons</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Mini annuelle</i>
Ouvrier manœuvre niveau I		
1 ^{er} échelon	76	18 626
2 ^{ème} échelon	78	18 781
3 ^{ème} échelon	80	18 988
Ouvrier spécialisé niveau II		
1 ^{er} échelon	81	19 246
2 ^{ème} échelon	83	19 557
3 ^{ème} échelon	86	19 925
Ouvrier qualifié niveau III		

Niveaux et échelons	Coefficients	Mini annuelle
1 ^{er} échelon	87	20 080
2 ^{ème} échelon	90	20 545
3 ^{ème} échelon	93	21 280
Ouvrier hautement qualifié niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	21 508
2 ^{ème} échelon	101	23 098
3 ^{ème} échelon	106	24 221
Chef d'équipe niveau V		
1 ^{er} échelon	107	24 449
2 ^{ème} échelon	110	25 142
3 ^{ème} échelon	118	26 362

Transport fluvial de passagers

Personnel ETAM et cadre

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1^{er} janvier 2020

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
<i>Employés</i>				
Niveau I (débutant - 6 mois de pratique professionnelle)	18 809			
Niveau II	19 716	20 012	20 308	20 604
Niveau III	22 895	23 239	23 582	23 925
<i>Agents de maîtrise</i>				
Niveau IV - Maîtrise	23 970	24 331	24 690	25 049
Niveau V - Haute - maîtrise	27 401	27 811	28 222	28 634
<i>Cadres</i>				
Niveau VI - Cadre	29 153	29 591	30 028	30 465
Niveau VII Cadre supérieur	49 942	50 691	51 441	52 190

Personnel navigant technique

Barème Professionnel de rémunération annuelles minimales garanties (en euros)

Application au 1^{er} janvier 2020

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
1.00 Bateaux pour excursion journalière				
Matelot	18 809	18 958	19 330	19 704
Matelot «Agent de sécurité»	18 912	18 995	19 368	19 741

	Ancienneté dans l'entreprise			
1.00 Bateaux pour excursion journalière	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Capitaine de classe 2				
(conducteur de bateaux de - 35 mètres)	19 031	19 182	19 559	19 936
Capitaine de classe 1				
(conducteur de bateaux de plus de 35 mètres)				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	19 276	19 623	20 008	20 394
2 ^{ème} type de voyage et de voies	20 988	21 366	21 786	22 206
1 ^{er} type de voyages et de voies	21 994	22 390	22 829	23 270

Application du 1^{er} janvier 2020

	Ancienneté dans l'entreprise			
2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	18 809	18 958	19 330	19 704
Matelot «Agent de sécurité»	18 912	18 995	19 368	19 741
Timonier				
Exploitation diurne	19 015	19 132	19 508	19 884
Autres types d'exploitation	19 119	19 182	19 559	19 936
Capitaine de classe 2				
(conducteur de bateaux de - 35 mètres)	19 222	19 190	19 568	19 944
Capitaine de classe 1				
Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	19 428	19 777	20 166	20 554
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	23 985	24 417	24 898	25 377
Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	20 258	20 623	21 028	21 433
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	26 640	27 119	27 652	28 184
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	30 475	31 024	31 633	32 243
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	31 110	31 670	32 292	32 913

Personnel navigant hôtellerie restauration

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties (en euros)

Application au 1^{er} janvier 2020

	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Chef de cabine	19 055	19 398	19 779	20 160
Maître d'hôtel	20 999	21 377	21 798	22 217

	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Assistant du Directeur ou du Commissaire de bord	23 223	23 641	24 105	24 569
Chef de cuisine	26 929	27 414	27 952	28 491
Directeur ou Commissaire de bord	29 646	30 179	30 773	31 365

Accord du 13 décembre 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EFF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu :

3 que les barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1^{er} janvier 2022, pour toutes les catégories de personnels seront revalorisés de 3,0 %.

Annexes

Transport fluvial de marchandises - flottes exploitée en relève

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensation particulières liées à l'organisation du temps de travail), et des primes à caractère annuel (intéressement, 13^{èmes} mois objectifs...)

Application à compter du 1^{er} janvier 2022

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot débutant	100	20 092		-	-	-	-
Matelot niveau 1	131	20 283	20 891	21 500	22 108	-	-
Matelot Niveau 2	102	20 370	20 981	21 592	22 203	22 814	23 425
Maître Matelot	134	20 586	21 204	21 821	22 439	23 057	23 674
Matelot Garde Moteur	104	20 586	21 204	21 821	22 439	23 057	23 674
Matelot - Timonier	104	20 586	21 204	21 821	22 439	23 057	23 674
Longueur convoi ou unité – 120 mètres							
Mécanicien	106	21 464	22 108	22 752	23 396	24 040	24 684
Timonier-Conducteur	106	21 561	22 208	22 855	23 502	24 149	24 796
Maître mécanicien	108	22 921	23 609	24 296	24 984	25 672	26 359
Second capitaine	110	23 837	24 552	25 267	25 982	26 697	27 412
1 ^{er} Capitaine	112	26 600	27 398	28 196	28 994	29 792	30 590

Classification Automoteur et convoi	Coefficient	Ancienneté dans l'entreprise					
		De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	114	26 708	27 509	28 310	29 112	29 913	30 714
Longueur convoi ou unité + 120 mètres							
Mécanicien	107	21 573	22 220	22 867	23 514	24 161	24 809
Timonier-Conducteur	107	21 670	22 320	22 970	23 620	24 270	24 920
Maître mécanicien	109	23 030	23 720	24 411	25 102	25 793	26 484
Second capitaine	111	24 487	25 221	25 956	26 691	27 425	28 160
1 ^{er} Capitaine	113	27 356	28 177	28 997	29 818	30 639	31 459
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	115	27 464	28 288	29 112	29 936	30 760	31 584
Commandant	117	30 383	31 294	32 206	33 117	34 029	34 940

Application à compter du 1^{er} janvier 2016

Classification Automoteur et convoi	Coefficient	Ancienneté dans l'entreprise					
		De 0 à 3 ans	De 3 à 5 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Matelot débutant	100	18636,72		-	-	-	-
Matelot niveau 1	101	18814	19378	19942	20507	-	-
Matelot Niveau 2	102	18894	19461	20028	20594	21161	21728
Maître Matelot	104	19095	19668	20241	20814	21386	21959
Matelot Garde Moteur	104	19095	19668	20241	20814	21386	21959
Matelot - Timonier	104	19095	19668	20241	20814	21386	21959
Longueur convoi ou unité – 120 mètres							
Mécanicien	106	19909	20507	21104	21701	22299	22896
Timonier-Conducteur	108	20000	20599	21199	21799	22399	22999
Maître mécanicien	110	21261	21899	22536	23174	23812	24450
Second capitaine	112	22110	22773	23437	24100	24763	25427
1 ^{er} Capitaine	114	24673	25413	26153	26893	27633	28374
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	116	24773	25516	26260	27003	27746	28489
Longueur convoi ou unité + 120 mètres							
Mécanicien	107	20010	20610	21211	21811	22411	23011
Timonier-Conducteur	109	20100	20703	21306	21909	22512	23115
Maître mécanicien	111	21361	22002	22643	23284	23925	24565
Second capitaine	113	22713	23394	24076	24757	25439	26120
1 ^{er} Capitaine	115	25374	26135	26897	27658	28419	29180

Classification Automoteur et convoi	Coefficient	Ancienneté dans l'entreprise					
		De 0 à 3 ans	De 3 à 5 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	117	25475	26239	27003	27767	28532	29296
Commandant	118	28182	29027	29873	30718	31564	32409
Taux d'évolution	1,07809731						
2018	1,012						
2019	1,019						
2020	1,015						
2021	1,03						

Transport fluvial de marchandises personnel sédentaire

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties du personnel cadre de la navigation intérieure (en euros)

Application à compter du 1^{er} janvier 2022

Position I	111	26 079	24238	
	à			
	132	29 643	27550	
Position II	133	30 724	28555	
	à			
	155	35 825	33295	
Position III	156	36 132	33581	
	à			
	175	40 531	37669	
Position III B	176	40 802	37921	
	à			
	207	50 388	46830	
Position III C	208	50 634	47059	
	à			
	255	63 980	59463	
			revalorisation	1,076
			2018	1,010
			2019	1,019
			2020	1,015
			2022	1,030

Transport fluvial de marchandises personnel sédentaire

Barème des rémunérations minimales annuelles les employés et agents de maîtrise de la navigation intérieure garanties (en euros)

Application à compter du 1^{er} janvier 2022

Employés	Coefficients	Mini annuelle	
Niveau I			
1 ^{er} échelon	76	19 185	18008,54
2 ^{ème} échelon	78	19 291	18108,54
3 ^{ème} échelon	80	19 451	18258,54
Niveau II			
1 ^{er} échelon	81	19 664	18458,54
2 ^{ème} échelon	83	19 930	18708,54
3 ^{ème} échelon	86	20 250	19008,54
Niveau III			
1 ^{er} échelon	87	20 623	19358,54
2 ^{ème} échelon	90	21 156	19858,54
3 ^{ème} échelon	93	21 919	20574,972
Niveau IV			
1 ^{er} échelon	94	22 153	20794,7232
2 ^{ème} échelon	97	22 854	21453,1936
3 ^{ème} échelon	101	23 791	22332,5239
Niveau V			
1 ^{er} échelon	102	24 024	22551,3292
2 ^{ème} échelon	106	24 948	23418,3325
3 ^{ème} échelon	110	25 897	24308,9625

Agents de maîtrise	Coefficients	Mini annuelle		
Niveau I				
1 ^{er} échelon	102	24 000	22529,0453	
3 ^{ème} échelon	106	24 923	23395,1918	
4 ^{ème} échelon	110	25 871	24284,9418	
Niveau II				
1 ^{er} échelon	111	26 105	24504,1984	
2 ^{ème} échelon	115	27 040	25381,9923	
3 ^{ème} échelon	120	27 187	25520,5347	
Niveau III				
1 ^{er} échelon	121	27 372	25693,9693	
2 ^{ème} échelon	126	28 380	26640,1625	
3 ^{ème} échelon	132	29 672	27853,1781	
				1,06531355
			2019	1,019
			2020	1,015
			2022	1,03

Transport fluvial de marchandises personnel sédentaire

Personnel ouvrier de la navigation intérieures (en euros)

Application à compter du 1^{er} janvier 2022

Niveaux et échelons	Coefficients	Mini annuelle			
Ouvrier manœuvre niveau I					
1 ^{er} échelon	76	19 185	18008,4764		
2 ^{ème} échelon	78	19 344	18158,4764		
3 ^{ème} échelon	80	19 558	18358,4764		
Ouvrier spécialisé niveau II					
1 ^{er} échelon	81	19 824	18608,4764		
2 ^{ème} échelon	83	20 143	18908,4764		
3 ^{ème} échelon	86	20 523	19264,3567		
Ouvrier qualifié niveau III					
1 ^{er} échelon	87	20 682	19414		
2 ^{ème} échelon	90	21 161	19864,0301		
3 ^{ème} échelon	93	21 919	20574,8906		
Ouvrier hautement qualifié niveau IV					
1 ^{er} échelon	94	22 153	20794,7232		
2 ^{ème} échelon	101	23 791	22332,5239		
3 ^{ème} échelon	106	24 948	23418,3325		
Chef d'équipe niveau V					
1 ^{er} échelon	107	25 182	23638,165		
2 ^{ème} échelon	110	25 897	24308,9625		
3 ^{ème} échelon	118	27 153	25488,2513		
			revalorisation		1,06531355
				2013	1,019
				2020	1,015
				2022	1,03

Transport fluvial de marchandises - flotte classique

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail) et des primes à caractère annuel (intéressement, 13^{ème} mois, objectifs)

Application à compter du 1^{er} janvier 2022

Classification Automoteur et convoi	Coefficient	Ancienneté dans l'entreprise					
		De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot	001	20 092	20 695	21 298	21 900	22 503	23 106
Matelot - Timonier	004	20 370	20 981	21 592	22 203	22 814	23 425

Classification Automoteur et convoi	Coefficient	Ancienneté dans l'entreprise					
		De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Longueur convoi ou unité : 38,5 m							
Timonier-Conducteur	010	20 461	21 074	21 688	22 302	22 916	23 530
Capitaine	020	21 561	22 208	22 855	23 502	24 149	24 796
Longueur convoi ou unité : > 38,5 m et < 70 m							
Timonier-Conducteur	011	21 128	21 762	22 396	23 030	23 663	24 297
Capitaine	021	22 211	22 878	23 544	24 211	24 877	25 543
Longueur convoi ou unité : > 70 m et < 120 m							
Timonier-Conducteur	012	21 561	22 208	22 855	23 502	24 149	24 796
Capitaine	022	23 837	24 552	25 267	25 982	26 697	27 412
Longueur convoi ou unité : > 120 m							
Timonier-Conducteur	013	22 645	23 324	24 004	24 683	25 362	26 042
Capitaine	023	26 004	26 784	27 564	28 344	29 124	29 904

Application à compter du 1^{er} janvier 2016

			Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coeffi- cient pro- posé	Coeffi- cient comparé	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	au-delà de 15 ans
Toutes longueurs								
Matelot	001	100	18636,72	19196	19755	20314	20373	21432
Matelot-Timonier	004	104	18894	19461	20028	20594	21161	21728
Longueur convoi ou unité : 38,5 m								
Timonier-Conducteur	010	116	18978	19548	20117	20686	21256	21825
Capitaine	020	114	20000	20599	21199	21799	22399	22999
Longueur convoi ou unité : > 38,5 m et < 70 m								
Timonier-Conducteur	011	116	19598	20185	20773	21361	21949	22537
Capitaine	021	126	20603	21221	21839	22457	23075	23693
Longueur convoi ou unité : > 70 m et < 120 m								
Timonier-Conducteur	012	116	20000	20599	21199	21799	22399	22999
Capitaine	022	137	22110	22773	23437	24100	24763	25427
Longueur convoi ou unité > 120 m								
Timonier-Conducteur	013	116	21005	21635	22265	22395	23525	24155
Capitaine	023	137	24120	24344	25567	26291	27014	27738
Évolution	1,073097 313							
2018	1,012							

Classification Automoteur et convoi	Coeffi- cient pro- posé	Coeffi- cient comparé	Ancienneté dans l'entreprise					
			De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	au-delà de 15 ans
2019	1,019							
2020	1,015							
2022	1,03							

Transport fluvial de passagers

Personnel Etam et cadre

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1^{er} janvier 2022

	Ancienneté dans l'entreprise							
	Sans an- cienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans				
Employés								
Niveau I (débutant – 6 mois de pratique pro- fessionnelle)	19 374				18185,89 98			
Niveau II	20 308	20 613	20 917	21 222	19062,86 53	19348,81 88	19634,77 22	19920,72 56
Niveau III	23 582	23 936	24 289	24 643	22136,34 28	22468,21 57	22800,08 86	23131.96 16
Agents de maîtrise								
Niveau IV - Maîtrise	24 690	25 060	25 430	25 800	23175,83	23524,05 65	23871,24 04	24218,42 43
Niveau V - Haute-maîtrise	28 223	28 646	29 069	29 493	26492,32 26	26889,55 11	27286,77 95	27685,05 05
Cadres								
Niveau VI - Cadre	30 028	30 478	30 929	31 379	28186,78 08	28609,65 54	29032,53	29455,40 46
Niveau VII Cadre supérieur	51 441	52 212	52 984	53 755	48286,86 56	49010,75 2	49735,67 99	50459,56 62
					revalori- sation	1,065		
					2019	1,019		
					2020	1,015		
					2022	1,03		

Transport fluvial de passagers

Personnel navigant technique

Barème Professionnel de rémunération annuelles minimales garanties (en euros)

Application au 1^{er} janvier 2022

	Ancienneté dans l'entreprise							
1.00 Bateaux pour excursion journalière	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans				
Matelot	19 374	19 527	19 910	20 295	18185,9	18329,90 3	18689,62 1	19050,38 8
Matelot «Agent de sécurité»	19 479	19 565	19 949	20 334	18285	18365,56	18726,32 7	19087,09 4
Capitaine de classe 2								
(conducteur de bateaux de – 35 mètres)	19 602	19 757	20 146	20 534	18399,86 4	18545,94 3	18910,90 5	19274,81 9
Capitaine de classe 1								
(conducteur de bateaux de plus de 35 mètres)								
3 ^{ème} type de voyages et de voies	19 854	20 212	20 609	21 006	18637,18 4	18972,78 1	19345,08 4	19718,43 6
2 ^{ème} type de voyage et de voies	21 618	22 007	22 439	22 872	20292,25 6	20657,52 5	21063,49 6	21469,46 6
1 ^{er} type de voyages et de voies	22 654	23 062	23 514	23 958	21264,91 5	21647,92 6	22072,68 2	22498,48 1

Application au 1^{er} janvier 2022

	Ancienneté dans l'entreprise							
2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans				
Matelot	19 374	19 527	19 910	20 295	18185,9	18329,90 3	18689,62 1	19050,38 8
Matelot «Agent de sécurité»	19 479	19 565	19 949	20 334	18285	18365,56	18726,32 7	19087,09 4
Timonier								
Exploitation diurne	19 586	19 706	20 094	20 480	18385	18497,70 1	18861,61 4	19224,47 9
Autres types d'exploitation	19 692	19 757	20 146	20 534	18485	18545,94 3	18910,90 5	19274,81 9
Capitaine de classe 2								
(conducteur de bateaux de – de 35 mètres)	19 799	19 766	20 155	20 543	18585	18554,33 3	18919,29 5	19283,20 8
Capitaine de classe 1								
Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres								
3 ^{ème} type de voyages et de voies	20 010	20 371	20 771	21 171	18783,60 3	19121,72 9	19497,42 4	19873,12
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	24 705	25 150	25 645	26 138	23190,40 5	23607,85 5	24072,26 8	24535,63 8
Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres								
3 ^{ème} type de voyages et de voies	20 866	21 242	21 659	22 076	19586,76 5	19939,51 1	20330,87	20722,23

	Ancienneté dans l'entreprise							
2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans				
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	27 439	27 933	28 482	29 030	25756,68	26220,05	26735,60 1	27250,10 8
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	31 389	31 955	32 582	33 210	29464,68 2	29995,88 7	30584,49 2	31174,14 1
Autre types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	32 043	32 620	33 260	33 901	30078,33 4	30619,97 5	31221,10 4	31822,23 2
					revalorisation	1,065313 6		
					2019	1,019		
					2020	1,015		
					2022	1,03		

Transport fluvial de passagers

Personnel navigant hôtellerie restauration

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties (en euros)

Application au 1^{er} janvier 2022

	Ancienneté dans l'entreprise				base 2016			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans				
Chef de cabine	19 627	19 980	20 373	20 765	18205	18532	18897	19261
Maître d'hôtel	21 629	22 018	22 451	22 884	20062	20423	20825	21226
Assistant du Directeur ou du Commissaire de bord	23 920	24 350	24 828	25 307	22187	22586	23030	23473
Chef de cuisine	27 737	28 236	28 791	29 346	25728	26191	26705	27220
Directeur ou Commissaire de bord	30 535	31 084	31 696	32 306	28323	28833	29400	29966
					revalorisation	1,078		
					2018	1,012		
					2019	1,019		
					2020	1,015		
					2021	1,030		

Avenant n° 1 du 8 mars 2022

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EFF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

Article unique

En complément du protocole d'accord sur l'évolution des grilles salariales au 1^{er} janvier 2022 signé le 13 décembre 2021 et concernant son application aux entreprises de moins de cinquante salariés en vertu de l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du protocole d'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du Travail.

Accord du 19 mai 2022

[Étendu par arr. 5 oct. 2022, JO 20 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EFF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT;

FNPd CGT.

Article 1

Réunis en Commission Paritaire le 19 Mai 2022 les partenaires sociaux de la branche de la navigation intérieure conviennent :

3 d'une part, d'appliquer au 1^{er} Mai 2022 à la totalité des classifications, un taux de majoration de + 3 % pour les salaires minima conventionnels situés au-dessous du SMIC et de + 2 % aux salaires minima conventionnels situés au-dessus du SMIC ;

3 d'autre part, de négocier avant le 31 décembre 2022 l'application de nouvelles grilles de classifications pour, à la fois les mettre en conformité avec les évolutions réglementaires intervenues en matière de qualification professionnelle (Transposition par la France de la directive 2017/2397 du 12 décembre 2017 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles dans le domaine de la navigation intérieure), et faire évoluer les minima conventionnels conformément au niveau d'inflation atteint lors de la signature du nouvel accord, dans la limite de + 7 % à grille équivalente applicable au 1^{er} Janvier 2022.

Article 2

Concernant l'application de ces dispositions aux entreprises de moins de cinquante salariés en vertu de l'article L 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du protocole d'accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L 2232-10-1 du Code du Travail.

Transport fluvial de marchandises - Flotte exploitée en relevé

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail), et des primes à caractère annuel (intéressement, 13^{ème} mois, objectifs...)

Application à compter du 1^{er} mai 2022

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot débutant	100	20 494		-	-	-	-
Matelot niveau 1	101	20 689	21 309	21 930	22 551	-	-
Matelot Niveau 2	102	20 777	21 400	22 024	22 647	23 270	23 894
Maître Matelot	104	20 998	21 628	22 258	22 888	23 518	24 148
Matelot Garde Moteur	104	20 998	21 628	22 258	22 888	23 518	24 148

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Matelot - Timonier	104	20 998	21 628	22 258	22 888	23 518	24 148
Longueur convoi ou unité – 120 mètres							
Mécanicien	106	21 894	22 550	23 207	23 864	24 521	25 178
Timonier-Conducteur	106	21 993	22 652	23 312	23 972	24 632	25 292
Maître mécanicien	108	23 380	24 081	24 782	25 484	26 185	26 887
Second capitaine	110	24 313	25 043	25 772	26 502	27 231	27 960
1 ^{er} Capitaine	112	27 132	27 946	28 760	29 573	30 387	31 201
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	114	27 242	28 059	28 877	29 694	30 511	31 328
Longueur convoi ou unité + 120 mètres							
Mécanicien	107	22 004	22 664	23 324	23 985	24 645	25 305
Timonier-Conducteur	107	22 103	22 766	23 429	24 092	24 756	25 419
Maître mécanicien	109	23 490	24 195	24 900	25 604	26 309	27 014
Second capitaine	111	24 977	25 726	26 475	27 224	27 974	28 723
1 ^{er} Capitaine	113	27 903	28 740	29 577	30 414	31 251	32 088
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	115	28 014	28 854	29 694	30 535	31 375	32 216
Commandant	117	30 991	31 920	32 850	33 780	34 709	35 639

Transport fluvial de marchandises Personnel sédentaire

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties du personnel cadre de la navigation intérieure (en euros)

Application à compter du 1^{er} mai 2022

Position I	111	26 601
	à	
	132	30 236
Position II	133	31 339
	à	
	155	36 541
Position III	156	36 854
	à	

	175	41 342
Position III B	176	41 618
	à	
	207	51 396
Position III C	208	51 646
	à	
	255	65 260

Barème des rémunérations minimales annuelles des employés et agents de maîtrise de la navigation intérieure garanties (en euros)

Application à compter du 1^{er} mai 2022

Employés	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1 ^{er} échelon	76	19 760
2 ^{ème} échelon	78	19 870
3 ^{ème} échelon	80	20 035
Niveau II		
1 ^{er} échelon	81	20 254
2 ^{ème} échelon	83	20 329
3 ^{ème} échelon	86	20 655
Niveau III		
1 ^{er} échelon	87	21 035
2 ^{ème} échelon	90	21 579
3 ^{ème} échelon	93	22 357
Niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	22 596
2 ^{ème} échelon	97	23 311
3 ^{ème} échelon	101	24 267
Niveau V		
1 ^{er} échelon	102	24 505
2 ^{ème} échelon	106	25 447
3 ^{ème} échelon	110	26 415
Agents de maîtrise	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1 ^{er} échelon	102	24 481

3 ^{ème} échelon	106	25 422
4 ^{ème} échelon	110	26 388
Niveau II		
1 ^{er} échelon	111	26 627
2 ^{ème} échelon	115	27 581
3 ^{ème} échelon	120	27 731
Niveau III		
1 ^{er} échelon	121	27 920
2 ^{ème} échelon	126	28 948
3 ^{ème} échelon	132	30 266

Personnel ouvrier de la navigation intérieur (en euros)

Application à compter du 1^{er} mai 2022

Niveaux et échelons	Coefficient	Mini annuelle
Ouvrier manœuvre niveau I		
1 ^{er} échelon	76	19 760
2 ^{ème} échelon	78	19 925
3 ^{ème} échelon	80	20 144
Ouvrier spécialisé niveau II		
1 ^{er} échelon	81	20 220
2 ^{ème} échelon	83	20 546
3 ^{ème} échelon	86	20 933
Ouvrier qualifié niveau III		
1 ^{er} échelon	87	21 096
2 ^{ème} échelon	90	21 585
3 ^{ème} échelon	93	22 357
Ouvrier hautement qualifié niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	22 596
2 ^{ème} échelon	101	24 267
3 ^{ème} échelon	106	25 447
Chef d'équipe niveau V		
1 ^{er} échelon	107	25 686
2 ^{ème} échelon	110	26 415
3 ^{ème} échelon	118	27 696

Transport fluvial de marchandises - Flotte classique

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail) et des primes à caractère annuel (intéressement, 13^{ème} mois, objectifs)

Application à compter du 1^{er} mai 2022

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot	001	20 494	21 109	21 724	22 339	22 953	23 568
Matelot - Timonier	004	20 777	21 400	22 024	22 647	23 270	23 894
Longueur convoi ou unité : 38,5 m							
Timonier-Conducteur	010	20 870	21 496	22 122	22 748	23 374	24 000
Capitaine	020	21 993	22 652	23 312	23 972	24 632	25 292
Longueur convoi ou unité : > 38,5 m et < 70 m							
Timonier-Conducteur	011	21 551	22 197	22 844	23 490	24 137	24 783
Capitaine	021	22 656	23 335	24 015	24 695	25 374	26 054
Longueur convoi ou unité : > 70 m et < 120 m							
Timonier-Conducteur	012	21 993	22 652	23 312	23 972	24 632	25 292
Capitaine	022	24 313	25 043	25 772	26 502	27 231	27 960
Longueur convoi ou unité : > 120 m							
Timonier-Conducteur	013	23 098	23 791	24 484	25 177	25 870	26 562
Capitaine	023	26 524	27 319	28 115	28 911	29 707	30 502

Personnel ETAM et Cadre : Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1^{er} mai 2022

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Employés				
Niveau I (débutant - 6 mois de pratique professionnelle)	19 955			
Niveau II	20 714	21 025	21 336	21 646

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Niveau III	24 054	24 414	24 775	25 136
Agents de maîtrise				
Niveau IV - Maîtrise	25 183	25 562	25 939	26 316
Niveau V - Haute-maîtrise	28 787	29 219	29 650	30 083
Cadres				
Niveau VI - Cadre	30 628	31 088	31 547	32 007
Niveau VII - Cadre supérieur	52 469	53 256	54 044	54 830

Transport fluvial de passagers

Personnel navigant technique : Barème Professionnel de rémunération annuelles minimales garanties (en euros)

Application au 1^{er} mai 2022

	Ancienneté dans l'entreprise			
1.00 Bateaux pour excursion journalière	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	19 955	20 113	20 309	20 701
Matelot «Agent de sécurité»	20 064	20 152	20 348	20 740
Capitaine de classe 2				
(conducteur de bateaux de – 35 mètres)	20 190	20 350	20 549	20 944
Capitaine de classe 1				
(conducteur de bateaux de plus de 35 mètres)				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	20 252	20 616	21 021	21 426
2 ^{ème} type de voyage et de voies	22 050	22 447	22 888	23 329
1 ^{er} type de voyages et de voies	23 107	23 523	23 985	24 447

Application au 1^{er} mai 2022

	Ancienneté dans l'entreprise			
2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	19 955	20 113	20 309	20 701

	Ancienneté dans l'entreprise			
2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot «Agent de sécurité»	20 064	20 152	20 348	20 740
Timonier				
Exploitation diurne	20 173	20 297	20 495	20 890
Autres types d'exploitation	20 283	20 350	20 549	20 944
Capitaine de classe 2				
(conducteur de bateaux de – 35 mètres)	20 393	20 554	20 760	21 159
Capitaine de classe 1				
Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	20 411	20 778	21 186	21 595
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	25 199	25 653	26 157	26 661
Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	21 283	21 667	22 092	22 517
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	27 988	28 491	29 051	29 611
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	32 017	32 594	33 234	33 874
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	32 684	33 272	33 925	34 579

Personnel navigant hôtellerie restauration : Barème des rémunérations annuelles minimales garanties (en euros)

Application au 1^{er} mai 2022

	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Chef de cabine	20 215	20 379	20 780	21 180
Maître d'hôtel	22 061	22 458	22 900	23 342
Assistant du Directeur ou du Commissaire de bord	24 399	24 837	25 325	25 813
Chef de cuisine	28 292	28 801	29 367	29 933
Directeur ou Commissaire de bord	31 146	31 706	32 330	32 952

Accord du 14 décembre 2022

[Étendu par arr. 23 févr. 2023, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EFF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Article 1

Réunis en Commission Paritaire le 14 décembre 2022 les partenaires sociaux de la branche de la navigation intérieure conviennent :

3 d'une part, d'appliquer au 1^{er} janvier 2023 à la totalité des classifications, un taux de majoration de + 4 % pour les salaires minima conventionnels, intégrant le reliquat de 0,2 % de hausse conformément à l'application de la clause de revoyure signée le 19 mai 2022 ;

3 d'autre part, de négocier avant le 30 mai 2023 afin, le cas échéant, de faire évoluer les minima conventionnels conformément au niveau d'inflation atteint lors de la signature du nouvel accord, dans la limite de + 5,5 % à grille équivalente applicable au 1^{er} Janvier 2023.

Article 2

Concernant l'application de ces dispositions aux entreprises de moins de cinquante salariés en vertu de l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du protocole d'accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 > du Code du Travail.

Transport fluvial de marchandises - Flotte exploitée en relevé

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail), et des primes à caractère annuel (intéressement, 13^{ème} mois, objectifs...)

Application à compter du 1^{er} janvier 2023

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot débutant	100	21 314		-	-	-	-
Matelot niveau 1	101	21 516	22 162	22 807	23 453	-	-
Matelot Niveau 2	102	21 608	22 256	22 905	23 553	24 201	24 849
Maître Matelot	104	21 838	22 493	23 148	23 803	24 458	25 114
Matelot Garde Moteur	104	21 838	22 493	23 148	23 803	24 458	25 114
Matelot-Timonier	104	21 838	22 493	23 148	23 803	24 458	25 114
Longueur convoi ou unité – 120 mètres							
Mécanicien	106	22 769	23 452	24 136	24 819	25 502	26 185
Timonier-Conducteur	106	22 872	23 559	24 245	24 931	25 617	26 303
Maître mécanicien	108	24 315	25 044	25 774	26 503	27 233	27 962
Second capitaine	110	25 286	26 045	26 803	27 562	28 320	29 079
1 ^{er} Capitaine	112	28 217	29 063	29 910	30 756	31 603	32 449
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	114	28 332	29 182	30 032	30 882	31 732	32 582

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Longueur convoi ou unité + 120 mètres							
Mécanicien	107	22 884	23 571	24 257	24 944	25 630	26 317
Timonier-Conducteur	107	22 987	23 677	24 367	25 056	25 746	26 435
Maître mécanicien	109	24 430	25 163	25 896	26 628	27 361	28 094
Second capitaine	111	25 976	26 755	27 534	28 313	29 093	29 872
1 ^{er} Capitaine	113	29 019	29 890	30 760	31 631	32 501	33 372
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	115	29 134	30 008	30 882	31 756	32 630	33 504
Commandant	117	32 230	33 197	34 164	35 131	36 098	37 065

Transport fluvial de marchandises personnel sédentaire

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties du personnel cadre de la navigation intérieure (en euros)

Application à compter du 1^{er} janvier 2023

Position I	111	27 665
	à	
	132	31 445
Position II	133	32 592
	à	
	155	38 003
Position III	156	38 329
	à	
	175	42 995
Position III B	176	43 283
	à	
	207	53 452
Position III C	208	53 712
	à	
	255	67 870

Transport fluvial de marchandises personnel sédentaire

Barème des rémunérations minimales annuelles des employés et agents de maîtrise de la navigation intérieure garanties (en euros)

Application à compter du 1^{er} janvier 2023

Employés	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1 ^{er} échelon	76	20 551
2 ^{ème} échelon	78	20 665
3 ^{ème} échelon	80	20 836
Niveau II		
1 ^{er} échelon	81	21 064
2 ^{ème} échelon	83	21 142
3 ^{ème} échelon	86	21 481
Niveau III		
1 ^{er} échelon	87	21 877
2 ^{ème} échelon	90	22 442
3 ^{ème} échelon	93	23 251
Niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	23 500
2 ^{ème} échelon	97	24 244
3 ^{ème} échelon	101	25 238
Niveau V		
1 ^{er} échelon	102	25 485
2 ^{ème} échelon	106	26 465
3 ^{ème} échelon	110	27 471
Agents de maîtrise	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1 ^{er} échelon	102	25 460
3 ^{ème} échelon	106	26 439
4 ^{ème} échelon	110	27 444
Niveau II		
1 ^{er} échelon	111	27 692
2 ^{ème} échelon	115	28 684
3 ^{ème} échelon	120	28 840
Niveau III		
1 ^{er} échelon	121	29 036

2 ^{ème} échelon	126	30 106
3 ^{ème} échelon	132	31 476

Transport fluvial de marchandises personnel sédentaire

Personnel ouvrier de la navigation intérieure (en euros)

Application à compter du 1^{er} janvier 2023

Niveaux et échelons	Coefficients	Mini annuelle
Ouvrier manœuvre niveau I		
1 ^{er} échelon	76	20 551
2 ^{ème} échelon	78	20 722
3 ^{ème} échelon	80	20 950
Ouvrier spécialisé niveau II		
1 ^{er} échelon	81	21 029
2 ^{ème} échelon	83	21 368
3 ^{ème} échelon	86	21 770
Ouvrier qualifié niveau III		
1 ^{er} échelon	87	21 939
2 ^{ème} échelon	90	22 448
3 ^{ème} échelon	93	23 251
Ouvrier hautement qualifié niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	23 500
2 ^{ème} échelon	101	25 238
3 ^{ème} échelon	106	26 465
Chef d'équipe niveau V		
1 ^{er} échelon	107	26 713
2 ^{ème} échelon	110	27 471
3 ^{ème} échelon	118	28 804

Convention collective nationale des personnels des entreprises de transport en navigation intérieure - IDCC 3229 Transport fluvial de marchandises - Flotte classique

Application à compter du 1^{er} janvier 2023

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot	001	21 314	21 953	22 593	23 232	23 871	24 511
Matelot-Timonier	004	21 608	22 256	22 905	23 553	24 201	24 849
Longueur convoi ou unité : 38,5 m							
Timonier-Conducteur	010	21 705	22 356	23 007	23 658	24 309	24 960
Capitaine	020	22 872	23 559	24 245	24 931	25 617	26 303
Longueur convoi ou unité : > 38,5 m et < 70 m							
Timonier-Conducteur	011	22 413	23 085	23 757	24 430	25 102	25 774
Capitaine	021	23 562	24 269	24 976	25 683	26 389	27 096
Longueur convoi ou unité : > 70 m et < 120 m							
Timonier-Conducteur	012	22 872	23 559	24 245	24 931	25 617	26 303
Capitaine	022	25 286	26 045	26 803	27 562	28 320	29 079
Longueur convoi ou unité : > 120 m							
Timonier-Conducteur	013	24 022	24 742	25 463	26 184	26 904	27 625
Capitaine	023	27 585	28 412	29 240	30 067	30 895	31 722

Transport fluvial de passagers

Personnel ETAM et cadre

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1^{er} janvier 2023

		Ancienneté dans l'entreprise			
		Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Employés					
Niveau I (débutant – 6 mois de pratique professionnelle)		20 753			
Niveau II		21 543	21 866	22 189	22 512

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Niveau III	25 016	25 391	25 766	26 141
Agents de maîtrise				
Niveau IV - Maîtrise	26 191	26 584	26 977	27 369
Niveau V - Haute-maîtrise	29 939	30 387	30 836	31 286
Cadres				
Niveau VI - Cadre	31 853	32 331	32 809	33 287
Niveau VII Cadre supérieur	54 568	55 386	56 206	57 024

Transport fluvial de passagers

Personnel navigant technique

Barème Professionnel de rémunération annuelles minimales garanties (en euros)

Application au 1^{er} janvier 2023

	Ancienneté dans l'entreprise			
1.00 Bateaux pour excursion journalière	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	20 753	20 917	21 121	21 529
Matelot «Agent de sécurité»	20 866	20 958	21 162	21 570
Capitaine de classe 2				
(conducteur de bateaux de – 35 mètres)	20 997	21 164	21 371	21 782
Capitaine de classe 1				
(conducteur de bateaux de plus de 35 mètres)				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	21 062	21 441	21 862	22 284
2 ^{ème} type de voyage et de voies	22 932	23 345	23 804	24 262
1 ^{er} type de voyages et de voies	24 031	24 464	24 944	25 425

Application du 1^{er} janvier 2023

	Ancienneté dans l'entreprise			
2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	20 753	20 917	21 121	21 529
Matelot «Agent de sécurité»	20 866	20 958	21 162	21 570
Timonier				
Exploitation diurne	20 980	21 109	21 315	21 725
Autres types d'exploitation	21 094	21 164	21 371	21 782
Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de – 35 mètres)	21 209	21 376	21 590	22 005
Capitaine de classe 1 Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	21 227	21 609	22 034	22 458
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	26 207	26 679	27 204	27 727
Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	22 135	22 533	22 976	23 418
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	29 107	29 631	30 213	30 795
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	33 298	33 898	34 563	35 229
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	33 991	34 603	35 282	35 962

Transport fluvial de passagers

Personnel navigant hôtellerie restauration

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties (en euros)

Application au 1^{er} janvier 2023

	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Chef de cabine	21 024	21 194	21 612	22 028
Maître d'hôtel	22 944	23 357	23 817	24 275
Assistant du Directeur ou du Commissaire de bord	25 374	25 831	26 338	26 845
Chef de cuisine	29 423	29 953	30 541	31 130
Directeur ou Commissaire de bord	32 392	32 974	33 623	34 271

Accord du 20 juin 2023

[Étendu par arr. 9 oct. 2023, JO 13 oct., applicable à compter du 1^{er} juin 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EFF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT.

Article 1

Réunis en Commission Paritaire le 20 juin 2023 les partenaires sociaux de la branche de la navigation intérieure conviennent :

3 d'une part, d'appliquer au 1^{er} juin 2023 à la totalité des classifications, un taux de majoration de + 2,5 % pour les salaires minima conventionnels ;

3 d'autre part, de négocier avant le 31 décembre 2023 l'application de nouvelles grilles de classifications pour, à la fois les mettre en conformité avec les évolutions réglementaires intervenues en matière de qualification professionnelle (Transposition par la France de la directive 2017/2397 du 12 décembre 2017 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles dans le domaine de la navigation intérieure), et faire évoluer les minimas conventionnels conformément au niveau d'inflation atteint lors de la signature du nouvel accord, dans la limite de + 5 % à grille équivalente applicable au 1^{er} Janvier 2023.

Article 2

Concernant l'application de ces dispositions aux entreprises de moins de cinquante salariés en vertu de l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du protocole d'accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du Travail.

Transport fluvial de marchandises - Flotte exploitée en relève

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail), et des primes à caractère annuel (intéressement, 13^{ème} mois, objectifs...)

Application à compter du 1^{er} juin 2023

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot débutant	100	21 847		-	-	-	-
Matelot niveau 1	101	22 054	22 716	23 377	24 039	-	-

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Matelot Niveau 2	102	22 148	22 813	23 477	24 142	24 806	25 470
Maître Matelot	104	22 384	23 055	23 727	24 398	25 070	25 741
Matelot Garde Moteur	104	22 384	23 055	23 727	24 398	25 070	25 741
Matelot - Timonier	104	22 384	23 055	23 727	24 398	25 070	25 741
Longueur convoi ou unité – 120 mètres							
Mécanicien	106	23 339	24 039	24 739	25 439	26 139	26 839
Timonier-Conducteur	106	23 444	24 147	24 851	25 554	26 257	26 961
Maître mécanicien	108	24 923	25 670	26 418	27 166	27 913	28 661
Second capitaine	110	25 918	26 696	27 473	28 251	29 028	29 806
1 ^{er} Capitaine	112	28 922	29 790	30 658	31 525	32 393	33 261
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	114	29 040	29 911	30 783	31 654	32 525	33 396
Longueur convoi ou unité + 120 mètres							
Mécanicien	107	23 456	24 160	24 864	25 568	26 271	26 975
Timonier-Conducteur	107	23 562	24 269	24 976	25 683	26 389	27 096
Maître mécanicien	109	25 040	25 792	26 543	27 294	28 045	28 797
Second capitaine	111	26 625	27 424	28 223	29 021	29 820	30 619
1 ^{er} Capitaine	113	29 745	30 637	31 529	32 422	33 314	34 206
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	115	29 862	30 758	31 654	32 550	33 446	34 342
Commandant	117	33 036	34 027	35 018	36 009	37 000	37 991

Transport fluvial de marchandises personnel sédentaire

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties du personnel cadre de la navigation intérieure (en euros)

Application à compter du 1^{er} juin 2023

Position I	111	28 356
	à	
	132	32 231
Position II	133	33 407
	à	
	155	38 953

Position III	156	39 287
	à	
	175	44 070
Position III B	176	44 365
	à	
	207	54 788
Position III C	208	55 055
	à	
	255	69 567

Transport fluvial de marchandises - Flotte classique

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail) et des primes à caractère annuel (intéressement, 13^{ème} mois, objectifs)

Application à compter du 1^{er} juin 2023

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot	001	21 847	22 502	23 157	23 813	24 468	25 124
Matelot - Timonier	004	22 148	22 813	23 477	24 142	24 806	25 470
Longueur convoi ou unité : 38,5 m							
Timonier-Conducteur	010	22 247	22 915	23 582	24 249	24 917	25 584
Capitaine	020	23 444	24 147	24 851	25 554	26 257	26 961
Longueur convoi ou unité : > 38,5 m et < 70 m							
Timonier-Conducteur	011	22 973	23 662	24 351	25 040	25 730	26 419
Capitaine	021	24 151	24 876	25 600	26 325	27 049	27 774
Longueur convoi ou unité : > 70 m et < 120 m							
Timonier-Conducteur	012	23 444	24 147	24 851	25 554	26 257	26 961
Capitaine	022	25 918	26 696	27 473	28 251	29 028	29 806
Longueur convoi ou unité : > 120 m							

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Timonier-Conducteur	013	24 622	25 361	26 100	26 838	27 577	28 316
Capitaine	023	28 274	29 123	29 971	30 819	31 667	32 516

Transport fluvial de marchandises personnel sédentaire

Personnel ouvrier de la navigation intérieure (en euros)

Application à compter du 1^{er} juin 2023

Niveaux et échelons	Coefficients	Mini annuelle
Ouvrier manœuvre niveau I		
1 ^{er} échelon	76	21 064
2 ^{ème} échelon	78	21 240
3 ^{ème} échelon	80	21 474
Ouvrier spécialisé niveau II		
1 ^{er} échelon	81	21 555
2 ^{ème} échelon	83	21 902
3 ^{ème} échelon	86	22 315
Ouvrier qualifié niveau III		
1 ^{er} échelon	87	22 488
2 ^{ème} échelon	90	23 009
3 ^{ème} échelon	93	23 833
Ouvrier hautement qualifié niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	24 087
2 ^{ème} échelon	101	25 869
3 ^{ème} échelon	106	27 126
Chef d'équipe niveau V		
1 ^{er} échelon	107	27 381
2 ^{ème} échelon	110	28 158
3 ^{ème} échelon	118	29 524

Personnel ETAM et cadre

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1^{er} juin 2023

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Employés				
Niveau I (débutant – 6 mois de pratique professionnelle)	21 272			
Niveau II	22 081	22 412	22 744	23 075
Niveau III	25 641	26 026	26 410	26 795
Agents de maîtrise				
Niveau IV - Maîtrise	26 845	27 249	27 651	28 053
Niveau V - Haute - maîtrise	30 687	31 147	31 607	32 069
Cadres				
Niveau VI - Cadre	32 650	33 140	33 629	34 119
Niveau VII - Cadre supérieur	55 932	56 771	57 611	58 449

Transport fluvial de marchandises personnel sédentaire

Barème des rémunérations minimales annuelles des employés et agents de maîtrise de la navigation intérieure garanties (en euros)

Application à compter du 1^{er} juin 2023

Employés	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1 ^{er} échelon	76	21 064
2 ^{ème} échelon	78	21 181
3 ^{ème} échelon	80	21 357
Niveau II		
1 ^{er} échelon	81	21 591
2 ^{ème} échelon	83	21 671
3 ^{ème} échelon	86	22 018
Niveau III		
1 ^{er} échelon	87	22 424
2 ^{ème} échelon	90	23 003
3 ^{ème} échelon	93	23 833
Niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	24 087
2 ^{ème} échelon	97	24 850
3 ^{ème} échelon	101	25 869
Niveau V		
1 ^{er} échelon	102	26 122

Employés	Coefficients	Mini annuelle
2 ^{ème} échelon	106	27 126
3 ^{ème} échelon	110	28 158

Agents de maîtrise	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1 ^{er} échelon	102	26 096
3 ^{ème} échelon	106	27 100
4 ^{ème} échelon	110	28 130
Niveau II		
1 ^{er} échelon	111	28 384
2 ^{ème} échelon	115	29 401
3 ^{ème} échelon	120	29 561
Niveau III		
1 ^{er} échelon	111	29 762
2 ^{ème} échelon	126	30 858
3 ^{ème} échelon	132	32 263

Transport fluvial de passagers personnel navigant hôtellerie restauration

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties (en euros)

Application au 1^{er} juin 2023

	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Chef de cabine	21 550	21 724	22 152	22 578
Maître d'hôtel	23 517	23 940	24 412	24 882
Assistant du Directeur ou du Commissaire de bord	26 009	26 477	26 996	27 516
Chef de cuisine	30 159	30 702	31 305	31 908
Directeur ou Commissaire de bord	33 202	33 799	34 464	35 127

Personnel navigant technique

Barème Professionnel de rémunération annuelles minimales garanties (en euros)

Application au 1^{er} juin 2023

	Ancienneté dans l'entreprise			
1.00 Bateaux pour excursion journalière	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	21 272	21 440	21 649	22 067
Matelot «Agent de sécurité»	21 388	21 482	21 691	22 109
Capitaine de classe 2				
(conducteur de bateaux de – 35 mètres)	21 522	21 693	21 905	22 327
Capitaine de classe 1				
(conducteur de bateaux de plus de 35 mètres)				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	21 588	21 977	22 408	22 841
2 ^{ème} type de voyage et de voies	23 505	23 928	24 399	24 869
1 ^{er} type de voyages et de voies	24 632	25 076	25 568	26 061

Application du 1^{er} juin 2023

	Ancienneté dans l'entreprise			
2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	21 272	21 440	21 649	22 067
Matelot «Agent de sécurité»	21 388	21 482	21 691	22 109
Timonier				
Exploitation diurne	21 505	21 637	21 848	22 268
Autres types d'exploitation	21 622	21 693	21 905	22 327
Capitaine de classe 2				
(conducteur de bateaux de – 35 mètres)	21 739	21 911	22 130	22 555
Capitaine de classe 1				
Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	21 758	22 149	22 585	23 020
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	26 862	27 346	27 884	28 421
Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	22 688	23 097	23 550	24 003
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	29 835	30 372	30 969	31 565
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	34 130	34 745	35 427	36 110
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	34 841	35 468	36 165	36 861

Accord du 19 décembre 2023

[Étendu par arr. 14 mars 2024, JO 30 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

E2F.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT.

Article 1

Réunis en Commission Paritaire le 19 décembre 2023 les partenaires sociaux de la branche de la navigation intérieure conviennent :

3 d'une part, d'appliquer au 1^{er} janvier 2024 à la totalité des classifications, un taux de majoration de + 1,9 % pour les salaires minima conventionnels ;

3 d'autre part, de négocier avant le 30 mai 2024, afin de faire évoluer les minima conventionnels, dans le cas d'une forte dérive de l'inflation avant cette date, et ce dans la limite de + 5 % à grille équivalente applicable au 1^{er} Janvier.

Article 2

Concernant l'application de ces dispositions aux entreprises de moins de cinquante salariés en vertu de l'article L 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du protocole d'accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du Travail.

Transport fluvial de marchandises personnel sédentaire

Personnel ouvrier de la navigation intérieure (en euros)

Application à compter du 1^{er} janvier 2024

Niveaux et échelons	Coefficients	Mini annuelle
Ouvrier manœuvre niveau I		
1 ^{er} échelon	76	21 465
2 ^{ème} échelon	78	21 643
3 ^{ème} échelon	80	21 882
Ouvrier spécialisé niveau II		
1 ^{er} échelon	81	21 964
2 ^{ème} échelon	83	22 319
3 ^{ème} échelon	86	22 739
Ouvrier qualifié niveau III		
1 ^{er} échelon	87	22 915
2 ^{ème} échelon	90	23 446
3 ^{ème} échelon	93	24 285
Ouvrier hautement qualifié niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	24 545

Niveaux et échelons	Coefficients	Mini annuelle
2 ^{ème} échelon	101	26 360
3 ^{ème} échelon	106	27 642
Chef d'équipe niveau V		
1 ^{er} échelon	107	27 901
2 ^{ème} échelon	110	28 693
3 ^{ème} échelon	118	30 085

Transport fluvial de marchandises personnel sédentaire

Barème des rémunérations minimales annuelles des employés et agents de maîtrise de la navigation intérieure garanties (en euros)

Application à compter du 1^{er} janvier 2024

Employés	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1 ^{er} échelon	76	21 465
2 ^{ème} échelon	78	21 584
3 ^{ème} échelon	80	21 763
Niveau II		
1 ^{er} échelon	81	22 001
2 ^{ème} échelon	83	22 083
3 ^{ème} échelon	86	22 437
Niveau III		
1 ^{er} échelon	87	22 850
2 ^{ème} échelon	90	23 440
3 ^{ème} échelon	93	24 286
Niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	24 545
2 ^{ème} échelon	97	25 322
3 ^{ème} échelon	101	26 360
Niveau V		
1 ^{er} échelon	102	26 618
2 ^{ème} échelon	106	27 642
3 ^{ème} échelon	110	28 693
Agents de maîtrise	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1 ^{er} échelon	102	26 592

3 ^{ème} échelon	106	27 614
4 ^{ème} échelon	110	28 665
Niveau II		
1 ^{er} échelon	111	28 923
2 ^{ème} échelon	115	29 960
3 ^{ème} échelon	120	30 123
Niveau III		
1 ^{er} échelon	121	30 328
2 ^{ème} échelon	126	31 445
3 ^{ème} échelon	132	32 876

Transport fluvial de marchandises personnel sédentaire

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties du personnel cadre de la navigation intérieure (en euros)

Application à compter du 1^{er} janvier 2024

Position I	111	28 895
	à	
	132	32 844
Position II	133	34 042
	à	
	155	39 693
Position III	156	40 033
	à	
	175	44 908
Position III B	176	45 208
	à	
	207	55 829
Position III C	208	56 101
	à	
	255	70 889

Transport fluvial de marchandises - flotte exploitée en relève

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail), et des primes à caractère annuel (intéressement, 13^{ème} mois, objectifs...)

Application à compter du 1^{er} janvier 2024

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot débutant	100	22 262		-	-	-	-
Matelot niveau 1	101	22 473	23 147	23 821	24 496	-	-
Matelot Niveau 2	102	22 569	23 246	23 923	24 600	25 277	25 954
Maître Matelot	104	22 809	23 493	24 178	24 862	25 546	26 231
Matelot Garde Moteur	104	22 809	23 493	24 178	24 862	25 546	26 231
Matelot-Timonier	104	22 809	23 493	24 178	24 862	25 546	26 231
Longueur convoi ou unité - 120 mètres							
Mécanicien	106	23 782	24 496	25 209	25 922	26 636	27 349
Timonier-Conducteur	106	23 890	24 606	25 323	26 040	26 756	27 473
Maître mécanicien	108	25 396	26 158	26 920	27 682	28 444	29 206
Second capitaine	110	26 411	27 203	27 995	28 788	29 580	30 372
1 ^{er} Capitaine	112	29 472	30 356	31 240	32 124	33 008	33 893
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	114	29 592	30 480	31 367	32 255	33 143	34 031
Longueur convoi ou unité + 120 mètres							
Mécanicien	107	23 902	24 619	25 336	26 053	26 770	27 487
Timonier-Conducteur	107	24 010	24 730	25 450	26 171	26 891	27 611
Maître mécanicien	109	25 516	26 282	27 047	27 813	28 578	29 344
Second capitaine	111	27 131	27 945	28 759	29 573	30 387	31 201
1 ^{er} Capitaine	113	30 310	31 219	32 128	33 038	33 947	34 856
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	115	30 430	31 343	32 256	33 168	34 081	34 994
Commandant	117	33 664	34 674	35 683	36 693	37 703	38 713

Transport fluvial de marchandises - flotte classique

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes

rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail) et des primes à caractère annuel (intéressement, 13^{ème} mois, objectifs)

Application à compter du 1^{er} janvier 2024

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot	001	22 262	22 930	23 597	24 265	24 933	25 601
Matelot-Timonier	004	22 569	23 246	23 923	24 600	25 277	25 954
Longueur convoi ou unité : 38,5 m							
Timonier-Conducteur	010	22 670	23 350	24 030	24 710	25 390	26 070
Capitaine	020	23 890	24 606	25 323	26 040	26 756	27 473
Longueur convoi ou unité : > 38,5 m et < 70 m							
Timonier-Conducteur	011	23 409	24 112	24 814	25 516	26 219	26 921
Capitaine	021	24 610	25 348	26 086	26 825	27 563	28 301
Longueur convoi ou unité : > 70 m et < 120 m							
Timonier-Conducteur	012	23 890	24 606	25 323	26 040	26 756	27 473
Capitaine	022	26 411	27 203	27 995	28 788	29 580	30 372
Longueur convoi ou unité : > 120 m							
Timonier-Conducteur	013	25 090	25 843	26 595	27 348	28 101	28 854
Capitaine	023	28 812	29 676	30 540	31 405	32 269	33 133

Transport fluvial de passagers personnel ETAM et cadre

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1^{er} janvier 2024

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Employés				
Niveau I (débutant - 6 mois de pratique professionnelle)	21 676			

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Niveau II	22 501	22 838	23 176	23 513
Niveau III	26 129	26 520	26 912	27 304
Agents de maîtrise				
Niveau IV - Maîtrise	27 355	27 767	28 176	28 586
Niveau V - Haute-maîtrise	31 270	31 739	32 208	32 678
Cadres				
Niveau VI - Cadre	33 270	33 769	34 268	34 768
Niveau VII Cadre supérieur	56 995	57 850	58 705	59 560

Transport fluvial de passagers personnel navigant hôtellerie Restauration

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties (en euros)

Application au 19 décembre 2024

	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Chef de cabine	21 959	22 137	22 573	23 007
Maître d'hôtel	23 964	24 395	24 876	25 355
Assistant du Directeur ou du Commissaire de bord	26 503	26 980	27 509	28 039
Chef de cuisine	30 732	31 285	31 900	32 514
Directeur ou Commissaire de bord	33 832	34 441	35 118	35 795

Transport fluvial de passagers personnel navigant technique

Barème Professionnel de rémunération annuelles minimales garanties (en euros)

Application au 1^{er} janvier 2024

	Ancienneté dans l'entreprise			
1.00 Bateaux pour excursion journalière	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	21 676	21 848	22 060	22 486
Matelot «Agent de sécurité»	21 794	21 890	22 104	22 529

	Ancienneté dans l'entreprise			
1.00 Bateaux pour excursion journalière	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Capitaine de classe 2				
(conducteur de bateaux de - 35 mètres)	21 931	22 105	22 321	22 751
Capitaine de classe 1				
(conducteur de bateaux de plus de 35 mètres				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	21 998	22 394	22 834	23 275
2 ^{ème} type de voyage et de voies	23 952	24 383	24 862	25 341
1 ^{er} type de voyages et de voies	25 100	25 552	26 053	26 556

Application du 1^{er} janvier 2024

	Ancienneté dans l'entreprise			
2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	21 676	21 848	22 060	22 486
Matelot «Agent de sécurité»	21 794	21 890	22 104	22 529
Timonier				
Exploitation diurne	21 913	22 048	22 263	22 692
Autres types d'exploitation	22 033	22 105	22 321	22 751
Capitaine de classe 2				
(conducteur de bateaux de - 35 mètres)	22 152	22 327	22 550	22 984
Capitaine de classe 1				
Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	22 171	22 570	23 014	23 457
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	27 373	27 865	28 414	28 961
Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	23 119	23 536	23 997	24 459
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	30 402	30 949	31 557	32 165
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	34 778	35 405	36 100	36 796
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	35 503	36 142	36 852	37 561

Accord du 17 décembre 2024

[Étendu par arr. 17 mars 2025, JO 29 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

EFF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Article 1

Réunis en Commission Paritaire le 17 décembre 2024 les partenaires sociaux de la branche de la navigation intérieure conviennent :

3 d'une part, d'appliquer au 1^{er} janvier 2025 à la totalité des classifications, un taux de majoration de + 1,8 % pour les salaires minima conventionnels ;

3 d'autre part, de négocier avant le 30 juin 2025, afin de faire évoluer les minima conventionnels, dans le cas d'une dérive de l'inflation avant cette date, et ce dans la limite de + 2,6 % à grille équivalente applicable au 1^{er} Janvier.

Article 2

Concernant l'application de ces dispositions aux entreprises de moins de cinquante salariés en vertu de l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du protocole d'accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du Travail.

Transport fluvial de marchandises - Flotte exploitée en relève

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail), et des primes à caractère annuel (intéressement, 13^{ème} mois, objectifs...)

Application à compter du 1^{er} janvier 2025

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot débutant	100	22 662	-	-	-	-	-
Matelot niveau 1	101	22 878	23 564	24 250	24 937	-	-
Matelot Niveau 2	102	22 975	23 665	24 354	25 043	25 732	26 422
Maître Matelot	104	23 220	23 916	24 613	25 309	26 006	26 703
Matelot Garde Moteur	104	23 220	23 916	24 613	25 309	26 006	26 703
Matelot - Timonier	104	23 220	23 916	24 613	25 309	26 006	26 703
Longueur convoi ou unité - 120 mètres							
Mécanicien	106	24 210	24 936	25 663	26 389	27 115	27 842
Timonier-Conducteur	106	24 320	25 049	25 779	26 508	27 238	27 968
Maître mécanicien	108	25 853	26 629	27 405	28 180	28 956	29 731
Second capitaine	110	26 886	27 693	28 499	29 306	30 112	30 919
1 ^{er} Capitaine	112	30 002	30 902	31 802	32 703	33 603	34 503

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	114	30 125	31 028	31 932	32 836	33 739	34 643
Longueur convoi ou unité + 120 mètres							
Mécanicien	107	24 332	25 062	25 792	26 522	27 252	27 982
Timonier-Conducteur	107	24 442	25 175	25 908	26 642	27 375	28 108
Maître mécanicien	109	25 976	26 755	27 534	28 313	29 093	29 872
Second capitaine	111	27 619	28 448	29 276	30 105	30 934	31 762
1 ^{er} Capitaine	113	30 855	31 781	32 707	33 632	34 558	35 484
1 ^{er} Capitaine Responsable de bord	115	30 978	31 907	32 836	33 766	34 695	35 624
Commandant	117	34 270	35 298	36 326	37 354	38 382	39 410

Transport fluvial de marchandises personnel sédentaire

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties du personnel cadre de la navigation intérieure (en euros)

Application à compter du 1^{er} janvier 2025

Position I	111	29 415
	à	
	132	33 435
Position II	133	34 655
	à	
	155	40 408
Position III	156	40 754
	à	
	175	45 716
Position III B	176	46 021
	à	
	207	56 834
Position III C	208	57 111
	à	

	255	72 165

Barème des rémunérations minimales annuelles des employés et agents de Maîtrise de la navigation intérieure garanties (en euros)

Application à compter du 1^{er} janvier 2025

Employés	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1 ^{er} échelon	76	21 851
2 ^{ème} échelon	78	21 972
3 ^{ème} échelon	80	22 154
Niveau II		
1 ^{er} échelon	81	22 397
2 ^{ème} échelon	83	22 480
3 ^{ème} échelon	86	22 840
Niveau III		
1 ^{er} échelon	87	23 261
2 ^{ème} échelon	90	23 862
3 ^{ème} échelon	93	24 723
Niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	24 987
2 ^{ème} échelon	97	25 778
3 ^{ème} échelon	101	26 835
Niveau V		
1 ^{er} échelon	102	27 097
2 ^{ème} échelon	106	28 139
3 ^{ème} échelon	110	29 209

Agents de maîtrise	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1 ^{er} échelon	102	27 071
3 ^{ème} échelon	106	28 111
4 ^{ème} échelon	110	29 181
Niveau II		
1 ^{er} échelon	111	29 444
2 ^{ème} échelon	115	30 499
3 ^{ème} échelon	120	30 665
Niveau III		

Agents de maîtrise	Coefficients	Mini annuelle
1 ^{er} échelon	121	30 874
2 ^{ème} échelon	126	32 011
3 ^{ème} échelon	132	33 468

Personnel ouvrier de la navigation intérieure (en euros)

Application à compter du 1^{er} janvier 2025

Niveaux et échelons	Coefficients	Mini annuelle
Ouvrier manœuvre Niveau I		
1 ^{er} échelon	76	21 851
2 ^{ème} échelon	78	22 033
3 ^{ème} échelon	80	22 276
Ouvrier spécialisé Niveau II		
1 ^{er} échelon	81	22 360
2 ^{ème} échelon	83	22 720
3 ^{ème} échelon	86	23 148
Ouvrier qualifié Niveau III		
1 ^{er} échelon	87	23 328
2 ^{ème} échelon	90	23 868
3 ^{ème} échelon	93	24 723
Ouvrier hautement qualifié Niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	24 987
2 ^{ème} échelon	101	26 835
3 ^{ème} échelon	106	28 139
Chef d'équipe Niveau V		
1 ^{er} échelon	107	28 403
2 ^{ème} échelon	110	29 209
3 ^{ème} échelon	118	30 626

Transport fluvial de marchandises - Flotte classique

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail) et des primes à caractère annuel (intéressement, 13^{ème} mois, objectifs)

Application à compter du 1^{er} janvier 2025

		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification Automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot	001	22 662	23 342	24 022	24 702	25 382	26 062
Matelot-Timonier	004	22 975	23 665	24 354	25 043	25 732	26 422
Longueur convoi ou unité : 38,5 m							
Timonier-Conducteur	010	23 078	23 770	24 463	25 155	25 847	26 540
Capitaine	020	24 320	25 049	25 779	26 508	27 238	27 968
Longueur convoi ou unité : > 38,5 m et < 70 m							
Timonier-Conducteur	011	23 831	24 546	25 261	25 976	26 690	27 405
Capitaine	021	25 053	25 804	26 556	27 308	28 059	28 811
Longueur convoi ou unité : > 70 m et < 120 m							
Timonier-Conducteur	012	24 320	25 049	25 779	26 508	27 238	27 968
Capitaine	022	26 886	27 693	28 499	29 306	30 112	30 919
Longueur convoi ou unité : > 120 m							
Timonier-Conducteur	013	25 542	26 308	27 074	27 840	28 607	29 373
Capitaine	023	29 330	30 210	31 090	31 970	32 850	33 730

Personnel ETAM et Cadre

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1^{er} janvier 2025

		Ancienneté dans l'entreprise			
		Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Employés					
Niveau I (débutant - 6 mois de pratique professionnelle)		22 066			
Niveau II		22 906	23 249	23 593	23 937
Niveau III		26 599	26 998	27 396	27 795
Agents de maîtrise					

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Niveau IV - Maîtrise	27 848	28 266	28 683	29 101
Niveau V - Haute-maîtrise	31 833	32 310	32 788	33 266
Cadres				
Niveau VI - Cadre	33 869	34 377	34 885	35 393
Niveau VII - Cadre supérieur	58 021	58 891	59 762	60 632

Personnel navigant technique

Barème Professionnel de rémunération annuelles minimales garanties (en euros)

Application au 1^{er} janvier 2025

	Ancienneté dans l'entreprise			
1.00 Bateaux pour excursion journalière	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	22 066	22 241	22 457	22 891
Matelot «Agent de sécurité»	22 187	22 284	22 501	22 935
Capitaine de classe 2				
(conducteur de bateaux de – 35 mètres)	22 326	22 503	22 723	23 160
Capitaine de classe 1				
(conducteur de bateaux de plus de 35 mètres)				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	22 394	22 798	23 245	23 694
2 ^{ème} type de voyage et de voies	24 383	24 822	25 310	25 798
1 ^{er} type de voyages et de voies	25 552	26 012	26 522	27 034

Application du 1^{er} janvier 2025

	Ancienneté dans l'entreprise			
2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	22 066	22 241	22 457	22 891
Matelot «Agent de sécurité»	22 187	22 284	22 501	22 935

	Ancienneté dans l'entreprise			
2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Timonier				
Exploitation diurne	22 308	22 445	22 664	23 100
Autres types d'exploitation	22 429	22 503	22 723	23 160
Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de – 35 mètres)	22 551	22 729	22 956	23 398
Capitaine de classe 1 Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	22 570	22 977	23 428	23 879
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	27 865	28 367	28 925	29 482
Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
3 ^{ème} type de voyages et de voies	23 535	23 959	24 429	24 900
1 ^{er} et 2 ^{ème} type de voyages et de voies	30 949	31 506	32 125	32 743
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	35 405	36 043	36 750	37 459
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	36 142	36 793	37 515	38 237

Transport fluvial de passagers

Personnel navigant hôtellerie restauration

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties (en euros)

Application au 1^{er} janvier 2025

	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Chef de cabine	22 354	22 535	22 979	23 421
Maître d'hôtel	24 396	24 834	25 324	25 811
Assistant du Directeur ou du Commissaire de bord	26 980	27 465	28 005	28 544
Chef de cuisine	31 285	31 848	32 474	33 100
Directeur ou Commissaire de bord	34 441	35 061	35 751	36 439

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Régime Frais de Santé

Accord du 15 décembre 2015

[Étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FAT UNSA ;

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

FNT CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est pris en application de la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui prévoit, en son article premier, la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés.

Le présent accord a pour objet de prévoir un système de garanties minimales obligatoires couvrant les salariés des entreprises des branches professionnelles signataires du présent accord ne disposant pas d'un contrat frais de santé à adhésion obligatoire. Ces salariés bénéficieront ainsi d'un remboursement complémentaire des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre d'un dispositif favorisant la solidarité.

Article 1er

Objet

Le présent accord collectif instaure une couverture minimale en matière de frais de santé au profit des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce dispositif est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits «responsables» et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En outre, il est en conformité avec le décret du 8 juillet 2014 modifiant l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et du décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale⁽¹⁾

⁽¹⁾ Les entreprises sont libres de choisir l'organisme assureur auprès duquel elles s'affilieront.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des organisations signataires qui ne disposent pas d'une couverture collective de frais de santé. La mise en œuvre du présent dispositif n'a donc pas pour objet la remise en cause d'un régime d'entreprise plus favorable.

En conséquence, les entreprises disposant au jour de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant des garanties d'un niveau équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord, peuvent conserver leur régime.

Les entreprises ayant un régime frais de santé moins favorable apprécié dans les conditions énoncées ci-dessus, devront adapter leurs garanties au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Répartition de la cotisation

La cotisation afférente au dispositif de garantie de frais de santé définie à l'article 9 est répartie de la manière suivante : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Article 4

Salariés concernés

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés *ayant 6 mois d'ancienneté (Termes exclus de l'extension par arr. 6 févr. 2017 2016, JO 18 fév.)*, titulaires d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, non suspendu et inscrits à l'effectif entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les garanties prévues au présent accord sont suspendues de plein droit dans les cas où le contrat de travail est suspendu sans maintien total ou partiel de la rémunération et sans versement d'indemnités journalières complémentaires, financées en tout ou partie par l'employeur.

Article 5

Cas de dispenses d'affiliation

Par exception, conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés qui le souhaitent peuvent être dispensés d'affiliation au présent dispositif de frais de santé.

À titre d'information, cette dispense concerne les salariés qui relèvent de l'une des situations suivantes :

- Salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure - la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.
- Salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de garantie de frais de santé à condition de le justifier chaque année.
- Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties.
- Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.
- Salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. - quelle que soit leur date d'embauché.
- Salariés bénéficiaires de l'ACS, de la CMU-C - la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

Les salariés qui répondent à l'une des situations mentionnées ci-dessus, doivent formuler expressément par écrit à leur employeur leur demande de dispense.

Il incombe à l'employeur d'informer le salarié de la manière la plus claire et précise possible des conséquences de sa dispense d'affiliation.

Article 6

Respect des critères de responsabilité

Le présent dispositif de frais de santé est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits «responsables» et les décrets et arrêtés pris pour son application.

Article 7

Tableau de garanties

Les tableaux des garanties du régime de base et du régime optionnel sont joints en annexe 2.

Article 8

Choix de deux organismes assureurs

(Art. exclus de l'extension par arr. 6 févr. 2017 2016, JO 18 févr.)

Le Comité des armateurs fluviaux signera un contrat cadre avec deux organismes, parmi les trois auditionnés par les partenaires sociaux dans le cadre de la consultation organisée du 20 juillet au 15 septembre 2015. Ces deux organismes seront chargés d'assurer la gestion du risque santé complémentaire conventionnel des salariés de la branche compte tenu des garanties figurant au présent accord.

Article 9

Suivi du régime complémentaire frais de santé

Le suivi du régime complémentaire «frais de santé» est assuré par la Commission paritaire nationale.

Article 10

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016. Les entreprises disposent d'un délai de 12 mois pour se mettre en conformité avec ses dispositions.

Article 11

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 12

Révision

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérents, par courrier précisant son objet ;
- Les négociations débiteront au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fait l'objet de la conclusion d'un avenant écrit soumis aux mêmes règles de dépôt et publicité que le présent accord.

Article 13

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de trois mois par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui le substituera, ou à défaut, pendant une durée d'un an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 14

Dépôt et Publicité

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente.

Annexe 1 à l'accord collectif national relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la navigatrice intérieure

Champ d'application professionnel

Convention collective du personnel navigant des entreprises de transport fluvial de marchandises - IDCC 0003 -
Convention collective du personnel sédentaire des entreprises de transport fluvial de marchandises - IDCC 2174 -
Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport fluvial de passagers - IDCC 1974 -

Annexe 2 à l'accord collectif national relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la navigatrice intérieure

Tableau des garanties de base

	Régime de base Y compris le remboursement de la sécurité sociale
Soins médicaux et paramédicaux	
- Consultations, visites : généralistes	100 % BR
- Consultations, visites : spécialistes	135 % BR CAS/115 % BR hors CAS
- Auxiliaires médicaux : infirmières, kinésithérapeutes...	100 % BR
Pharmacie 30/35 %	100 % BR
Analyses et examens	
- Actes médicaux techniques et d'échographie	100 % BR
- Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée	100 % BR
- Examens de laboratoire	100 % BR
Appareillages et accessoires médicaux	

	Régime de base Y compris le remboursement de la sécurité sociale
- Appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	100 %
- Prothèses auditives	100 %
Cure thermique	
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier	100 % BR
Optique	
Limitation à 1 équipement tous les 2 ans. Cette période est réduite à 1 an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue	
Forfait :	
- Monture	112
- Verres simples faible correction	124
- Verres simples forte correction	160
- Verres complexes faible correction	160
- Verres complexes forte correction	192
- Lentilles acceptées ou refusées	100
Dentaire	
- Soins dentaires	100 % BR
- Inlays-Core	150 % BR
- Prothèses dentaires acceptées	150 % BR
- Orthodontie acceptée	125 % BR
Médecine douce	
Ostéopathie, chiropractie	15 / séance × 4
Praticien titulaire d'un diplôme délivré par un établissement agréé	
Hospitalisation médicale et chirurgicale	
- Frais de séjour	120 % BR
- Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)	130 % BR CAS/110 % BR hors CAS
- Ambulances, véhicules sanitaires légers...	100 % BR
- Forfait journalier hospitalier	100 % des Frais Réels
- Chambre particulière	30 / jour
- Chambre particulière ambulatoire	15 / jour
- Frais d'accompagnement d'un enfant de moins 16 ans	15 / jour
Maternité	
- Soins, honoraires de médecin, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique	100 % BR
- Chambre particulière	30 / jour
Prévention	

	Régime de base Y compris le remboursement de la sécurité sociale
- Actes de prévention pris en charge dans le cadre du contrat responsable	100 % BR
* Prise en charge sans surcoût : - détartrage annuel sus et sous gingival effectué en 2 séances maximum - dépistage des troubles de l'audition chez les plus de 50 ans, une fois tous les 5 ans - dépistage de l'hépatite B, - scellement des sillons dentaire avant le 14 ^{ème} anniversaire, - bilan du langage oral des enfants, - ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans - vaccin anti-grippe	

Annexe 2 à l'accord collectif national relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la navigatrice intérieure

Tableau des garanties optionnelles

	Option Y compris le remboursement de la sécurité sociale
Soins médicaux et paramédicaux	
- Consultations, visites : généralistes	135 % BR CAS/ 115 % BR hors CAS
- Consultations, visites : spécialistes	160 % BR CAS/ 140 % BR hors CAS
- Auxiliaires médicaux : infirmières, kinésithérapeutes...	105 % BR
Pharmacie	
Pharmacie	100 % BR
Pharmacie prescrite non prise en charge	30/an
Analyses et examens	
- Actes médicaux techniques et d'échographie	135 % BR CAS/ 115 % BR hors CAS
- Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée	120 % BR CAS/ 100 % BR hors CAS
- Examens de laboratoire	105 % BR
Appareillages et accessoires médicaux	
- Appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	120 %
+ Forfait supplémentaire orthopédie, appareillage et accessoires médicaux	+ 127
- Prothèses auditives	120 %
+ Forfait supplémentaire achat prothèses auditives	+ 127
Cure thermique	
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier	100 % BR
+ Forfait supplémentaire	63
Optique Limitation à 1 équipement tous les 2 ans. Cette période est réduite à 1 an pour les mineurs ou en cas de renouvellement d'équipement justifié par une évolution de la vue	
Forfait :	
- Monture	150

	Option Y compris le remboursement de la sécurité sociale
- Verres simples faible correction	192
- Verres simples forte correction	232
- Verres complexes faible correction	232
- Verres complexes forte correction	258
- Lentilles acceptées ou refusées	150
Dentaire	
- Soins dentaires	125 % BR
- Inlays-Core	200 % BR
- Prothèses dentaires acceptées	200 % BR
- Prothèses dentaires refusées	150 % BR
- Orthodontie acceptée	200 % BR
- Orthodontie refusée	130 % BR
Médecine douce	
Ostéopathie, chiropractie Praticien titulaire d'un diplôme délivré par un établissement agréé	50 /séances × 4
Hospitalisation médicale et chirurgicale	
- Frais de séjour	160 % BR
- Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)	170 % BR CAS/ 150 % BR hors CAS
- Ambulances, véhicules sanitaires légers...	120 % BR
- Forfait journalier hospitalier	
- Chambre particulière	100 % des Frais Réels
- Chambre particulière ambulatoire	41 /jour
- Frais d'accompagnement d'un enfant de moins 16 ans	41 /jour
	15 /jour
Maternité	
- Soins, honoraires de médecin, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique	135 % BR CAS/ 115 % BR hors CAS
- Chambre particulière	41 /jour
- Frais de maternité	238
Indemnité par enfant inscrit à la date de naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivant cette date.	
Prévention	
- Vie sans tabac Prise en charge des substituts nicotiniques et/ou consultation cognito-comportementale sur prescription médicale, après intervention du régime obligatoire.	100 /an
- Vaccin anti-grippal et autres vaccins	60 /an
- contraceptions (préservatifs, pilules, patches...)	30
- Actes de prévention pris en charge dans le cadre du contrat responsable	100 % BR

Formation professionnelle

Accord du 29 mars 2016

[Étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017, applicable à la date de sa signature]

Mod. par Avenant n° 1 du 21 juin 2016, étendu par arr. 17 août 2018, JO 23 août, applicable à la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

PSCN CFE-CGC.

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.

À 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 pré-

valu à leur création.

À 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 1

Dispositions générales

Article 1er

Champ d'application

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

— Convention collective Nationale du personnel sédentaire des entreprises de transports de marchandises de la navigation intérieure du 5 septembre 2000 modifiée par accords des 10 janvier 2005 et 28 février 2008.

— Convention Collective Nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997 modifiée par accords des 10 janvier 2005 et 28 février 2008.

— Accords Nationaux en dates du 2 avril 2001 applicable à la flotte exploitée en relèves et du 10 janvier 2001 applicable à la flotte exploitée en classique modifiés et complétés par avenants et accords du 10 juillet 2007. Elles abrogent et remplacent les dispositions de l'accord de branche du 6 septembre 2011, ainsi que l'avenant du 15 novembre 2013.

Chapitre 1er

Les structures institutionnelles et professionnelles

Article 2

La 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 champs 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 générale 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'État 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'entreprises et aux instances représentatives du personnel.

3.2 Modalités de fonctionnement

Les modalités de gouvernance et de fonctionnement de l'observatoire sont fixés 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 L'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 Les 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 2 Les 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

Les 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.

À 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

Le 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.

À 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 théorique 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 classification 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 industrielle

3° les parcours de professionnalisation ;

Chapitre 3

La formation initiale

Article 10

Les contrats d'apprentissage et les 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'embauché 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 nécessaires à la présentation à l'examen du certificat de capacité.

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

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

N.B. Pour les formations préalables à l'obtention du CAP de matelot de la navigation fluviale du baccalauréat professionnel «Transport fluvial» ou d'une qualification reconnue équivalente par l'autorité compétente, de la FMDI ou du Certificat de qualification professionnelle CQP «Capitaine de bateau fluvial», 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 programme ainsi que les conditions de validation de la formation. Pendant la durée du contrat et dans le délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié. En cas d'inadéquation dénoncée par l'une ou l'autre des parties, les signataires du contrat peuvent convenir des termes d'un accord d'ajustement.

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

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

L'accueil dans les entreprises et les 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 considérée comme temps de travail effectif.

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

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 4

La 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 radio téléphoniste certificat retreint 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 psycho-sociaux ;
- 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 **Le 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.

Article 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 h/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.

Article 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).

Article 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

Le 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.

Article 15.1

Les 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 définis 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.

Article 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 1).

Article 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 ;

Article 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 CNEFP dans son rapport annuel :

— Les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation préformative 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, le 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 La 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 indéterminée.

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 La 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 Le 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 profes-

sionnalisation, 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 Euros 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

Le 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 4

Le 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 œuvre de la réforme de la formation professionnelle au niveau de la branche.

Article 19

Les reversements au bénéfice des centres de formation d'apprentis

Mod. par Avenant n° 1 du 21 juin 2016, étendu par arr. 17 août 2018, JO 23 août, applicable à la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

PSCN CFE-CGC.

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 maximum de 30 % 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 :

2. 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,
3. au regard de l'avis formulé par les Conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis sur les montants et leur utilisation,
4. 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.

(Al. exclu de l'extension par arr. 17 août 2018, JO 23 août) 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

Le 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 2

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. À 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

L'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 doit pas se confondre avec un entretien annuel d'évaluation dont la finalité est l'évaluation de la prestation de travail du salarié dans l'entreprise 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 a 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.

Annexe 1

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 «Électrotechnique»	IV
BAC professionnel «Maintenance nautique»	IV
BTS	
BTS «Vente et Production Touristique»	III

Formations	Niveau
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 Organisation» (Option Entrepreneuriat)	II
Licence «Management»	II
Licence Pro «Gestion des Risques en Entreprise»	II
Licence «Comptabilités-Gestion»	II
Master	
Master I Responsable du Transport Multimodal	I
Certificats de qualification professionnelle	
CQP «Capitaine de bateau fluvial»	CP NE FP
CQP «Pilote de croisières de courtes durées»	CP NE FP
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)	-

Formations	Niveau
Attestation ADNDR - Transports de Marchandises Dangereuses sur les voies de Navigations Intérieures	-
Attestation Spéciale Passager (ASP)	-
Prévention et Secours Cirque 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 à inventaire	Référence
Langues étrangères	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)	CP NE FP
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 Fonction d'Animateur) par exemple	-
Formation incendie (équiper de 1 ^{ère} 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	

Liste formations CPF - 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

Formations	Niveau
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-Restoration»	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 Organisation» (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 «Capitale 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

Formations	Niveau
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 ADN - 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 certifiâmes à l'inventaire	Référence
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 véhiculés 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 Fonction d'Animateur) par exemple	-

Annexe 2 - 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 % destinés au financement des actions de formation liées aux contrats ou aux périodes de professionnalisation
- 0,40 % destinés 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 % destinée à financer les actions de professionnalisation
- 0,20 % destinée 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 % destinée à financer le plan de formation
- 0,15 % destinée à financer le congé individuel de formation
- 0,15 % affectée 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 % destinée à financer les actions de professionnalisation
- 0,20 % destinée 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 % destinée à financer le plan de formation
- 0,20 % destinée à financer le congé individuel de formation
- 0,20 % affectée 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 % destinée à financer les actions de professionnalisation
- 0,20 % destinée 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 % destinée à financer le congé individuel de formation
- 0,20 % affectée 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.

CQP «Personnel navigant» Accord du 25 février 2004

[Étendu par arrêté du 20 octobre 2004, JO 5 novembre 2004]

Préambule

Le développement des compétences du personnel navigant reste une des priorités de la profession. Par le présent accord collectif, les parties signataires entendent confirmer la formation professionnelle comme un instrument au service du développement des salariés et de la performance des entreprises permettant l'adaptation nécessaire des métiers du transport fluvial à leur environnement économique, technologique et social.

Considérant la possibilité offerte à la CPNEFP par les dispositions légales, de créer des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) attestant, dans les conditions définies par cette commission, des qualifications professionnelles obtenues, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord national s'applique au Personnel Navigant :

- des entreprises de transport fluvial de marchandises régi par le contrat collectif de la navigation intérieure du 28 octobre 1936.
- des entreprises de transport fluvial de passagers régi par la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997 ;

Il est négocié dans les conditions légales prévues aux articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

Article 2

Création de certificats de qualification professionnelle

Les compétences professionnelles acquises en ce qui concerne le personnel navigant des entreprises de transport fluvial pourront être reconnues et sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP).

La décision de créer un certificat de qualification professionnelle appartient à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

La CPNEFP est la seule instance habilitée à décider la création ou la suppression d'un CQP.

La décision de créer un CQP prend la forme d'une délibération de la CPNEFP à laquelle est annexée un dossier comportant, pour chaque CQP :

1. la fonction concernée, les appellations rencontrées pour le même emploi, la définition globale de l'emploi, la délimitation et la description des activités, le degré de responsabilité et d'autonomie, les domaines concernant l'environnement (milieu, rythme, etc.),
2. le référentiel de l'activité professionnelle qui permettra d'élaborer le contenu des savoirs et savoir-faire à acquérir pour la fonction concernée,
3. le programme de formation à suivre,
4. le public concerné,
5. les prérequis nécessaires au suivi de la formation,
6. les critères d'agrément par la CPNEFP des organismes de formation,
7. les modalités de délivrance du CQP,
8. les modalités de validation des acquis professionnels,
9. la situation des salariés en poste au moment de la décision de création.

Article 3

Modalités d'obtention des certificats de qualification professionnelle

Le CQP est délivré, par la CPNEFP, aux personnes qui, à l'issue de la formation, ont satisfait aux épreuves des examens conformément aux décisions du jury d'examen.

Le programme de formation ainsi que les modalités des examens sont définis par la CPNEFP et figurent dans le dossier annexé à la décision de la création du CQP, tel que prévu au paragraphe 4 de l'article 2 du présent accord.

Les actions de formation ne peuvent être délivrées que par des organismes de formation ayant été agréés par la CPNEFP, selon des critères définis par la CPNEFP et figurant dans le dossier annexé à la décision de création du CQP, tel que prévu au paragraphe 4 de l'article 2 du présent accord. L'obtention d'un CQP est ouvert :

- prioritairement aux salariés des entreprises de transport fluvial de marchandises et de passagers, dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation ou du capital temps formation,
- prioritairement aux salariés recrutés dans le cadre d'un contrat de formation en alternance,
- aux personnes en recherche d'emploi souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion,
- aux salariés d'une autre branche souhaitant réorienter leur vie professionnelle. Le CQP est délivré par la CPNEFP sur imprimé à l'en-tête de la commission.

Article 4

Jury d'examen

Pour la passation des épreuves, le jury est constitué paritairement de quatre membres, dont :

- deux au titre de la partie patronale ;
- deux au titre des organisations syndicales de salariés.

Le jury est placé alternativement chaque année sous la présidence d'un membre de chacune des deux parties ci-

dessus mentionnées.

Article 5 **Modification ou suppression d'un CQP**

Les CQP, créés par la CPNEFP, peuvent être modifiés ou supprimés par la CPNEFP, pour tenir compte des évolutions de la branche en matière d'emploi.

Article 6 **Précisions de l'accord**

Les parties rappellent que les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par les postes de travail qu'ils occupent effectivement et non en fonction de leur qualification. Les conditions de révision du présent accord sont celles prévues à l'article L. 132-7 du Code du Travail.

Article 7 **Durée, dépôt et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date de signature.

Il constitue une annexe :

- à la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997,
- au contrat collectif de la navigation intérieure du 28 octobre 1936.

Il fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, et de demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 et suivants du Code du Travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord et des délibérations de la CPNEFP portant création des CQP et conclues en application du présent accord, dès leur signature, de sorte qu'ils soient applicables dans tous les établissements rentrant dans le champ d'application du présent accord.

CQP de «Capitaine de bateau fluvial» **Accord du 25 février 2004**

[Étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004]

Mod. par Avenant n° 1, 21 juin 2004, étendu par arr. 22 oct. 2004, JO 5 nov.

Mod. par Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.

1. Création - Titre et Position du C.Q.P.

1.1) Création du C.Q.P.

— Considérant les besoins prévisibles des entreprises de transport fluvial en personnel qualifié pour la conduite des bateaux eu égard notamment aux nombreux départs en retraite de conducteurs dans les prochaines années, et aux évolutions des conditions d'exercice des métiers

— Considérant que ces besoins ne pourront pas être satisfaits par la seule voie des formations initiales existantes (Certificat d'Aptitude Professionnelle de Navigation Fluviale et Mention Complémentaire Transporteur Fluvial) en raison notamment des limites d'âge,

— Considérant que les formations initiales existantes (Certificat d'Aptitude Professionnelle de Navigation Fluviale et Mention Complémentaire Transporteur Fluvial) n'ont pas pour vocation à former directement des conducteurs, mais, le premier, des matelots qualifiés, et le second, des transporteurs fluviaux (entrepreneur artisanal ou responsable d'une unité de production dans un armement fluvial),

— Considérant les nouvelles conditions de passage de l'examen du certificat général de capacité et la nécessité pour le secteur professionnel de disposer d'un dispositif aidé d'insertion professionnelle de candidats aux métiers de la navigation et de lisibilité des évolutions de carrière professionnelle la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) représentant les employeurs et les salariés du transport fluvial (marchandises et passagers) décide de créer au niveau de la branche transport fluvial un Certificat de Qualification Professionnelle dont la définition et les conditions de délivrance sont fixées ci-après.

1.2) Titre du C.Q.P.

C.Q.P. Capitaine de bateau fluvial.

Remarques : Ce titre a été préféré à Conducteur (terme utilisé notamment dans le Règlement Général de Police, le Décret n° 2002-1104 du 29 août 2002 modifiant le décret n° 91-731 du 23 juillet 1991 relatif à l'équipage et à la conduite des bateaux circulant ou stationnant sur les eaux intérieures) et son arrêté d'application du 19 décembre 2003, pour mettre l'accent sur le fait qu'il s'agit de former des futurs responsables de la conduite d'unités fluviales

importantes ou spécialisées, capables de piloter leur unité en gérant l'ensemble des moyens humains et techniques y afférent, dans le respect des réglementations relatives à la sécurité et à l'environnement et du souci de la compétitivité du secteur.

1.3) Position du C.Q.P.

Le C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial» se positionne entre le Certificat d'Aptitude Professionnelle de Navigation Fluviale et la Mention Complémentaire Transporteur Fluvial dont il reprend l'essentiel de deux des trois modules (Fonction : Gestion des moyens humains et techniques et Fonction : Gestion des risques et de la sécurité).

2. Champs d'application géographique, professionnel et catégoriel du C.Q.P.

2.1) Champ d'application géographique

Le présent Accord a pour champ d'application géographique l'ensemble du réseau navigable français ainsi que sur les voies navigables étrangères ou à régime international pour autant que les salariés concernés soient employés par des entreprises ayant leur siège social sur le territoire métropolitain.

2.2) Champ d'application professionnel

Le présent Accord s'applique à l'ensemble des entreprises ayant leur siège social en France :

- de transport fluvial de marchandises référencées sous le code 612.02.ZB de la Nomenclature d'Activité Française (NAF).
- de transport fluvial de passagers référencées sous le code 612.012.ZA de la Nomenclature d'Activité Française (NAF).

2.3) Champ d'application catégoriel

Le présent Accord s'applique au personnel navigant (chargé de la conduite et de l'entretien des bateaux de navigation intérieure) des entreprises comprises dans le champ d'application :

- du contrat collectif du 28 octobre 1936 et de ses avenants, notamment :
 - l'Accord national en date du 10 janvier 2001 applicable au personnel salarié relevant du régime de Flotte Classique ;
 - l'Accord national en date du 2 avril 2001 applicable au personnel salarié relevant du régime de Flotte Exploitée en Relèves ;
- de l'Annexe N° 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997.

3. Référence aux emplois qualifiés correspondants

Mod. par Avenant n° 1, 21 juin 2004, étendu par arr. 22 oct. 2004, JO 5 nov.

Mod. par Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.

Le terme de «Capitaine de bateau fluvial» utilisé comme titre dans le présent C.Q.P. couvre :

- les emplois de capitaine (désigné parfois conducteur) tels que définis dans l'Accord National en date du 10 janvier 2001 applicable à la Flotte Classique.
- les emplois de second capitaine et premier capitaine tels que définis à l'Article 6.30 de l'Accord National en date du 2 avril 2001 applicable à la Flotte Exploitée en Relèves.
- (Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu) les emplois de capitaine classe 1 tels que définis dans l'Annexe n° 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997, «pour les bateaux de 60 m et plus».

N.B Les salariés occupant les emplois cités ci dessus ne sont pas présumés titulaires du CQP Capitaine de bateau fluvial pour autant. (cf 12 Modalités de validation des acquis professionnels).

4. Référentiel des activités professionnelles

Le référentiel des activités professionnelles est défini à l'Annexe IV du présent Accord.

5. Référentiel des compétences

Le référentiel des compétences est défini à l'Annexe V du présent Accord.

6. Objectif de la formation

Mod. par Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.

L'objectif de la formation à C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial» est :

— (Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu) de préparer les salariés qui en ont la volonté et les capacités à l'exercice des fonctions et responsabilités de Capitaine d'un bateau de navigation intérieure «automoteur marchandises d'une longueur > 70 m ou passagers de 60 m et plus» ou convoi poussé d'une longueur > 116 m 50), ces fonctions ayant beaucoup évolué ces dernières années dans le sens d'une plus grande complexité et d'un plus grand professionnalisme (Qualité, ADNR, EBIS, etc.).

— (Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu) d'attirer et d'adapter à l'exercice des fonctions et responsabilités de Capitaine d'un bateau de navigation intérieure («automoteur marchandises d'une longueur > 70 m ou passagers de 60 m et plus» ou convoi poussé d'une longueur > 116 m 50) des personnes en recherche d'emploi, grâce à une formation qualifiante,

— de préparer (cf. 7.3) les personnes ci-dessus à l'obtention :

— du Certificat de Capacité pour la conduite des bateaux de commerce prévu par le décret n° 91-731 du 23 juillet 1991 modifié par le décret n° 2002-1104 du 29 août 2002 et l'arrêté d'application du 19 décembre 2003, a minima pour les bateaux inférieurs à 80 m.

— de l'attestation spéciale radar ;

— de l'attestation de formation aux premiers secours ou du certificat de Sauveteur Secouriste du Travail.

— de l'attestation spéciale «passagers».

7. Public visé et pré requis

7.1) Public visé

Le C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial» s'adresse :

— par priorité aux timoniers ou matelots timoniers en fonctions qui souhaitent évoluer vers un emploi de capitaine, dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation ou du capital temps formation si ce dernier dispositif vient à être instituer conventionnellement dans la branche.

— en second lieu aux demandeurs d'emploi issus notamment des secteurs de la pêche professionnelle ou de la marine nationale ou marchande ou du BTP souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion dans le transport fluvial ;

— en troisième lieu aux salariés d'une autre branche souhaitant réorienter leur vie professionnelle.

7.2) Pré requis minima

Mod. par Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.

L'accès en formation pour l'obtention du C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial» est ouvert :

— aux diplômés du Certificat d'Aptitude Professionnelle de Navigation Fluviale ;

— aux titulaires de diplômes de niveau CAP délivrés par le ministère chargé de la mer, justifiant d'une expérience professionnelle maritime (transport ou pêche) d'au moins 1 an, tels que :

— Certificat d'aptitude professionnelle maritime de marin pêcheur, option pont,

— Certificat d'aptitude professionnelle maritime de marin pêcheur, option machine,

— Certificat d'aptitude professionnelle maritime de matelot,

— aux titulaires de la Mention Complémentaire Transporteur Fluvial qui ne seraient pas détenteurs du Certificat d'Aptitude Professionnelle de Navigation Fluviale ;

— aux titulaires de diplômes de niveau BEP délivrés par le ministère chargé de la mer, tels que :

— Brevet d'études professionnelles maritimes de conduite et exploitation des navires de pêche,

— Brevet d'études professionnelles maritimes de marin du commerce,

— Brevet d'études professionnelles maritimes pêche,

— aux titulaires de titres délivrés par le ministère de la défense, tels que :

— Brevet d'aptitude technique délivré par la marine nationale relevant du domaine maritime,

— Brevet d'aptitude technique délivré par la marine nationale relevant du domaine mécanique, électromécanique et électrotechnique,

— aux titulaires de diplômes de niveau BEP justifiant d'une expérience d'au moins 2 ans dans une profession telle que chauffeur routier, conducteur d'engins ou de machines etc.

— aux titulaires de diplômes de niveau BAC.

— aux salariés des entreprises de navigation intérieure ou aux candidats extérieurs titulaires du certificat général de capacité et d'une expérience professionnelle dans le secteur de la navigation intérieure d'au moins trois ans.

(Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu) Par ailleurs, l'accès à la formation de préparation à l'examen du CQP «Capi-

taine de bateau Fluvial» est assujéti pour les demandeurs d'emploi qualifiés qui ne pourraient justifier d'une expérience embarquée d'au minimum un an sur un bateau de navigation intérieure, à la présentation d'une attestation de formation minimale de découverte et d'initiation (FMDI) délivrée par un organisme de formation agréé par la CPNEFP.

7.3) Précisions

(Modifié par avenant n° 1 du 21 juin 2004, étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004)

L'attention des candidats est attirée sur :

— les dispositions ci-après du décret n° 2002-1104 du 29 août 2002 :

— «Art. 11-3. - I. - Pour être admis à se présenter aux épreuves de l'examen en vue de l'obtention du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le candidat doit justifier d'une expérience professionnelle de quatre ans au minimum en qualité de membre d'équipage de pont d'un bateau de commerce.»...

— «II. - La durée de l'expérience professionnelle mentionnée au I est réduite de trois ans au plus dans les cas suivants :

— Lorsque le candidat est titulaire d'un diplôme figurant sur une liste définie par l'arrêté du 19 décembre 2003 du ministre chargé des transports et sanctionnant une formation spécialisée en navigation intérieure qui comporte des stages pratiques de conduite de bateaux. Les stages effectués par le candidat sont attestés par le livret de formation. L'arrêté susmentionné détermine à quelle réduction ouvre droit chacun de ces diplômes, la réduction ne pouvant être supérieure à la durée de la formation spécialisée ;

— Lorsque le candidat justifie d'une expérience professionnelle acquise sur un navire de mer en qualité de membre d'équipage de pont. L'arrêté du ministre chargé des transports susmentionné détermine à quelle réduction ouvre droit, selon sa durée, l'expérience acquise en navigation maritime, la réduction maximale de trois ans ne pouvant être accordée sans justifier d'une expérience professionnelle en navigation maritime d'au moins quatre ans.»

— Les conditions d'âge minimum prévues par l'Accord National en date du 2 avril 2001 applicable à la Flotte Exploitée en Relèves et par l'Annexe N° 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997 pour être nommé Capitaine.

8. Cadre juridique de la formation au C.Q.P

Le C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial» se prépare :

— soit par la voie de la formation continue,

— soit par la voie de l'alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation,

— soit par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience.

9. Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels et du C.Q.P.

9.1) Principes

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés ci-après doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait confirmé ses capacités.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés ci-après.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue, soit dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à la fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Les diplômes professionnels visés par les dispositions ci-après sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

9.2) Formation initiale

Mod. par Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.

Les dispositions du présent article relatives aux classifications ne peuvent avoir pour effet de remettre en cause les précédents accords conventionnels qui restent d'application sur la base des emplois occupés.

9.2.1- Certificat d'aptitude professionnelle Navigation Fluviale - CAP -

Pour les détenteurs de ce Certificat d'Aptitude professionnelle Navigation Fluviale, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur à :

— Entreprise de transport fluvial de marchandises :

— Flotte Classique : Matelot - coefficient 100 - prévu par l'Accord National en date du 10 janvier 2001 :

— Flotte Exploitée en Relèves : Matelot 1^{er} échelon - 2^{ème} niveau - coefficient 101 - prévu par l'Accord National en date du 2 avril 2001 et après six mois de travail effectif dans l'entreprise.

— Entreprise de transport fluvial de passagers : Matelot - prévu par l'Annexe N° 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997.

9.2.2- Mention complémentaire Transporteur Fluvial au Certificat d'aptitude professionnelle Navigation Fluviale

Pour les détenteurs de cette Mention Complémentaire au CAP et après obtention du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur à (sous réserve qu'il y ait un poste disponible et que le salarié ait acquis une expérience suffisante) :

— Entreprise de transport fluvial de marchandises :

— Flotte Classique : Capitaine - coefficient 116 - prévu par l'Accord National en date du 10 janvier 2001 ;

— Flotte Exploitée en Relèves : Second capitaine - coefficient 140 prévu par l'Accord en date du 2 avril 2001 applicable à la Flotte Exploitée en Relèves ;

— (Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu) Entreprise de transport fluvial de passagers : Capitaine prévu par l'Annexe N° 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997, «pour les unités de 60 m de long et plus».

9.2.3- Certificat de qualification professionnelle Capitaine de bateau fluvial

Pour le titulaire d'un certificat de qualification professionnelle Capitaine de bateau fluvial et après obtention du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur (sous réserve qu'il y ait un poste disponible) à :

— Entreprise de transport fluvial de marchandises :

— Flotte Classique : Capitaine - coefficient 116 prévu par l'Accord National en date du 10 janvier 2001 ;

— Flotte Exploitée en Relèves : Second Capitaine - coefficient 140 prévu par l'Accord National en date du 2 avril 2001 ;

— (Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu) Entreprise de transport fluvial de passagers : Capitaine prévu par l'Annexe N° 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997, «pour les unités de 60 m de long et plus».

Les garanties à l'embauche prévues ci-dessus s'appliquent également au personnel déjà en place dans les entreprises au moment de l'entrée en vigueur du présent Accord.

9.3) Garanties en cours de carrière

En ce qui concerne le salarié déjà employé dans l'entreprise mais qui aura acquis l'un des diplômes ou C.Q.P. visés ci-dessus dans le cadre d'une action de formation permanente ou de la Validation des Acquis de l'Expérience :

9.3.1- Si cette action de formation permanente a été suivie à l'initiative de l'employeur ou si elle a été suivie à l'initiative de l'intéressé mais après que l'employeur lui eut garanti qu'il pourrait l'affecter à une fonction ou à un emploi correspondant à son diplôme, l'intéressé aura la garantie des coefficients figurant au paragraphe 9.2 ci-dessus.

9.3.2- Si l'intéressé participe à une action de formation permanente de sa propre initiative et sans que l'employeur lui ait garanti préalablement une fonction ou un emploi correspondant à son diplôme, l'entreprise s'efforcera de l'affecter à une fonction ou à un emploi mettant en œuvre ses connaissances.

10. Durée de l'accord de création du C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial»

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date de signature et constitue une annexe à chacune des deux conventions collectives nationales mentionnées au 2.3.

11. Contenu de la formation

Mod. par Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.

Le référentiel de certification et les conditions d'évaluation en vue d'obtenir le C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial»

figurent en annexe IV, V, VI, VII et VIII du présent accord sous la présentation suivante :

- Mise en relation des référentiels des activités professionnelles et de certification ;
- Référentiel des compétences
- Référentiel des savoirs associés ;
- Période de formation en milieu professionnel ;
- Modalités de délivrance du certificat de qualification, règlement d'examen, définition des épreuves

(Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu) Le référentiel de certification et les conditions d'évaluation en vue d'obtenir l'attestation de formation minimale d'insertion FMI prévue à l'article 7 figurent en annexe IX du présent accord.

12. Modalités de validation des acquis professionnels

Sous réserve du respect du point 7 2 Pré requis, la CPNEFP aura à se prononcer sur les demandes de validation des acquis de l'expérience faites dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2002-615 du 26 avril 2002. Selon la formation et l'expérience des candidats souhaitant suivre la formation dans le but d'obtenir le CQP de Capitaine de bateau fluvial et notamment les salariés des entreprises de navigation fluviale, certains modules ou items pourront faire l'objet de dispenses dans les conditions prévues à l'annexe VII.

13. Modalités d'agrément par la CPNEFP des organismes de formation

Mod. par Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.

(Avenant n° 2, 26 sept. 2005, étendu) Les organismes de formation ou d'enseignement désireux de dispenser la formation au C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial» «ou à l'attestation de formation professionnelle minimale FMDI» devront, en vue de leur agrément par la CPNEFP, adresser au Secrétariat de cette dernière (CPFNE c/o CAF 8, Rue Saint Florentin 75001 Paris) un dossier de demande d'agrément comprenant :

- Ses coordonnées ;
- Ses références ;
- Le contenu et le volume des diverses matières enseignées ;
- Le C.V. des enseignants.

La décision de la CPFNE pourra faire l'objet d'un recours devant les Parties signataires de l'Accord National ayant décidé la création de C.Q.P.

14. Bilan annuel - Modification et suppression du C.Q.P

Un suivi et un bilan annuels du C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial» sont effectués et soumis à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche.

Le C.Q.P. «Capitaine de bateau fluvial» pourra être modifié ou supprimé par la CPNEFP, pour tenir compte des évolutions de la branche en matière d'emploi.

Le bilan réalisé à la fin de la première année de mise en œuvre du CQP «Capitaine de bateau fluvial» sera en particulier mis à profit pour permettre à la CPNEFP de réaliser les ajustements nécessaires des programmes de formation ou des modalités de délivrance du certificat.

Les conditions de révision du présent accord sont celles prévues à l'article L. 132-7 du Code du Travail.

15. Dépôt et Extension

15.1) Dépôt

Le présent accord national établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

15.2) Extension⁽¹⁾

(1) Avenant n° 1 du 21 juin 2004, étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004 : la demande d'extension des annexes I, II et III est annulée

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Annexe I - Extrait de l'Accord National en date du 10 janvier 2001 applicable à la Flotte Classique⁽¹⁾

(1) La demande d'extension de l'annexe I a été annulé par avenant n° 1 du 21 juin 2004 étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004.

Article 4.00 : Barème professionnel portant fixation des ressources annuelles minimales garanties et des compensa-

tions forfaitaires de l'astreinte.

Coeff	A/Automoteur seuls	Sans ancien- neté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Compensation forfaitaire pour l'astreinte	
						marchan- dis banales	marchan- dis dange- reuses
135	* Capitaine pour lon- gueur du bateau < 116 m 50	99.600	101.492	103.800	105.800	1.500	3.300
130	* Capitaine pour lon- gueur du bateau < 70 m à ≥ 116 m 50	97.800	99.658	101.925	103.471	1.450	3.200
125	* Capitaine pour lon- gueur du bateau < 38,5 m à ≥ 70 m	96.700	98.537	100.778	102.306	1.400	3.080
116	* Capitaine pour lon- gueur du bateau 38 m 50	89.000	90.691	92.754	94.161	1.200	2.640
110	* Timonier	87.820	89.488	91.523	92.911	1.100	2.420
105	* Matelot commis- sionné	86.960	88.612	90.627	92.001	1.050	2.310
100	* Matelot	86.100	87.735	89.731	91.093	1.000	2.200
	B/ Autres formations						
140	* Capitaine pour lon- gueur du bateau < 116 m 50 à ≥ 190 m	101.200	103.122	105.468	107.067	1.550	3.410
135	* Capitaine pour lon- gueur du bateau < 70 m à ≥ 116 m 50	99.600	101.492	103.800	105.374	1.500	3.300
116	* Timonier	89.000	90.691	92.574	94.161	1.100	2.420
100	* Matelot	86.100	87.735	89.371	91.093	1.000	2.200

Annexe II - Extrait de l'Accord National en date du 2 avril 2001 applicable à la Flotte Exploitée en relèves⁽¹⁾

(1) La demande d'extension de l'annexe II a été annulé par avenant n° 1 du 21 juin 2004 étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004.

6.30) Définitions et Classification des fonctions

6.31- Définitions des fonctions

Sous réserve d'appellations différentes propres à chaque armement, les membres d'équipage pouvant être employés sur des bateaux de navigation intérieure exploités selon des systèmes de relèves sont les suivants :

- Commandant,
- Premier Capitaine,
- Second Capitaine,
- Timonier,
- Mécanicien,
- Matelot timonier
- Matelot garde moteur
- Matelots de 1^{er} et 2^{ème} niveau,

Les Commandants sont agents de maîtrise. Pour autant ils sont soumis comme les autres navigants aux dispositions du présent Accord et ne bénéficient pas des dispositions de la Convention Collective Nationale du Personnel Sédentaire.

taire des Entreprises de Transport de Marchandises de la Navigation Intérieure qui, comme son titre l'indique, ne s'applique qu'au personnel sédentaire.

Sont considérés comme étant des conducteurs au sens de l'article 6.10 : les commandants, les premiers et seconds capitaines.

6.32- Responsabilités et qualifications

Propres à chaque emploi, ces responsabilités et qualifications ne font pas obstacle à l'exercice de tâches polyvalentes pour assurer la bonne marche et l'organisation du travail.

a/ Commandant (coeff. 160 pour automoteur d'une longueur > 116 m 50 et coeff. 165 pour autre formation > 116 m 50 à < 190 m)

Comptable vis-à-vis de l'armement de la bonne exécution des missions confiées à l'automoteur ou à la formation poussée, le Commandant en assure la responsabilité permanente, notamment en ce qui concerne l'ordre, la discipline, la sécurité, l'organisation et la durée du travail, la conservation du matériel et les consommations de tous ordres (carburant, produits de graissage et d'entretien, pièces détachées, peinture, etc).

Il contribue au perfectionnement du personnel. Il a autorité permanente sur tous les membres de l'équipage. Il prend toutes les dispositions et initiatives nécessaires pour faire exécuter ses instructions. Il s'assure à son retour à bord qu'elles auront été suivies d'effet pendant son absence.

Lorsqu'il est à bord, il exerce le commandement effectif de l'unité, il est responsable de sa marche et en assure la conduite. Il a le devoir d'informer immédiatement la Direction de la Compagnie des difficultés qu'il rencontre dans l'exécution de sa mission, ainsi que de tout accident corporel ou matériel. Il est qualifié, selon les attributions qui lui sont définies, pour adopter ou proposer les mesures qui s'imposent.

Le Commandant doit, sauf capacités exceptionnelles, être âgé d'au moins 25 ans et avoir les aptitudes et connaissances suivantes :

- être titulaire du certificat de capacité appropriée à la nature et aux caractéristiques du bateau dont il assure la conduite et posséder les permis ou certificats réglementaires obligatoires selon la nature de la voie d'eau empruntée et celle des marchandises transportées ;
- être capable de conduire et manœuvrer le bateau en toutes circonstances normalement prévisibles ;
- avoir une connaissance parfaite de la voie navigable et de la réglementation générale et particulière concernant cette voie ;
- avoir les connaissances techniques nécessaires pour contrôler efficacement l'entretien et la bonne marche du matériel ;
- avoir les qualités de maturité et d'autorité nécessaires pour organiser le travail à bord et diriger le personnel sous ses ordres ;
- avoir les capacités nécessaires pour s'acquitter des opérations administratives relatives au chargement et au déchargement du convoi, pour tenir les documents de bord et pour rédiger les rapports qui lui sont demandés.

b/ Premier capitaine (coeff. 150 pour automoteur d'une longueur > 116 m 50 et coeff. 155 pour autre formation > 116 m 50 à < 190 m)

Lorsque l'équipage ne comporte pas de Commandant ou lorsque le Commandant n'est pas à bord, le Premier Capitaine exerce le commandement effectif de l'unité, il assume la responsabilité de sa marche et en assure la conduite.

Il a autorité surtout le personnel embarqué, en ce qui concerne l'ordre, la discipline, la sécurité, l'organisation et la durée du travail, la conservation du matériel et les consommations de tous ordres (carburant, produits de graissage et d'entretien, pièces détachées, peintures, etc.). Il contribue au perfectionnement du personnel.

Lorsque le Commandant est à bord, le Premier Capitaine a les mêmes fonctions qu'un deuxième Capitaine.

Le premier Capitaine doit avoir les mêmes aptitudes et connaissances que le Commandant et être titulaire des mêmes permis ou certificats exigibles.

Il doit, sauf capacités exceptionnelles, être âgé d'au moins 23 ans.

c/ Second Capitaine (coeff. 140 pour automoteur d'une longueur > 116 m 50 et coeff. 150 pour autre formation > 116 m 50 à < 190 m)

Le Second Capitaine assure, pendant son service, la conduite et la manœuvre de l'unité, la surveillance générale du matériel, l'exécution des travaux ordonnés par le Commandant ou le Premier Capitaine et l'observation des règles et consignes de sécurité.

Il exerce ses fonctions sous l'autorité et selon les directives du Commandant ou du Premier Capitaine et, en leur absence, a autorité sur le personnel embarqué pour ce qui concerne l'ordre, la discipline, la sécurité, l'organisation et la durée du travail, la conservation du matériel et les consommations de tous ordres. Il peut, par délégation, recevoir certaines responsabilités particulières.

Le Second Capitaine doit, sauf capacités exceptionnelles, être âgé d'au moins 23 ans et avoir les aptitudes et connaissances suivantes :

- être titulaire du certificat de capacité approprié à la nature et aux caractéristiques du bateau qu'il conduit et posséder les permis ou certificats réglementairement obligatoires sur la voie d'eau empruntée ;
- être capable de conduire et manœuvrer le bateau en toutes circonstances normalement prévisibles ;
- avoir une très bonne connaissance de la voie navigable et une connaissance parfaite des règles de navigation et de sécurité ;
- avoir des connaissances techniques suffisantes pour assurer la surveillance et la conduite des appareils en fonction ;
- être capable de tenir les documents de bord et de rédiger des rapports ;
- être capable de diriger, contrôler ou effectuer les opérations de chargement ou de déchargement ;
- avoir une autorité suffisante pour commander les hommes placés sous ses ordres.

Annexe III - Extrait de l'Annexe N° 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de Transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997⁽¹⁾

(1) La demande d'extension de l'annexe III a été annulée par avenant n° 1 du 21 juin 2004 étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004.

1.2) Définitions des emplois, fonctions et compétences

1.2.1- Capitaine - classe 1

Aux termes de la réglementation, ce capitaine obligatoirement titulaire des certificats de capacité exigibles pour la conduite des bateaux à passagers et selon la nature des voies empruntées est affecté sur les bateaux motorisés de plus de 35 mètres de longueur.

1.2.2- Capitaine - classe 2

Aux termes de la réglementation, ce capitaine obligatoirement titulaire des certificats de capacité exigibles pour la conduite des bateaux à passagers et selon la nature des voies empruntées est affecté sur les bateaux motorisés de moins de 35 mètres de longueur.

Comptable vis à vis de son employeur de la bonne exécution du programme confié à son unité, le capitaine en service assure la responsabilité lorsqu'il est à son bord. Il a autorité permanente sur tous les membres techniques de l'équipage et sur la totalité de l'équipage embarqué dès lors que la sécurité des hommes et du bateau est en cause.

Annexe IV - Mise en relation des référentiels des activités professionnelles et de certification

Référentiel d'activité

Le titulaire du CQP «capitaine de bateau fluvial» met en œuvre sous le contrôle du responsable de bord et/ou du responsable de l'exploitation des transports, l'exécution des transports de marchandises ou de passagers à bord d'unités importantes ou spécialisées
--

Référentiel de certification

Compétence globale
Le titulaire du CQP «capitaine de bateau fluvial» assure la conduite et la sécurité de l'unité de transport à bord de laquelle il est affecté et organise le travail des membres de l'équipage.

Activités principales / Compétences professionnelles / Compétences terminales

Maîtriser l'outil de transport

Maîtrise des techniques de navigation	2.1 utiliser les techniques de navigation
Maintenance du bateau et des équipements	2.2 assurer le suivi de l'entretien du Matériel
Gestion des approvisionnements	2.3 Assurer le suivi des approvisionnements
Organisation des exercices de prévention des risques	2.4 assurer la sécurité des biens et des personnes
Respect des règles d'hygiène de sécurité et d'environnement	2.5 prendre en compte la protection de l'environnement

Mise en œuvre du transport fluvial

Préparation d'un transport	3.1 Organiser un transport
Réalisation d'un transport - Surveillance des opérations de (dé)chargement ou d'em(dé)barquement - Exécution du déplacement - Communication avec les gestionnaires de réseaux - Réagir en situation imprévue	3.2 Exécuter un transport
Fonctionnement de l'équipage	3.3 Organiser le travail de l'équipage
Application de la démarche QHSE	3.4 Intégrer les procédures QHSE
Tenue des documents de bord Calcul du tonnage chargé	3.5 Renseigner les documents de bord

Annexe V - Référentiel de compétences

Certificat de Qualification professionnelle

Module 1 Compétence Transversale : Communiquer (11 items)

1.1 Traiter l'information

1.1.1 Collecter et sélectionner les informations utiles au traitement d'un problème donné

1.1.2 Valider les données de l'exploitation

1.1.3 Décoder et contrôler les informations

1.1.4 Exploiter les informations

1.1.5 Archiver et classer les documents

1.2 Utiliser les outils de communication S 11

1.2.1 Utiliser un service télématique (réception et transmission) S 12

1.2.2 Choisir le mode de transmission adapté à la situation S 13

1.3 Exploiter les ressources logicielles

1.3.1 Choisir l'application adaptée à la situation

1.3.2 Produire des messages et des tableaux simples

1.3.3 Interpréter les graphiques

1.3.4 Contrôler les productions

Module 2 Maîtriser l'outil de transport (19 items) S 31

2.1 Utiliser les techniques de navigation

2.1.1 Utiliser les différents modes de propulsion (classique, Schottel, propulseur d'étrave...)

2.1.2 Utiliser les différentes aides à la navigation (radar, pilote automatique, GPS,...)

2.1.3 Les économies d'énergie

2.1.4 La navigation fluvio maritime

2.2 Assurer la maintenance du matériel S 33

2.2.1 Déclencher les activités d'entretien courant des machines

-
- 2.2.2 Détecter les dysfonctionnements
 - 2.2.3 Planifier les interventions d'entretien et de réparation
 - 2.2.4 Assurer en permanence rangement, graissage et propreté
 - 2.3 Gérer l'approvisionnement S 23
 - 2.3.1 Suivre les consommations et assurer les approvisionnements
 - 2.3.2 Rédiger les bons de commande
 - 2.4 Assurer la sécurité des biens et des personnes transportées S 25
 - 2.4.1 Vérifier la conformité et tester les appareils de sécurité
 - 2.4.2 Appliquer les règles et consignes de sécurité
 - 2.4.3 Mettre en œuvre les moyens autonomes de sécurité S 34
 - 2.4.4 Veiller à l'application de la réglementation ADNR
 - 2.4.5 Veiller à l'application de la réglementation de la sécurité des passagers et du personnel de bord.
 - 2.4.6 Identifier les mesures de prévention des risques
 - 2.4.7 Mettre en œuvre les moyens de premiers secours.
 - 2.5 Prendre en compte la protection de l'environnement S 35
 - 2.5.1 Identifier les risques de pollution accidentelle
 - 2.5.2 Organiser les premières mesures de protection

Module 3 Mettre en œuvre un transport fluvial (33 items)

- 3.1 Organiser un transport S 21
 - 3.1.1 Réceptionner la demande du client S 14
 - 3.1.2 Identifier la nature de la marchandise ou le public à transporter
 - 3.1.3 Déterminer la faisabilité du transport en fonction du matériel et des moyens humains
 - 3.1.4 Déterminer l'itinéraire et identifier ses contraintes particulières
 - 3.1.5 Vérifier la préparation du matériel de transport
 - 3.1.6 S'assurer de ravitaillement (navigation, hôtellerie, restauration...)
- 3.2 Exécuter un transport S 31
 - 3.2.1 Mettre le bateau à disposition pour le chargement
 - 3.2.2 Faire respecter le plan de chargement ou d'embarquement au départ et de déchargement ou de débarquement à l'arrivée. S 32
 - 3.2.3 Porter à la connaissance de l'équipage ou des passagers les consignes de sécurité S 25
 - 3.2.4 Prendre les échelles à chaque étape du transport, ou le pigeage des citernes.
 - 3.2.5 Calculer les tonnages embarqués
 - 3.2.6 Prendre en compte les conditions de navigation (avis à la batellerie,...)
 - 3.2.7 Former un convoi
 - 3.2.8 Assurer la conduite du bateau en bief et aux passages d'ouvrages
 - 3.2.9 Effectuer les manœuvres
 - 3.2.10 Faire appel aux services gestionnaires du réseau (incidents, service spécial d'éclusement, accidents...) S 11
 - 3.2.11 Faire constater l'arrivée au port et mettre le bateau à disposition pour déchargement S 12
 - 3.2.12 Nettoyer le bateau après déchargement ou débarquement
 - 3.2.13 Réagir en cas d'imprévu de navigation
 - 3.2.14 Calculer les consommations S 23
 - 3.2.15 Accueillir et dénombrer les passagers
- 3.3 Organiser le travail de l'équipage S 24
 - 3.3.1 Informer l'équipage
 - 3.3.2 Définir et répartir les tâches
 - 3.3.3 Contrôler l'exécution et la durée du travail
 - 3.3.4 Donner les instructions en cours de manœuvre

- 3.3.5 Renseigner les livrets de service de l'équipage et/ou le journal de bord
- 3.3.6 Veiller à l'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité à bord S 25
- 3.4 Intégrer la démarche QHSE S 25
- 3.4.1 Comprendre la démarche QHSE
- 3.4.2 Utiliser et renseigner les fiches de suivi de la Procédure QHSE
- 3.5 Renseigner les documents de bord. S 22
- 3.5.1 Renseigner le journal de bord
- 3.5.2 Renseigner les fiches de réalisation d'un transport
- 3.5.3 Mettre à jour les recueils de procédures QHSE
- 3.5.4 Établir le cas échéant le constat d'événement

Annexe VI - Référentiel des savoirs associés

	Connaissances	Limites des connaissances exigées
S1	Communication interne et externe	
S11	Les bases de la communication	
	Les éléments de la communication	Les objectifs du message
	La communication verbale et non verbale	La définition des rôles
	Les freins à la communication	Les acteurs, motifs, contenu
	La communication réussie	Les différents registres
		Les obstacles à une communication efficace
S12	Les situations de communication professionnelle	
	Orales et écrites	Choix du canal utilisé
	Internes et externes	Rédaction de messages simples
S13	Les outils de la communication	
	Le téléphone	Principes d'utilisation
	L'informatique et les télécommunications	
S14	La valorisation de l'entreprise	
	L'image de l'entreprise et du transport fluvial au travers de la communication	Adéquation de la communication à l'image de l'entreprise
S2	Organisation d'un transport	
S21	Le contexte économique et administratif	
	Les différents intervenants professionnels	Identification des différents acteurs
	Les partenaires de l'entreprise	
	La situation économique du transport fluvial	Le marché du transport fluvial en France et en Europe
	Les types et les caractéristiques des marchandises transportées	
	La nomenclature des marchandises	Nomenclature NST
	Les types de bâtiments	Caractéristiques des unités fluviales
	Le réseau navigable national et européen	
		Caractéristiques du réseau européen des voies navigables
	La responsabilité du transporteur	Identification de la responsabilité du transporteur - éléments du droit des assurances
S22	Les documents de bord liés au transport	

	Connaissances	Limites des connaissances exigées
	Le contrat de transport	Connaissance des clauses des contrats types de transport et des clauses particulières éventuelles
	Le contrat d'assurance	
	La déclaration de chargement	
	La lettre de voiture	Rédaction d'un contrat d'avarie ou d'événement
	Le connaissement	
	Le constat d'événement	
	Les fiches de réalisation	
S23	Les éléments de coûts et de prix de revient	
	Les charges variables liées à l'activité	Les éléments constitutifs
	Les coûts et les marges	Différences entre charges fixes et charges variables
	La détermination d'un prix	
	Les consommations	Composante du prix (coût d'achat, de revient, marge, TVA)
S 24	Les fonctions à bord	
	Les différentes fonctions et responsabilités attachées des membres de l'équipage	Identification des différentes fonctions du personnel à bord
		Conventions collectives
		Accords de branche
		Règlements intérieurs
S 25	L'hygiène et la sécurité à bord	
	Les règles de qualité, d'hygiène et sécurité à bord	Prise en compte des recueils et manuels de l'entreprise
	Les référentiels QHSE	
S3	Navigation	
S31	Les techniques de navigation	
	Modes de propulsion (hélice, Schottel, propulseur d'étrave, hydro-jet...)	Les manœuvres de base (pilotage, brèlage, débèlage, accostage...)
	Caractéristiques des matériels	
	Pilotage à la barre, GPS, indicateur de giration	Lecture et interprétation de cartes, annuaire des marées
	Pilotage au radar, pilotage automatique	Pilotage d'un convoi
	Pilotage d'un convoi	Évaluation des distances, des débits, de la vitesse
	La résistance à l'avancement, les courants	Composition des convois
	La vitesse	Modulation des vitesses
	Les économies d'énergie	Données «constructeur» des moteurs
		Principe d'Archimède
	Les règles de navigation	Le Code du Domaine Public, les Règlements de police
		Codes radar
S32	Le (dé)chargement ou l'(em)débarquement	Consignes de sécurité
		La manutention
	Le Plan de prévention des risques	Le rôle d'équipage
S33	La maintenance	

	Connaissances	Limites des connaissances exigées
	Le fonctionnement des moteurs diesel et appareils de bord	Identification des principales caractéristiques des moteurs diesel
	L'entretien des bateaux	
	La durée de péremption des produits	Éléments de construction
	Les règles de construction des bateaux citernes, à passagers	
		Réglementation en matière de peinture
		Mise à sec périodique
S34	La sécurité	
	La réglementation en matière de sécurité	Utilisation des extincteurs
	Les équipements obligatoires à bord	Utilisation des différents engins de sauvetage
	Les secours adaptés aux différents types d'incidents et d'accidents	Éléments de réglementation
	Consignes de sécurité spécifiques à chaque produit	ADNR
		Éléments de réglementation sécurité des passagers
		Vocabulaire, gestes d'urgence
S35	Protection de l'environnement	
	Les différents types de pollution	Analyse des situations rencontrées
	Les différentes mesures de protection	
	Impact des différentes pollution	

Annexe VII - Période de formation en milieu professionnel

Objectifs

La période de formation en milieu professionnel correspond à une situation réelle d'activité.

Elle a pour but de permettre aux candidats de travailler en situation réelle de s'insérer dans une équipe et d'appréhender l'entreprise dans ses structures ses fonctions, son organisation et ses contraintes.

La répartition de la formation (Étalement, choix des entreprises et des services...) est définie en étroite concertation avec les entreprises d'accueil.

La période de formation est placée au plan pédagogique sous la responsabilité d'une équipe pédagogique constituée d'un tuteur désigné au sein de l'entreprise et d'un membre de l'équipe pédagogique en charge des enseignements dispensés à l'extérieur de l'entreprise. Elle fait l'objet d'un programme de formation spécifique établi par l'équipe pédagogique et visé par l'entreprise d'accueil.

La période de formation en milieu professionnel est sanctionnée par un bilan individuel établi conjointement par le tuteur, l'équipe pédagogique et l'élève. Ce bilan indique l'inventaire et l'évaluation des tâches et activités confiées au candidat et les performances réalisées pour chacune des compétences prévues.

Organisation

La période de formation en milieu professionnel se décompose en périodes de formation alternant la formation «théorique» dispensée en dehors de l'entreprise et «pratique» dispensée au sein de l'entreprise sur un poste de travail.

La formation «théorique» représente un minimum de 200 heures de formation, soit six semaines dont le programme se définit ainsi :

1. Communication interne et externe (enseignement général)			16 h
	• S 11 Les bases de la communication	(8 h)	
	• S 12 Les situations de communication professionnelle	(3 h)	
	• S 13 Les outils de la communication	(3 h)	

	• S 14 La valorisation de l'entreprise	(2 h)	
		(à titre indicatif)	
2. Organisation d'un transport (enseignement général)			36 h
	• S 21 Le contexte économique et administratif	(8 h)	
	• S 22 Les documents de bord liés au transport	(8 h)	
	• S 23 Les éléments de coûts et de prix de revient	(8 h)	
	• S 24 Les fonctions à bord	(6 h)	
	• S 25 L'hygiène et la sécurité à bord	(6 h)	
		(à titre indicatif)	
3. Navigation (enseignement professionnel)			150 h
	• S 31 Les techniques de navigation	(38 h)	
	• S 32 Le (dé)chargement ou l'em(dé)barquement	(10 h)	
	• S 33 La maintenance	(24 h)	
	• S 34 La sécurité*	(70 h)	
	• S 35 la protection de l'environnement	(8 h)	
		(à titre indicatif)	
		Total	200 h
<p>* Le programme de formation sécurité comprend notamment le passage des attestations «radar» et «spéciale passagers» instituées par l'arrêté du 19 décembre 2003 relatif à l'équipage et à la conduite des bateaux de navigation intérieure et notamment par son annexe 6, le diplôme de premier niveau Sauveteur Secouriste du travail SST ainsi qu'une formation à la prévention des chutes à l'eau. Il comprend également la préparation au rôle de formateur des nouveaux embauchés conformément aux termes de l'article L 231 3 1 du Code du Travail.</p>			

Ce programme de formation pourra faire l'objet d'ajustements dans la répartition et les volumes des temps de formation, et le cas échéant de la dispense de certains modules ou items, en fonction de la situation réelle et de l'expérience professionnelle des salariés en période de perfectionnement. Ces ajustements restent de la compétence de l'équipe pédagogique qui devra néanmoins justifier de ses choix dans la mise au point du programme pédagogique.

Candidats en situation de première formation ou de reconversion

La durée de la formation en milieu professionnel est défini par l'équipe pédagogique en fonction de la situation initiale du candidat au regard de l'expérience professionnelle. Elle ne peut en aucun cas être inférieure à 24 semaines correspondant à la durée d'expérience obligatoire minimale de 100 jours de navigation (une année) obligatoire pour être présenté à l'examen de délivrance d'un certificat de capacité à la conduite des bateaux de navigation intérieure, sauf pour les candidats professionnels déjà détenteurs d'un certificat.

Le stagiaire peut avoir la qualité de salarié d'un autre secteur professionnel.

Lorsque cette formation s'effectue dans le cadre d'un contrat de travail particulier (divers types de contrat d'insertion, de qualification, d'adaptation ou d'insertion professionnelle,...), le stage obligatoire est inclus dans la période de formation dispensée en milieu professionnel si les activités effectuées sont en cohérence avec les exigences du référentiel et conformes aux objectifs fixés par le programme pédagogique.

La période de mise en situation professionnelle a pour objectif la découverte de la réalité du transport fluvial la mise en situation réelle d'appréhension du fonctionnement de l'entreprise et l'insertion dans une équipe professionnelle.

Au terme de la période de formation en milieu professionnel, le candidat constitue un dossier valant certificat d'activité professionnelle, (cf Annexe VIII) à partir duquel sera organisée une des épreuves d'admission à l'examen.

Candidats en situation de perfectionnement

Le certificat d'activité professionnelle est remplacé par un ou plusieurs certificats de travail attestant que l'intéressé a été occupé dans les activités relevant du secteur de la navigation fluviale en qualité de salarié à temps plein pendant six mois au moins au cours de l'année précédant l'examen ou à temps partiel pendant un an au cours des deux années précédant l'examen.

Ce certificat ne dispense pas l'équipe pédagogique de définir une période de mise en situation professionnelle complémentaire faisant le cas échéant l'objet d'aménagements du poste de travail pour permettre l'appréhension par le candidat des conditions de fonctionnement de l'entreprise et de réalisation des transports la plus complète possible. Le candidat constitue un dossier sur ses activités dans le même esprit qui préside à la constitution du dossier pour les autres candidats.

Les candidats ayant établi un dossier dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience peuvent utiliser ce dossier au titre du dossier de certificat d'activité professionnelle.

Annexe VIII - Modalités de délivrance du certificat de qualification règlement d'examen : définition des épreuves

Constitution du jury d'examen

Le jury d'examen est composé de quatre membres désignés par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, selon des dispositions de l'article 4 de l'accord national du 25 février 2004.

Règlement d'examen

Les candidats à la délivrance du certificat de qualification «Capitaine fluvial» doivent au préalable être titulaires a minima d'un certificat général de capacité valable pour la conduite des bateaux de moins de 80 m, de l'attestation radar, de l'attestation spéciale bateaux à passagers, et détenir un certificat d'aptitude à délivrer les premiers secours.

Ils doivent en outre avoir obtenu la note de 12 sur 20 de moyenne aux deux épreuves présentées ci-dessous.

Le jury attribue après débat, une note unique pour chaque épreuve comptant pour la moyenne générale.

Le candidat ayant obtenu la moyenne générale de 10 sur 20 peut repasser une épreuve de son choix dans un délai de trois mois après son premier échec.

Nul candidat ne peut, sauf cas particulier, se présenter plus de trois fois à l'examen.

Définition des épreuves

Le contrôle des connaissances se fait à travers deux épreuves :

— Évaluation de l'activité professionnelle (coefficient 3)

L'objectif est d'évaluer les compétences relevant du module 2 du référentiel de certification «maîtrise de l'outil de transport». Elle se fait en deux parties :

- La délivrance des différents certificats de capacité et attestations (radar et spéciale passagers) fait office d'évaluation de la première partie des activités professionnelles. L'obtention de ces différents titres est obligatoire pour permettre la validation de cette partie.

Les candidats issus de la formation continue sont dispensés de cette partie du contrôle des connaissances s'ils sont titulaires a minima des certificats correspondants attestant de leur capacité à piloter des unités de moins de 80 m.

- La seconde partie du contrôle prend la forme d'une épreuve orale de 30 minutes à l'occasion d'un entretien relatif à la pratique professionnelle conduit par le jury à partir du dossier valant certificat d'activité professionnelle réalisé et présenté par le candidat. Ce dossier d'environ 5 pages est réalisé à l'aide de l'outil informatique à partir des activités réalisées par le candidat pendant la période de pratique professionnelle, relevant des techniques de navigation, de la maintenance du matériel, de la sécurité des biens ou des personnes transportées ou de la protection de l'environnement.

Ce dossier correspond en outre aux objectifs arrêtés en concertation entre l'équipe pédagogique, le tuteur du candidat au sein de l'entreprise et le responsable du suivi pédagogique de l'entreprise d'accueil.

À l'issue de la présentation du dossier par le candidat, le jury s'entretient avec lui sur sa maîtrise des connaissances et des savoir faire correspondants.

Le dossier réalisé par les candidats issus de la formation continue peut le cas échéant reprendre les éléments du dossier établi dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience VAE

— Réalisation d'un transport fluvial (coefficient 2)

L'objectif est ici d'apprécier les capacités du candidat à mettre en œuvre les compétences professionnelles du module 3 du référentiel de certification «mettre en œuvre un transport fluvial».

Cette épreuve comporte également deux parties et s'appuie sur un dossier constitué par le candidat lui même comportant :

- La présentation de la ou des entreprises d'accueil (1 page maximum)

La description de deux situations correspondant à deux phases différentes de la mise en œuvre d'un transport fluvial de fret ou de passagers et relatives à la préparation d'un transport, sa réalisation ou d'organisation du travail de l'équipage. Pour chaque situation, le candidat décrit en deux pages maximum les caractéristiques et les risques des opérations, les difficultés rencontrées, les solutions proposées en mettant en évidence la mise en pratique de ses connaissances professionnelles, la mise en œuvre des consignes de sécurité réglementaires et de l'entreprise et l'appréhension du contexte.

Lors de la première partie de l'épreuve d'une durée de 10 minutes environ, le candidat restitue la présentation d'une des deux situations ci-dessus choisie par les examinateurs.

• L'entretien conduit par le jury pendant la deuxième partie de l'épreuve d'une durée de 20 minutes au maximum permet au candidat de justifier ses choix et au jury d'apprécier sa capacité à prendre du recul par rapport à ses pratiques.

Annexe IX - Formation minimale de découverte et d'initiation FMDI

Mod. par Ajoutée par : Avenant n° 2, 26 sept. 2005, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Comité des armateurs fluviaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

Syndicat général de la Marine fluviale ;

FO ;

CFE CGC.

Les candidats au Certificat de Qualification Professionnelle «Capitaine de Bateau Fluvial» sélectionnés au regard des dispositions de l'article 7 du présent accord, qui ne pourraient faire état d'une expérience préalable d'au moins un an d'embarquement dans une entreprise de transport fluvial doivent être titulaires d'une attestation de réussite à un examen de contrôle des connaissances et des savoirs faire professionnels passé à l'issue d'une formation minimale de découverte et d'initiation dite FMDI.

Organisation et durée de la formation

La durée théorique de cette formation totalisant six semaines - soit 210 heures réparties en 60 unités d'enseignement - peut être diminuée selon le profil des candidats retenus sans pouvoir être inférieure à quatre semaines, soit 140 heures. Les temps de formation sont alors adaptés à due proportion du temps théorique.

La répartition des modules de formation s'effectue de la façon suivante :

0,5 unités pour l'accueil des stagiaires

58,5 unités de face-à-face pédagogique

- 20 candidats au maximum

- 10 candidats au maximum lors des périodes d'embarquement

1 unité pour l'évaluation des compétences acquises et l'évaluation du stage.

Ces unités d'enseignement se répartissent de la façon suivante :

Accueil : 0,5 unité

Partie théorique : 28,5 unités

Module 1 : Les outils de transport (9 unités)

1.1 Connaissance des bateaux de marchandises et de passagers : 3 unités

1.2 Connaissance des ouvrages d'art de la navigation : 2 unités

1.3 Approche des Règlements de police et de la signalisation : 2 unités

1.4 L'entretien et la maintenance : 2 unités

Module 2 : Les manœuvres et postes de travail (14,5 unités)

2.1 Connaissance du principe des manœuvres : 6 unités

2.2 Les opérations annexes au transport : 2 unités

2.3 Comportement aux postes de travail : 2 unités

2.4 Adaptation à l'activité de l'entreprise : 4,5 unités

le transport de marchandises dangereuses

le transport de passagers

Module 3 : Sécurité et Qualité (5 unités)

3.1 La prévention des accidents d'exploitation : 1,5 unité

3.2 La prévention des accidents du travail : 1,5 unité

3.3 La prévention des pollutions : 0,5 unité

3.4 La mise en œuvre de la «Qualité» : 1,5 unité

Partie pratique (30 unités)

Mise en application pratique : 30 unités

Test final d'évaluation des compétences acquises, correction et synthèse du stage : 1 unité

La composition de chaque thème de formation est détaillée sur les fiches jointes.

Pré requis

Les candidats correspondants aux dispositions de l'article 7 définissant les pré requis pour la préparation au CQP, et qui ressortent de la formation FMDI doivent être âgés de 18 ans au minimum et titulaires d'une première expérience professionnelle d'au moins un an.

Le dossier de candidature est examiné par l'organisme de formation retenu pour dispenser la formation, au regard de l'expérience du candidat, de sa motivation à intégrer les métiers de la voie d'eau et de sa capacité à réussir l'examen du CQP de «Capitaine de bateau fluvial».

Test d'évaluation

Évaluation de la pratique professionnelle : Coefficient 2

Contrôle continu permettant d'établir la note finale sur 20.

Une note inférieure à 5 est éliminatoire.

Évaluation des acquis professionnels : Coefficient 3

20 questions constituent le test final notées 1 point par question

Le questionnaire à choix multiple est défini par l'organisme de formation et doit permettre l'évaluation finale des candidats.

Le catalogue de questions est établi par l'organisme de formation et validé par la CPNEFP lors de l'agrément délivré conformément à l'article 13 de l'accord portant création du CQP.

L'épreuve de réponse au questionnaire se passe par écrit.

Délivrance de l'attestation

La note finale est calculée à partir des résultats obtenus aux épreuves de la pratique et des acquis professionnels.

Pour permettre la délivrance de l'attestation, la note obtenue doit être au moins égale à 70.

Les candidats ayant obtenu entre 50 et 70 peuvent se représenter une seconde fois à l'épreuve d'évaluation des acquis professionnels.

L'attestation est délivrée par la CPNEFP sur imprimé à en tête de la Commission sur avis de l'organisme de formation.

Les candidats malheureux pourront se prévaloir d'un certificat de suivi de la formation FMDI pour postuler aux emplois de matelots disponibles dans les entreprises de transport fluvial.

Thème 1.1 - Connaissance des bateaux de transport de marchandises et de passagers - 3 unités

Objectif

Connaître les principales caractéristiques de la flotte fluviale en activité en France et en Europe

Éléments de contenu

1.1.1 Caractéristiques techniques et fonctionnelles

Les différents types de matériel, plaisance, marchandises ou passagers, automoteurs, convois

Les dimensions de référence

La coque et sa structure

Le poste de pilotage

Les locaux de réception du public

Les locaux à risque (cuisine, salle des machines,...)

Les capacités de chargement

1.1.2 La propulsion et la gouverne

Les moteurs Diesel

Les appareils à gouverner classiques

Les hélices orientables

Le propulseur d'étrave

1.1.3 Les appareils et équipements

Les aides à la navigation (radar, GPS...), leurs limites d'utilisation

Les ancres et guindeaux

Les brêlages de convoi

Les câbles acier et nylon

Les pompes

Les moteurs électriques (haute et basse tension) ou hydrauliques

1.1.4 Les fluides et approvisionnements

Les carburants et lubrifiants

L'eau potable

Supports pédagogiques

Documents pédagogiques, documents fournisseurs, photothèque.

Thème 1.2 - Connaissance des ouvrages de navigation - 2 unités

Objectif

Connaître les principales caractéristiques des ouvrages de navigation.

Éléments de contenu

1.2.1 Le réseau des voies navigables en France et en Europe

La notion de gabarit

Le réseau actuel

Les services de navigation

Les projets de liaison à grand gabarit

Les cartes de navigation

1.2.2 Caractéristiques techniques et fonctionnelles

Rivières naturelles, canalisées, canaux

Les différents ouvrages

Les dimensions de référence

Le fonctionnement d'une écluse

Lexique

Supports pédagogiques

Cartes, documents pédagogiques d'information, cartes de navigation, système ECDIS

Thème 1.3 - Approche des réglementations de police et de la signalisation - 2 unités

Objectif

Connaître les principales dispositions de la réglementation applicable aux transports fluviaux

Éléments de contenu

1.3.1 Les règlements de police

Le règlement général de police

Les règlements particuliers de police de chaque voie empruntée

Les avis à la batellerie

Lexique

1.3.2 La signalisation

Les panneaux réglementaires

Les feux et signaux sonores

La réglementation CEVNI

1.3.3 Les certificats de capacité

Le certificat «Bateau de commerce»

Les certificats «Plaisance»

Les attestations spéciales «Radar» et «Passagers»

1.3.4 Les permis de navigation

Les bateaux de plaisance

Les bateaux de marchandises

Les bateaux à passagers

Les certificats «Matières dangereuses»

1.3.5 Les documents de bord

Supports pédagogiques

Le RGP, les RPP, les avis à la batellerie, les documents réglementaires de bord ou administratifs

Thème 1.4 - L'entretien et la maintenance - 2 unités

Objectif

Assurer l'entretien courant et maintenir les installations et outillages en état de fonctionnement selon les normes de sécurité en vigueur

Éléments de contenu

1.4.1 La maintenance

Les impacts des déficiences

1.4.2 L'entretien courant

L'entretien journalier et la périodicité des interventions

Les consommations,

Les économies d'énergie

Le contrôle et la remise à niveau des fluides

Le changement périodique des filtres

L'application des peintures, (protection, décoration, anti-dérapant, anti-corrosion)

L'entretien des outillages

Le rangement et la propreté des lieux de travail

1.4.3 Le repérage des petites anomalies

Les étanchéités

1.4.4 Les petites réparations

Les petits dépannages électriques, de menuiseries.

Supports pédagogiques

Documents fournisseurs, check listes d'entreprises, consignes d'entretien, instructions orales, schémas d'installation

Thème 2.1 - Connaissance du principe des manœuvres - 6 unités

Objectif

Permettre de participer avec efficacité aux principales manœuvres de l'unité sous la responsabilité de l'équipage et dans les règles de sécurité en vigueur

Éléments de contenu

2.1.1 La marche du bateau

Le démarrage des moteurs et des accessoires de manœuvres (bouteur,...)

L'influence des caractéristiques géométriques du bateau ou du convoi et de l'enfoncement

L'influence des courants, du vent, de la marée, des conditions atmosphériques

L'éclusage

La vitesse, le maintien du cap
Les autres usagers, le trématage et le croisement
L'accostage
La pratique du guidage ; vigie par VHF, appréciation des distances
2.1.2 Les techniques de la batellerie
La préparation des convois
Le brêlage et le contrôle de la tension des câbles
L'utilisation des câbles nylon
La réalisation des nœuds
L'étalage, l'amarrage et le stationnement
L'appréciation des vitesses
2.1.3 La communication en navigation
Le transfert d'informations au conducteur
La VHF, le radio téléphone
Les nouvelles technologies (GPS,...)

Supports pédagogiques

Les documents de transport, les documents pédagogiques, câbles

Thème 2.2 - Les opérations annexes au transport - 2 unités

Objectif

Permettre de participer avec efficacité aux opérations de chargement de déchargement, d'embarquement ou de débarquement sous la responsabilité de l'équipage et selon les règles de sécurité en vigueur

Éléments de contenu

2.2.1 Les opérations de manutention
Les différents produits
Le positionnement du bateau par rapport aux engins de manutention
La préparation de la cale
L'ouverture ou la fermeture des panneaux de cales
Le comportement physique du bateau ou du convoi lors des opérations de manutention
Le contrôle de l'enfoncement
Le centre de gravité et la stabilité du bateau
Le plan de chargement (conteneurs, masse lourde,...)
L'arrimage des colis
Les consignes de sécurité au chargement et au déchargement
2.2.2 L'embarquement et le débarquement
Le contrôle de l'amarrage et de la fixation de la passerelle d'embarquement
Le nombre de passagers
L'embarquement et le débarquement
2.2.3 La communication en navigation
Le transfert d'informations au conducteur

Supports pédagogiques

Les documents de transport, les documents pédagogiques, plans de bateaux, logiciel de chargement.

Thème 2.3 - Le comportement au poste de travail - 2 unités

Objectif

Par l'analyse et la pratique amener le candidat à adopter une hygiène de vie et une attitude appropriée à la situation et au respect des autres.

Éléments de contenu

2.3.1 Hygiène de vie

Choix de l'alimentation

Effets de l'alcool, des médicaments, du tabac, ou des substances susceptibles de modifier le comportement

Symptômes, causes, effets de la fatigue ou du stress

Rôle fondamental du cycle de base activité/repos

L'hygiène personnelle

2.3.2 Les différents postes de travail embarqués

Les conventions collectives

Le commandant

Le conducteur

Le capitaine

Le timonier

Le matelot,

L'agent de sécurité

2.3.3 Comportement en situation d'urgence

Évaluer la situation

Éviter le sur accident

Prévenir les secours

Secourir les blessés

Informer le conducteur ou les sauveteurs

2.3.4 Le respect des autres

Les relations hiérarchiques

Les relations avec les membres de l'équipage

Les relations avec les autres usagers

Les relations avec les agents des services de navigation

Le nettoyage des parties habitables

Supports pédagogiques

Documents pédagogiques ad hoc, conventions collectives, tableau des effets de l'alcool.

Thème 2.4 - L'adaptation à l'activité de l'entreprise - Transport de marchandises dangereuses - Transport de passagers - 4.5 unités

Objectif

Sensibilisation aux transports spécifiques de matières dangereuses et de passagers.

Éléments de contenu

2.4.1 Transport de marchandises dangereuses

Éléments de présentation de l'ADNR

Les différents types de produits

Les aménagements et équipements du bateau

Les conditionnements

Les procédures spécifiques de chargement/déchargement

Les procédures «clients»

Les températures de pompage

2.4.2 Le transport de passagers

Éléments de présentation du décret de 1970

La composition de l'équipage, l'agent de sécurité

La préparation du bateau

La surveillance des passagers

La veille en cours de navigation

La prévention de la panique à bord

Le nettoyage du bateau

L'accueil et le confort des passagers

Supports pédagogiques

Extraits de documents réglementaires, l'ADNR, le manuel d'agent de sécurité

Thème 3.1 - La prévention des accidents d'exploitation - 1,5 unités

Objectif

Connaître les situations à risques inhérents à l'exploitation des bateaux pour permettre la prévention des accidents et les comportements de sécurité.

Éléments de contenu

3.1.1 L'incendie à bord

L'incendie à bord

Les équipements de sécurité existants, leur emplacement, leurs domaines d'intervention

L'utilisation des EPI

Le maniement des lances à incendie

3.1.2 L'abordage et l'envahissement par l'eau

Le préparation des abordages

L'utilisation des matériels de secours (bachot, pompes,...)

Les gestes d'urgence

3.1.3 Les premiers secours

Les éléments du diagnostic

L'alarme et l'alerte

Les principes des premiers secours aux blessés

Les effets sur la santé des substances toxiques manipulées

La prévention de la panique à bord

L'évacuation

Supports pédagogiques

Les documents pédagogiques adaptés, documents fournisseurs matériels de secours

Thème 3.2 - La prévention des accidents du travail - 1,5 unité

Objectif

Par l'analyse et la pratique amener le candidat à appliquer les règles de sécurité et adopter son comportement à son environnement.

Éléments de contenu

3.2.1 Sensibilisation aux accidents du travail

Définition

Statistiques des accidents du travail dans le secteur du transport et du transport fluvial en particulier

Conséquences humaines matérielles et financières

3.2.2 L'organisation du travail

La durée du travail journalière et hebdomadaire

Le Règlement Intérieur

3.2.3 Principes ergonomiques

Gestes et postures à risques

Position du corps dans l'espace

Importance du travail des muscles

Postures et coordination des gestes

Exercices de manutention

3.2.4 Les situations à risques

Les crues ou intempéries

Les brêlages/débrêlages

Les manœuvres d'éclusage ou d'accostage

Les opérations de manutention de produits classiques

Les pompages de marchandises dangereuses

L'évacuation

3.2.5 Les chutes à l'eau ou de grande hauteur

Maniement des matériels de secours (bouées avec ligne de jet, bachot...)

Les effets du courant

L'hypothermie

Les garde corps

3.2.6 La prévention des accidents du travail

La connaissance et le respect des consignes de sécurité (Accueil Sécurité)

L'attitude et la vigilance

L'entretien du bateau

Le nettoyage des circulations

L'utilisation des protections individuelles

Supports pédagogiques

Les documents pédagogiques adaptés, documents fournisseurs matériels de secours, statistiques de la CNAM, documentations INRS, vidéos, documents d'entreprise.

Thème 3.3 - La prévention des pollutions - 0,5 unité

Objectif

Par l'analyse et la pratique amener le candidat à apprécier les risques de pollution et mettre en œuvre les dispositifs de lutte.

Éléments de contenu

3.3.1 Identifier les risques de pollution

Les différentes pollutions

3.3.2 La prévention et la lutte contre les pollutions

Les modes d'action des différents produits de neutralisation des pollutions

Les procédures d'alerte.

Les gestes et plan d'urgence

Mise en œuvre du matériel de secours

3.3.3 Supports pédagogiques

Les documents pédagogiques adaptés, documents fournisseurs, matériels de secours, vidéos.

Thème 3.4 - La mise en œuvre de la «Qualité» - 1,5 unité

Objectif

Développer la qualité de service et l'image de marque.

Éléments de contenu

3.4.1 Entreprise et qualité

L'entreprise et son environnement

La démarche de certification

3.4.2 Le référentiel «QHSE»

Les différentes procédures

Les manuels Qualité

3.4.3 L'image de marque de l'entreprise

La qualité de service

La relation commerciale

Représenter la société auprès des clients

Supports pédagogiques

Les documents pédagogiques adaptés, documents entreprises.

Partie pratique : La mise en application pratique - 30 unités

Objectif

Mise en application en situation embarquée des enseignements théoriques

Éléments de contenu

4.1 Réalisations de transports

4.1.1 Préparer le transport

4.1.2 Contrôler les niveaux de fluides, calculer les volumes à embarquer

4.1.3 Démarrer les moteurs

4.1.4 Suivre les consommations

4.1.5 Manipuler les câbles et treuils de brêlage

4.1.6 Positionner les câbles de brêlage sur les bollards et sur les tambours

4.1.7 Assurer les branchements entre pousseurs et barges

4.1.8 Manipuler les guindeaux et les ancres

4.1.9 Manipuler les câbles acier ou nylon lors des manœuvres d'amarrages ou d'éclusage.

4.1.10 Réaliser quelques nœuds d'amarrage simples

4.1.11 Réaliser une chasse d'air dans un circuit hydraulique.

4.1.12 Transférer les informations orales au conducteur lors de la navigation ou des manœuvres d'éclusage et d'accostage

4.1.13 Participera la confection des repas

4.2 Opérations de chargement déchargement ou manutention ou d'embarquement débarquement de passagers

4.2.1 Préparer le bateau

4.2.2 Respecter les consignes de sécurité

4.2.3 Contrôler l'enfoncement ou des volumes embarqués

4.2.4 Contrôler les circuits de réchauffage

4.2.5 Assurer la fermeture de la cale et la protection de la marchandise

4.2.6 Assurer la sécurité des passagers

4.2.7 Entretien et maintenance

4.2.8 Maintenir le matériel en état de fonctionnement

4.2.9 Assurer les vidanges, graissage et changements de filtres

4.2.10 Vérifier les tensions de câbles ou des courroies

4.2.11 Nettoyer et ranger les lieux de travail

4.2.12 Choisir les produits d'entretien et outillages appropriés

4.2.13 Préparer les surfaces et appliquer les peintures

4.2.14 Laver les câbles

4.2.15 Réaliser de petits travaux de dépannage électriques ou mécaniques

4.3 Mise en œuvre de la sécurité et de la qualité

4.3.1 Vérifier les conformités

4.3.2 Participer aux exercices de mise en sécurité

4.3.3 Respecter les procédures «Qualité»

4.3.4 Assurer les protections individuelles et utiliser le matériel de secours

Supports pédagogiques

Période d'embarquement sur un bateau école par groupe de 10 au maximum

CQP «Pilote de croisière de courte durée» Accord du 18 juin 2008

[Étendu par arr. 15 juill. 2009, JO 23 juill.]

1.1. Création d'une certification professionnelle

La profession fluviale est soumise depuis la parution du décret du 29 août 2002 à une disposition particulière d'insertion de nouveaux pilotes professionnels liée à l'obligation de disposer d'une expérience professionnelle préalable d'au moins une année (100 jours au minimum) pour pouvoir se présenter aux examens du Certificat de capacité.

Par ailleurs, les nouvelles exigences posées aux candidats par ce texte nécessite à l'instar de la navigation rhénane d'où s'inspire cette nouvelle réglementation une formation préalable pour maîtriser l'ensemble des connaissances et savoir faire nécessaires à l'obtention de ce titre.

La profession fluviale reconnaît le bien fondé de ces nouvelles dispositions qui tendent à mettre en adéquation les qualifications professionnelles avec les nouvelles techniques mises en œuvre pour sécuriser et améliorer l'efficacité de la navigation fluviale.

Ces considérations de besoins prévisibles des entreprises de transport fluvial en personnel qualifié pour la conduite des bateaux eu égard notamment aux nombreux départs en retraite de conducteurs dans les prochaines années, et aux évolutions des conditions d'exercice des métiers ont engagé les organisations professionnelles et syndicales représentatives du transport fluvial dans une démarche de promotion d'actions de formation professionnelle. Ces démarches ont abouti à la signature des accords du 27 octobre 2004 pour la formation professionnelle et du 25 février 2004 pour la création d'un CQP de «Capitaine de bateau Fluvial».

Pour les bateaux à passagers les nouvelles exigences évoquées ci-dessus se doublent de celles plus directement liées à l'accueil et au contact des passagers qui doivent être assurés non seulement sur le plan de la sécurité mais aussi sur celui de la qualité du service commercial et touristique.

Les professionnels du tourisme fluvial ont ainsi mis en évidence à travers une enquête de l'Observatoire des métiers cette carence du référentiel du CQP et ont souhaité y remédier par la mise en place d'une filière de formation plus spécifique de pilotes de bateaux à passagers de capacité limitée et destinées aux croisières de courte durée.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) représentant les employeurs et les salariés du transport fluvial (marchandises et passagers) décide de créer au niveau de la branche transport fluvial une Certification Professionnelle dont la définition et les conditions de délivrance sont fixées ci-après.

1.2) Titre de la Certification

Certificat de «Pilote de croisières de courte durée», PCCD.

Remarques : Ce titre a été choisi par rapport à celui de Conducteur (terme utilisé notamment dans le Règlement Général de Police, le Décret n° 2002-1104 du 29 août 2002 modifiant le décret n° 91-731 du 23 juillet 1991 relatif à l'équipage et à la conduite des bateaux circulant ou stationnant sur les eaux intérieures) et son arrêté d'application du 19 décembre 2003, pour mettre l'accent sur le fait qu'il s'agit de former des futurs responsables de la conduite d'unités fluviales motorisées et de capacité limitée - moins de 35 m - destinées à des excursions journalières «grand public» de découverte ou d'accès par la voie d'eau à des sites touristiques en zone urbaine ou rurale, et capables de piloter leur unité en gérant l'ensemble des moyens humains et techniques y afférent, dans le respect des réglementations relatives à la sécurité et à l'environnement et du soin apporté à la qualité touristique et commerciale de la prestation.

1.3) Position de la Certification

La Certification de PCCD se positionne au même titre que la qualification d'Agent de sécurité» pour les matelots, en complément du Certificat de capacité groupe B correspondant, pour les pilotes.

2. Champs d'application géographique, professionnelle et catégorielle

2.1) Champ d'application géographique

Le présent Accord a pour champ d'application géographique l'ensemble du réseau navigable français ainsi que sur les voies navigables étrangères ou à régime international pour autant que les salariés concernés soient employés par des entreprises ayant leur siège social sur le territoire métropolitain.

2.2) Champ d'application professionnel

Le présent Accord s'applique à l'ensemble des entreprises ayant leur siège social en France :

- de transport fluvial de passagers référencées sous le code 612.012 ZA de la Nomenclature d'Activité Française (NAF).

2.3) Champ d'application catégoriel

Le présent Accord s'applique au personnel navigant (chargé de la conduite et de l'entretien des bateaux de navigation intérieure) des entreprises comprises dans le champ d'application :

- de l'Annexe 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997.

3. **Référence aux emplois qualifiés correspondants**

Le terme de «Pilote de Croisières de Courte Durée» utilisé comme titre dans le présent accord, concerne :

- Les emplois de capitaine classe 2 tels que définis dans l'Annexe 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997, pour les bateaux à passagers de moins de 35 m.

N.B : Les salariés occupant les emplois cités ci-dessus ne sont pas présumés titulaires du certificat de Pilote Croisières de courte durée pour autant (cf. 11 Modalités de validation des acquis professionnels).

4. **Objectif de la formation**

L'objectif de la formation à l'obtention de la qualification de Pilote de Croisières de Courte Durée est le suivant :

- de préparer les salariés qui en ont la volonté et les capacités à l'exercice des fonctions et responsabilités de Pilote d'un bateau à passagers de navigation intérieure de moins de 60 m destiné à des excursions journalières, cette fonction ayant beaucoup évolué ces dernières années dans le sens d'une plus grande complexité et d'un plus grand professionnalisme (Qualité, NTIC, etc.).
- d'attirer et d'adapter à l'exercice des fonctions et responsabilités de pilotes de bateaux à passagers de navigation intérieure de moins de 35 m des personnes en recherche d'emploi, grâce à une formation qualifiante,
- de préparer (cf. 5.3) les personnes ci-dessus à l'obtention :
 - du Certificat de Capacité pour la conduite des bateaux de commerce prévu par le décret n° 91-731 du 23 juillet 1991 modifié par le décret n° 2002-1104 du 29 août 2002 et l'arrêté d'application du 19 décembre 2003 pour le premier niveau des bateaux inférieurs à 60 m.
 - de l'Attestation de formation aux premiers secours ou du certificat de Sauveteur Secouriste du Travail.
 - du certificat restreint de Radio téléphoniste
 - de l'attestation spéciale «passagers».

5. **Public visé et pré requis**

5.1) Public visé

La qualification professionnelle PCCD s'adresse :

- par priorité aux matelots et matelots agents de sécurité en fonction qui souhaitent évoluer vers un emploi de capitaine, dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation ou du capital temps formation si ce dernier dispositif vient à être institué conventionnellement dans la branche
- en second lieu aux demandeurs d'emploi issus notamment des secteurs du tourisme souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur insertion dans le transport fluvial
- en troisième lieu aux salariés d'une autre branche souhaitant réorienter leur vie professionnelle.

5.2) Pré requis minima

L'accès en formation pour l'obtention du certificat «Pilote de Croisières de Courte Durée» est ouvert :

- aux diplômés du Certificat d'Aptitude Professionnelle de Navigation Fluviale
- aux salariés des entreprises de navigation intérieure
- aux titulaires de diplômes de niveau BEP ou CAP délivrés dans le domaine du tourisme ou du transport
- aux titulaires de diplômes de niveau BAC.
- aux candidats extérieurs au secteur de la navigation intérieure.

L'accès en formation est ouvert aux candidats de plus de 21 ans qui disposent ou disposeront au moment de l'embauche d'une pratique de l'anglais ou d'une deuxième langue vivante suffisante pour les besoins du service touristique concerné.

5.3) Précisions

L'attention des candidats est attirée sur :

- les dispositions ci-après du décret n° 2002-1104 du 29 août 2002 :

— «Art. 11-3. - I. - Pour être admis à se présenter aux épreuves de l'examen en vue de l'obtention du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le candidat doit justifier d'une expérience professionnelle de quatre ans au minimum en qualité de membre d'équipage de pont d'un bateau de commerce.»...

— «II. - La durée de l'expérience professionnelle mentionnée au I est réduite de trois ans au plus dans les cas suivants :

— Lorsque le candidat est titulaire d'un diplôme figurant sur une liste définie par l'arrêté du 19 décembre 2003 du ministre chargé des transports et sanctionnant une formation spécialisée en navigation intérieure qui comporte des stages pratiques de conduite de bateaux. Les stages effectués par le candidat sont attestés par le livret de formation. L'arrêté susmentionné détermine à quelle réduction ouvre droit chacun de ces diplômes, la réduction ne pouvant être supérieure à la durée de la formation spécialisée ;

— Lorsque le candidat justifie d'une expérience professionnelle acquise sur un navire de mer en qualité de membre d'équipage de pont. L'arrêté du ministre chargé des transports susmentionné détermine à quelle réduction ouvre droit, selon sa durée, l'expérience acquise en navigation maritime, la réduction maximale de trois ans ne pouvant être accordée sans justifier d'une expérience professionnelle en navigation maritime d'au moins quatre ans.»

— «III. - Par dérogation aux dispositions des I et II ci-dessus, le candidat qui justifie d'une année d'expérience professionnelle en qualité de membre d'équipage de pont d'un bateau de commerce peut obtenir le certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce.

Dans ce cas, le certificat de capacité n'est valable que pour la conduite des bateaux ayant des caractéristiques nautiques similaires à celles du bateau sur lequel l'examen a été passé. Le certificat mentionne le type de bateaux pour lequel il est valable

— La condition d'âge minimum prévue à l'article 11 1 du décret du 29 août 2002 évoqué ci-dessus.

— «Art. 11-1. - Le candidat au certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce ou aux certificats PA, PB et PC doit être âgé de dix-huit ans au moins à la date de délivrance du titre.

— «Le certificat de capacité délivré à un candidat de moins de vingt et un ans n'est pas valable, tant que le titulaire n'a pas atteint l'âge de vingt et un ans, pour la conduite des bateaux transportant des marchandises dans les États membres de la Communauté européenne qui n'autorisent la délivrance du certificat de capacité qu'aux personnes ayant au moins vingt et un ans».

6. Cadre juridique de la formation au PCCD

Le certificat «Pilote de Croisière de Courte Durée» se prépare :

— soit par la voie de la formation continue,

— soit par la voie de l'alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

— soit par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience.

7. Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels et du PCCD

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés ci-après doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait confirmé ses capacités.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés ci-après.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue, soit dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à la fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Les diplômes professionnels visés par les dispositions ci-après sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

7.1) Formation initiale

Les dispositions du présent article relatives aux classifications ne peuvent avoir pour effet de remettre en cause les précédents accords conventionnels qui restent d'application sur la base des emplois occupés.

7.1.1- Certificat d'aptitude professionnelle Navigation Fluviale - CAP -

Pour les détenteurs de ce Certificat d'Aptitude professionnelle Navigation Fluviale, le classement de l'intéressé ne

sera pas inférieur à :

— Entreprise de transport fluvial de passagers : Matelot - prévu par l'Annexe 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997.

7.1.2- Mention complémentaire Transporteur Fluvial au Certificat d'aptitude professionnelle Navigation Fluviale

Pour les détenteurs de cette Mention Complémentaire au CAP et après obtention du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur à (sous réserve qu'il y ait un poste disponible et que le salarié ait acquis une expérience suffisante) :

— Entreprise de transport fluvial de passagers : Capitaine prévu par l'Annexe 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997, pour des unités correspondant au Certificat de Capacité détenu.

7.1.3- Certificat de Qualification Professionnelle Capitaine de bateau fluvial

Pour le titulaire d'un certificat de qualification professionnelle Capitaine de bateau fluvial et du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur (sous réserve qu'il y ait un poste disponible) à :

— Entreprise de transport fluvial de passagers : Capitaine prévu par l'Annexe 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997 pour des unités correspondant au Certificat de Capacité détenu.

7.1.4- Certificat de Pilote de Croisière de Courte Durée

Pour le titulaire d'un certificat de qualification Pilote de Bateaux à Passagers Touristiques et du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur (sous réserve qu'il y ait un poste disponible) à :

— Entreprise de transport fluvial de passagers : Capitaine prévu par l'Annexe 2 (Classification des Emplois et Rémunération des Personnels Navigants Techniques) à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997, pour des unités de moins de 35 m de long.

Les garanties à l'embauche prévues ci-dessus s'appliquent également au personnel déjà en place dans les entreprises au moment de l'entrée en vigueur du présent Accord.

7.2) Garanties en cours de carrière

En ce qui concerne le salarié déjà employé dans l'entreprise mais qui aura acquis l'un des diplômes, C.Q.P. ou PCCD visés ci-dessus dans le cadre d'une action de formation permanente ou de la Validation des Acquis de l'Expérience :

7.2.1- Si cette action de formation permanente a été suivie à l'initiative de l'employeur ou si elle a été suivie à l'initiative de l'intéressé mais après que l'employeur lui eut garanti qu'il pourrait l'affecter à une fonction ou à un emploi correspondant à son diplôme, l'intéressé aura la garantie des coefficients figurant au paragraphe 7.2 ci-dessus.

7.2.2- Si l'intéressé participe à une action de formation permanente de sa propre initiative et sans que l'employeur lui ait garanti préalablement une fonction ou un emploi correspondant à son diplôme, l'entreprise s'efforcera de l'affecter à une fonction ou à un emploi mettant en œuvre ses connaissances.

7.3) Durée de l'accord de création de la certification de Pilote de Croisière de Courte Durée

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date de signature et constitue une annexe à la convention collective nationale mentionnée au 2.2.

8. Contenu de la formation

Le référentiel de la certification, des compétences et des savoirs associés figure en annexe I et II du présent accord, ainsi que les conditions d'évaluation en vue d'obtenir la certification «Pilote de Croisière de Courte Durée».

Cette formation concerne les 5 axes qui caractérisent le champ professionnel :

- L'axe technique de maîtrise des outils de transport et de navigation
- L'axe hygiène et sécurité pour la sécurité et l'assistance des passagers
- L'axe relationnel dans l'entreprise, avec le client et les tiers
- L'axe culturel de prise en compte des richesses touristiques liées au réseau ou au parcours

- L'axe commercial tenant à l'image de marque de l'entreprise et à la proximité avec sa clientèle.

9. Modalités de validation des acquis professionnels

Sous réserve du respect du point 5-2 Pré requis la CPNEFP aura à se prononcer sur les demandes de validation des acquis de l'expérience faites dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2002-615 du 26 avril 2002.

Selon la formation et l'expérience des candidats souhaitant suivre la formation dans le but d'obtenir le Certificat de Pilote de Croisière de Courte Durée et notamment les salariés des entreprises de navigation fluviale, certains modules ou items pourront faire l'objet de dispenses dans les conditions prévues à l'annexe.

10. Modalités d'agrément par la CPNEFP des organismes de formation

Les organismes de formation ou d'enseignement désireux de dispenser la formation au Certificat de pilote de Bateaux à passagers devront, en vue de leur agrément par la CPNEFP, adresser au Secrétariat de cette dernière (CPFNE c/o CAF 8, Rue Saint Florentin 75001 Paris) un dossier de demande d'agrément comprenant :

- Ses coordonnées ;
- Ses références ;
- Le contenu et le volume des diverses matières enseignées ;
- Le C.V. des enseignants.

La décision de la CPFNE pourra faire l'objet d'un recours devant les Parties signataires de l'Accord National ayant décidé la création de la certification PBPTC.

11. Bilan annuel - Modification et suppression du PCCD

Un suivi et un bilan annuels du Certificat «Pilote de Croisière de Courte Durée» sont effectués et soumis à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche.

La certification PCCD pourra être modifiée ou supprimée par la CPNEFP, pour tenir compte des évolutions de la branche en matière d'emploi.

Le bilan réalisé à la fin de la première année de mise en œuvre du Certificat PCCD sera en particulier mis à profit pour permettre à la CPNEFP de réaliser les ajustements nécessaires des programmes de formation ou des modalités de délivrance du certificat.

Les conditions de révision du présent accord sont celles prévues à l'article L. 132-7 du Code du Travail.

12. Dépôt et Extension

12.1) Dépôt

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un 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.

12.2) Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Accord du 16 octobre 2019

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, 11 févr., applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

PSCN CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est pris en application de l'ordonnance «coquille» du 21 août 2019 visant à assurer la mise en

cohérence de certaines dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, elle apporte notamment des précisions sur les formations éligibles au dispositif reconversion ou promotion par alternance «ProA».

Elle renforce le rôle des branches professionnelles en prévoyant qu'un «accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance.

Ce dispositif a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Le dispositif «Pro-A» est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI),
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée,
- aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Il vise notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de révolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties signataires rappellent que «Pro-A» s'adresse uniquement aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du Code du travail et correspondant au grade de la licence.

Article 1er

Certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance

Les partenaires sociaux fixent la liste des certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance conformément à l'annexe 1 du présent accord.

Cet accord respecte les critères de forte mutation de l'activité de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences comme le montre la note argumentaire figurant à l'annexe 2 du présent accord.

Les orientations et les priorités de formation professionnelle de la Branche, sont définies par la CPNE qui procède chaque année à leur mise à jour. *Les parties signataires renvoient à la CPNE de la Branche l'actualisation et la mise à jour de cette liste. (Phrase exclue de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.)*

Article 2

Durée et Mise en œuvre de la «Pro A»

Lorsque le dispositif «Pro-A» prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

En application des dispositions du Code du travail, le dispositif «Pro-A» s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

Conformément aux dispositions légales, la durée de la Pro-A peut être allongée jusqu'à trente-six mois pour les personnes mentionnées ci-après :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- *(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi,*
- *(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi,*
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion.

(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Conformément aux dispositions légales en vigueur (article L. 6325-12 du Code du travail), la durée peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige : Les qualifications concernées sont définies en annexe I du présent accord et mis à jour régulièrement par la CPNE.

Article 3

Prise en charge des actions de formation

L'opérateur de compétence prendra en charge :

— La rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance selon les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-14 et dans les conditions déterminées par décret.

— Les frais pédagogiques et les frais annexes d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance.

L'opérateur de compétence peut prendre en charge :

— La rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance selon les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-14 et dans les conditions déterminées par décret,

— Les frais pédagogiques et les frais annexes d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire versé par l'opérateur de compétences.

En l'absence de forfait fixé au titre des frais pédagogiques et en application des dispositions légales, le montant est de 9,15 euros par heure.

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la CPNE la détermination du niveau de prise en charge forfaitaire des frais pédagogiques, des frais de transport et d'hébergement et des frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou en promotion par l'alternance.

Ces forfaits peuvent être révisés par décision du conseil d'administration d'OPCO Mobilités et après consultation de la CPNE.

Article 4 **Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de trois mois par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui le substituera, ou à défaut, pendant une durée d'un an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 5 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail. Il entrera en application à son extension.

Article 6 **Dépôt et Publicité**

Le présent Accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du Code du travail.

Annexe 1

Formations éligibles PRO - A	Niveaux
Diplômes	
CAP	
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) CAP de matelot de la navigation fluviale	V
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) CAP «Cuisine»	V
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) CAP «Restaurant»	V
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) CAP «Agent Polyvalent de Restauration»	V
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) CAP «Salle»	V
BAC	
BAC Professionnel «Transport Fluvial» (Remplace la Mention Complémentaire CAP «Transports Fluvial» en 2016)	IV
BAC Professionnel «Exploitation des Transports»	IV
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) BAC Professionnel «Cuisine»	IV
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) BAC Professionnel «Salle»	IV
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) BAC Professionnel «Comptabilité»	IV

Formations éligibles PRO - A	Niveaux
BTS	
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) BTS «Vente et Production Touristique»	III
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) BTS «Tourisme»	III
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) BTS «Hôtellerie-Restauration»	III
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) BTS «Transports et prestations Logistiques»	III
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) BTS «Assistant de gestion»	III
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) BTS «Action Commerciale»	III
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) BTS «Commerce International» (Référentiel commun européen)	III
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) BTS «Informatique»	III
Licence	
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Licence «Conception de Produit Touristique»	II
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Licence Pro «Gestion des Opérations Logistiques et Portuaires»	II
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Licence Pro «Chef de projet touristique»	II
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Licence Pro «NTIC appliquées au tourisme»	II
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Licence Pro «Management des Organisation» (Option Entrepreneuriat)	II
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Licence «Management»	II
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Licence Pro «Gestion des Risques en Entreprise»	II
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Licence «Comptabilité-Gestion»	II
Master	
Master I Responsable du Transport Multimodal	
Certificats de qualification professionnelle	
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) CQP «Capitaine de bateau fluvial»	CPNEFP
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) CQP «Pilote de croisières de courtes durées»	CPNEFP
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) CQP «Commis de cuisine»	V
Titres professionnels inscrits au RNCP	
Titre Professionnel Agent d'Accueil Touristique	V
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Titre Professionnel Technicien d'Accueil Touristique	IV
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) 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
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Responsable Administrateur réseaux d'entreprise	II
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Responsable du Développement Commercial	II
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Manager du Marketing et de la communication intégrée	I
Titres privés non inscrits au RNCP	
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Certificat Professionnel de Responsable d'une Unité de Transport Fluvial	III
Autres Formations	
CQP Agent de maintenance et de service dans les industries nautiques (EX CQP Agent de maintenance en plaisance fluviale)	CPNEFP

Formations éligibles PRO - A	Niveaux
Maintenance véhicules options bateaux	IV
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Mécanicien réparateur en matériel nautique	V
(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Formations «Audiovisuel»	II

Annexe 2 - Note argumentaire

a) Contexte

Les enjeux qui impactent fortement les activités, les organisations et les métiers des entreprises de la branche sont multiples et imbriqués les uns aux autres :

- Une réglementation française et internationale forte et en évolution,
- Des innovations disruptives (digitalisation, automatisation, intelligence artificielle...),
- Une évolution des modes de vie et des comportements des consommateurs et des salariés,
- Une pression environnementale et une transition énergétique qui s'amorce pour ce secteur.

La branche a pu identifier, les métiers qui seront particulièrement impactés par ces enjeux et par des mutations à court et moyen terme. Il ne s'agit pas de disparitions et de créations de métiers, mais d'évolutions des compétences les composants.

Aussi, afin d'accompagner

- les salariés dans leur parcours professionnel et favoriser leur employabilité tout au long de la vie,
- les entreprises dans leur adaptation / transition,

il importe de favoriser, notamment grâce au dispositif reconversion ou promotion par alternance «ProA» dédié aux salariés en CDI, la mise en œuvre de formations sur les métiers liés aux mutations des activités et sur ceux dont certaines compétences risquent l'obsolescence.

b) Les familles de métiers concernées dans la branche

1- Les métiers de la navigation

Les métiers de la navigation dans la branche seront impactés de façon significative par la réglementation européenne, notamment la directive relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles. À terme, les certificats de navigation devront être détenus par tous les membres d'équipage de pont.

Ces métiers doivent également s'adapter :

- aux nouvelles motorisations adoptées par certains bateaux : l'utilisation du Gaz (GNC, GNL, H2), les propulsions électriques (batteries, piles à combustible) induit de nouvelles compétences de gestion et de sécurité des personnels, ainsi que des compétences liées à l'entretien et à la maintenance
- aux nouvelles technologies embarquées : équipements liés à la navigation et/ou au fret tels que des outils d'aide à la navigation, outils de communication, nouvelles grues de déchargement,....

Autant de compétences associées que devront acquérir les personnels embarqués selon leurs postes et leurs tâches.

2- Les métiers de la logistique

Le secteur de la logistique a déjà amorcé sa transformation avec la révolution numérique. Pour autant, les organisations, les métiers et les compétences requises continuent d'évoluer très rapidement avec l'apparition permanente de nouvelles innovations et technologies (progiciels, RFID, équipements modernisés, véhicules à guidage automatique...). L'intelligence artificielle en plein développement va également continuer de bouleverser l'ensemble de ces activités.

Les métiers de la logistique vont également être impactés par les réflexions en cours concernant l'intermodalité. Les acteurs verront leur métier évoluer pour s'intégrer dans une «chaîne» ou «système».

Dans ce cadre, il est primordial d'accompagner les salariés pour l'acquisition des nouvelles compétences requises qui évoluent très rapidement pour l'ensemble des métiers du secteur : de la préparation de commandes à la supervision et la gestion des flux.

3- Les métiers du commerce et de la vente

Les métiers du commerce et de la vente ont fortement évolué sous l'effet de la digitalisation, tant pour les entreprises dans leurs process de parcours/expérience clients, que pour les consommateurs dans leurs attentes et leurs comportements.

Le numérique présent à toutes les phases de la chaîne, a bouleversé les modalités d'échanges et implique de nombreuses exigences nouvelles :

— Un niveau d'information plus élevé (sur les produits et les services : origine, qualité, technologies utilisées, l'offre concurrentielle...)

— Une fluidité dans les échanges, un nombre moindre d'intermédiaires et des délais raccourcis pour la livraison des produits ou des services.

— Une attente intensifiée vis-à-vis des services associés à l'acte de vente (expérience client, service après-vente, différenciation vis-à-vis de la concurrence)

Ces changements se traduisent par une transformation forte de l'ensemble des métiers du commerce et de la vente qui implique l'acquisition de compétences nouvelles pour l'ensemble des salariés sur ces métiers (compétences techniques, technologiques et comportementales).

4- Les métiers du marketing et de la communication

Le numérique et la digitalisation impactent fortement les métiers du marketing et de la communication des entreprises de la branche.

Les usages des consommateurs en termes d'achats et de prise d'information évoluent de façon régulière et ininterrompue depuis l'avènement d'internet et du numérique : information en ligne sur les sites traditionnels des voyagistes, plateformes de vente de voyages, importance des réseaux sociaux et des «influenceurs»..., achats sur ordinateur puis sur mobile, etc...

Les métiers du marketing et de la communication doivent s'adapter à ces nouveaux usages et évoluer en intégrant toujours plus de composantes techniques (big data) et technologiques (liées au web). Les métiers et compétences web et digitaux sont sans doute ceux qui évoluent le plus rapidement à ce jour.

Les entreprises doivent être en mesure d'intégrer ces compétences dans leurs équipes.

5- Les métiers de la maintenance

Les activités de maintenance sont doublement impactées :

— par les mutations technologiques dans les bateaux. L'électronique et le numérique intègrent l'ensemble des véhicules (motorisation, connectique) et des outils (systèmes de navigation) utilisés par les entreprises de la branche.

Par exemple, des capteurs électroniques permettent d'analyser et transmettre en temps réel les informations du bateau aux équipes de maintenance. Ceci permet de devancer les interventions techniques à effectuer, elles-mêmes de plus en plus complexes...

— par les nouvelles motorisations : électrique, hydrogène, systèmes hybrides ... qui engendrent des processus de maintenance très spécifiques.

Aussi, les métiers de la maintenance ont l'obligation d'intégrer les compétences, souvent pointues, liées à ces nombreuses évolutions, rapides de surcroît.

Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation Accord du 17 mai 2018

[Étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

PSCN CFE-CGC ;

FAT UNSA ;

SGMF CGT.

Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi dispose que chaque branche doit mettre en place, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou «CPPNI» par accord ou convention.

Le présent accord a donc pour objet la mise en place de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche de la navigation intérieure en lieu et place des commissions précitées.

Article 1er **Mise en place de la CPPNI**

Les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche de la navigation intérieure.

L'ensemble des instances paritaires de la branche demeure (CPNE, etc.).

Article 2 **Missions de la CPPNI**

La CPPNI exerce notamment les missions d'intérêt général suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9-II du Code du Travail :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- régule la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du Travail ;

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

— peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des conventions collectives de la navigation intérieure visées à l'article 11 dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

— peut exercer les missions de l'Observatoire paritaire de la négociation collective ;

— prévoit dans la négociation d'accords soumis à extension des dispositions (accords types etc) pour les entreprises de moins de 50 salariés ou en motive l'absence.

— se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations.

Article 3 **Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI**

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du Travail susvisé, les entreprises de la branche de la navigation intérieure devront transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (travail à temps partiel, travail intermittent, etc.), au repos quotidien, aux jours fériés et autre congé et au compte épargne temps.

Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse postale ou numérique de la CPPNI :

Comité des armateurs fluviaux

8 rue Saint Florentin

75001 Paris

Mail : info@armateursfluviaux.fr

La CPPNI accuse réception des conventions et accords d'entreprise qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces conventions et accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du Travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 4 **Modalités de fonctionnement de la CPPNI**

La CPPNI se tient en moyenne trois fois par an. Au minimum, elle se réunit une fois par an et autant que de besoin en vue de mener les négociations au niveau de la branche en commission paritaire ou paritaire mixte. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du Code du travail.

Elle se réunit notamment pour :

— La négociation annuelle sur les salaires : chaque année, au minimum deux réunions sont prévues sur la discussion du rapport de branche et des salaires.

— Les négociations triennales relatives :

- À l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- À la prise en compte de la pénibilité au travail ;
- À l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés.

— Les négociations quinquennales relatives :

- À l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
- À la mise en place de plans d'épargne inter-entreprises, quand il n'y a pas déjà un accord conclu dans cette matière ;
- En vue de la négociation et de la conclusion d'accords de branche soumis à l'extension sur tous les thèmes entrant dans les missions générales de la branche ou pertinents pour celle-ci.

Les ordonnances 2017 relatives à la réforme du Code du travail⁽¹⁾ donnent aussi la compétence à la branche de négociateur sur :

⁽¹⁾ Ordonnances n° 2017-1385 à 1389

- L'effectif minimal pour désigner les délégués syndicaux, leur nombre et la valorisation du parcours syndical ;
- La prime pour les travaux dangereux et insalubres ;
- La prévention de l'exposition aux facteurs de pénalité ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du Code du travail.

Chaque réunion fait l'objet d'un compte rendu, notamment sous forme d'une synthèse.

Article 5 **Composition de la CPPNI**

La commission est composée paritairement de représentants des organisations patronales et salariales représentatives de la branche.

Les parties rappellent que les représentants des organisations de salariés au sein de la CPPNI disposent, pour siéger à ces commissions, des autorisations d'absence payées comme temps de travail.

Article 6 **Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI**

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions déterminées par l'accord du 21 juillet 2010 sur l'indemnisation des membres des délégations syndicales participant aux commissions paritaires et à la CPNEFP.

Article 7 **Saisine de la commission pour interprétation**

Pour ses missions d'interprétation, la CPPNI institue une commission nationale paritaire d'interprétation composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives *au plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr.*) et d'un nombre de représentants employeurs égal à celui des représentants des salariés.

Cette commission a pour mission :

- de résoudre les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention ;
- d'examiner toutes demandes relatives à l'interprétation des articles, annexes ou avenants de la convention collective, ou de l'application des textes législatifs visant les rapports entre les employeurs et les salariés.

La présidence de la commission est assurée par alternance, tous les ans, une fois par les employeurs, une fois par les salariés.

La commission d'interprétation est saisie par l'une ou l'autre des organisations syndicales représentatives *au plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr.*) la plus diligente et signifiée par lettre motivée au président en exercice. Celui-ci se charge de convoquer la commission par l'intermédiaire du secrétariat, assuré par le collège employeurs.

La commission doit se réunir dans le mois suivant la réception de la saisine.

Un procès-verbal est établi à chaque réunion de commission.

Un accord unanime de portée générale entre les parties en matière d'interprétation d'un article de la présente conven-

tion aboutit à la rédaction d'un avenant, soumis à la commission mixte.

Article 8

Commissions spécialisées

La CPPNI peut mettre en place des commissions spécialisées.

Les avis des commissions sont pris selon les règles de la représentativité.

Le nombre de délégués indemnisés et les frais de déplacement sont régis selon les dispositions prévues par l'accord sur l'indemnisation des représentants des salariés à la négociation de la présente convention collective.

Les règles de fonctionnement des commissions visées aux articles précédents font l'objet d'un règlement intérieur négocié en leur sein à l'occasion de leur mise en place.

Article 9

Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10

Date d'effet de l'avenant

Le présent accord prend effet à partir de la date de sa signature.

Article 11

Champ d'application/Publication/Extension

Le champ d'application du présent accord est celui des trois conventions collectives du secteur de la navigation intérieure :

- Convention collective nationale des ouvriers de la navigation intérieure de marchandises - IDCC 0003,
- Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure - IDCC 1974,
- Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandise de la navigation intérieure - IDCC 2174.

L'accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12

Dénonciation/révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du Travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Activité réduite pour le maintien de l'emploi

Accord du 17 décembre 2020

[Étendu par arr. 10 févr. 2021, 11 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Entreprises fluviales de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

Syndicat général de la marine fluviale.

Préambule

Considérant le maintien de l'emploi, des métiers et qualifications dans la branche comme une priorité absolue, dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de la covid 19, dont les répercussions atteignent directement les professionnels du transport fluvial de marchandises et de passagers de la branche de la navigation intérieure, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un ensemble de mesures permettant de faire face, au mieux, à cette situation exceptionnelle.

Ils ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des entreprises de transport fluvial, liée à la forte baisse de l'activité économique dans le pays et en particulier aux fermetures administratives dont elles-mêmes et/ou leurs clients ont fait l'objet pendant plusieurs mois en 2020, la grande fragilisation de leur tissu économique qui en ait résulté, et enfin l'absence de perspective stable de reprise pour 2020 et les années suivantes. En effet on constate fin 2020 une baisse d'activité par rapport à l'exercice précédent de 20 % dans le transport fluvial de fret, avec de fortes différences selon le segment de marché, et 80 % dans le transport fluvial de passagers à Paris et de 65 à 70 % en Région. L'activité partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi, les métiers et les qualifications des salariés au sein de ces entreprises.

En plus de leurs actions visant à la préservation de la santé de leurs salariés via la rédaction d'un protocole sanitaire dans la branche, la priorité des organisations patronale et syndicales est aujourd'hui de l'emploi, les métiers et les qualifications dans les entreprises de la branche qui continuent à être affectées par une baisse durable de leur activité.

C'est donc dans ce contexte que les partenaires sociaux, conscients de leur responsabilité, conviennent par cet accord, de la nécessité de mettre en place le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) au sein de la branche, conformément à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et au décret 2020-926 du 28 juillet 2020 fixant ses modalités d'application.

Il permet le recours à l'activité réduite en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Grâce à ce dispositif, les entreprises qui connaissent des difficultés économiques, rendant pour elles impossible le maintien en activité de leurs salariés, pourront mettre en œuvre durablement l'activité partielle dans des conditions spécifiques pour leurs salariés.

Ce dispositif est voulu et conçu par les partenaires sociaux comme un dispositif temporaire a vocation d'une part à permettre d'adapter la structure de l'entreprise au niveau d'activité en maintenant les métiers et les qualifications, pendant la période de reprise, et d'autre part à les garantir au-delà de cette période.

Le présent accord est donc circonscrit aux seules entreprises en difficulté, pour une période limitée dans le temps, il est conditionné à des obligations de part et d'autre et assorti d'un dispositif de contrôle et sanctions.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la négociation d'entreprise dès lors que les conditions le permettent.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche de la navigation intérieure du 17 janvier 2019 qui regroupe les trois conventions collectives du secteur :

- convention collective nationale du personnel navigant des entreprises de transport fluvial de marchandises - idcc 0003 -
- convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport fluvial de marchandises - idcc 2174 -
- convention collective nationale du personnel des entreprises de transport fluvial de passagers du 30 avril 1997 - idcc 1974 -

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF 5030 Z et 5040 Z.

Article 2 Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord, élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'entreprise ou de l'établissement dans le respect des stipulations du présent accord.

Ce document est élaboré par l'employeur après consultation du Comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe.

2.1

Le document élaboré par l'employeur devra préciser

- 1) Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité ;
- 2) La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité réduite qui peut être reconduite dans le respect de la durée maximale prévue à l'article 7 dudit accord
- 3) Les activités et salariés ou catégories de salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- 4) La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- 5) Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- 6) Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires, des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Cette information doit viser à expliquer à l'ensemble des salariés les conséquences de l'APLD sur le contrat de travail, le détail de la rémunération, et doit préciser les engagements de l'employeur.

2.2

Le document élaboré par l'employeur peut également prévoir

- 1° Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;
- 2° Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- 3° Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Ce document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord.

En présence d'un comité social et économique (CSE) dans l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalable rendu par le CSE, ou à défaut, de la convocation du CSE. Ce document peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

Article 3

Précisions relatives au contenu du document

Le document élaboré par l'employeur comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic est présenté au comité social et économique lors de la consultation prévue à l'article 2.

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée au sens de l'article 10 ter de l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020. Il ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5122-1 du Code du Travail.

Un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L 5122-1 du Code du Travail pour d'autres salariés pour l'un des motifs prévus par l'article R 5122-1 du Code du Travail à l'exception du motif de conjoncture économique.

Le dispositif d'activité réduite permet de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité fluviale, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

La garantie d'emploi s'appliquera à l'ensemble des salariés couverts par ce dispositif dans l'entreprise qu'ils aient été effectivement placés en activité partielle ou non.

Article 4

Réduction maximale de l'horaire de travail

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de 35 h soit 14 heures.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document élaboré par l'employeur. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite peut toutefois être portée à 50 % sur décision de l'autorité administrative et dans des cas exceptionnels

résultant de la situation particulière de l'entreprise dûment expliquée dans le document élaboré par l'employeur ; L'employeur veillera dans la mesure du possible à répartir la charge et le temps de travail le plus uniformément possible entre les salariés de qualification identique.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

Article 4bis **Évolution de la réglementation**

Si l'évolution des dispositions légales le permet, les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte la durée conventionnelle fixée dans la branche de la navigation intérieure et par conséquent, la réduction de l'horaire de travail ne pourrait être supérieure à 40 % de cette durée conventionnelle.

Article 5 **Indemnisation des salariés**

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite. Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Les entreprises sont invitées, à chaque fois que les conditions économiques le permettent, à prévoir dans le document élaboré par l'employeur une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal lui permettant de maintenir sa rémunération.

Les entreprises sont invitées à verser, à chaque fois que les conditions économiques le permettent, l'intégralité des cotisations patronales aux régimes de retraite et de prévoyance.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées,
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées,
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Article 6 **Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle**

6.1 **Les engagements en matière d'emploi**

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu de ce dispositif est la préservation des emplois dans le secteur durant le temps de la crise actuelle.

La branche demande à ce que les engagements pris en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'entreprise. Un périmètre différent pourra en cas de nécessité être déterminé au niveau des entreprises par le biais du dialogue social - Accord collectif, CSE, référendum - dans le strict respect des lois en vigueur.

Le document est soumis comme le prévoit la loi au contrôle à priori de l'autorité administrative.

6.2 **Les engagements en matière de formation professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation continue afin de maintenir et développer la qualification des salariés. Ils soulignent l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour développer les compétences des salariés.

Les signataires conviennent de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance des activités du transport fluvial.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Il s'agit, notamment, de préparer les salariés aux compétences de demain et de sécuriser leur parcours professionnel.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'intérêt de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Indépendamment de leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) sont concernées, notamment toutes actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans :

- le plan de développement des compétences,
 - des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance PRO-A,
 - de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail.
- Les entreprises sont invitées à recourir aux aides à la formation du Fonds national pour l'emploi (FNE Formation). S'agissant du financement des formations il est rappelé que le recours au CPF ne saurait être imposé au salarié qui en a la libre disposition.

Une attention particulière sera portée aux formations permettant aux salariés de confirmer tout ou partie de certifications de la branche. Outre l'attestation de leurs compétences, ce positionnement est de nature à favoriser leurs parcours dans le secteur.

Les signataires, par leurs représentants, attentifs aux demandes et aux besoins des entreprises et des salariés de la branche, s'engagent à mobiliser l'ensemble des moyens financiers alloués à la branche en matière de formation. Pour une pleine efficacité dans la gestion de ces moyens gérés paritairement au sein de l'OPCO Mobilités, les signataires attendent de l'État la constitution d'un groupe de suivi pour que les mesures, FNE et FSE notamment, puissent être mobilisées efficacement et en cohérence.

En application de cet article, l'employeur est invité dans le document élaboré à inscrire un plan de formation qui pourra le cas échéant excéder la durée de l'APLD.

Article 7 **Date et durée d'application**

Le document élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

La durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Dans l'attente des précisions gouvernementales, les parties conviennent que la mise en œuvre du dispositif pourrait être décalée dans l'hypothèse où le dispositif actuel de prise en charge à 100 % de l'activité partielle par l'État et l'Unedic serait prolongé à une date ultérieure au 31 décembre 2020 pour les entreprises du transport fluvial de passagers.

Article 8 **Modalités d'information des instances représentatives du personnel**

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite et du suivi des engagements fixés par le document homologué.

Les informations transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

Article 9 **Procédure d'homologation**

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie

dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Elle est accompagnée du document et de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 8.

Article 10

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés dans cet accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 11

Clause de revoyure, Révision, dénonciation et modification

Le présent accord fera l'objet d'un bilan intermédiaire par les partenaires sociaux avant le 31 juillet 2021 et avant le 31 janvier 2022.

Ce bilan permettra d'évaluer l'impact sur l'emploi des mesures mises en œuvre par les entreprises de la branche et des éventuelles difficultés d'application de cet accord.

Les dispositions prévues par le présent accord pourront faire l'objet de modification ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 12

Modalités de suivi du présent accord

La CPPNI sera en charge d'assurer le suivi du présent accord.

Article 13

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du Travail.

Article 14

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.