
Navigation (entreprises)

personnel sédentaire

BROCHURE JO 3216

IDCC 2972

Convention collective nationale du 14 septembre 2010

[Étendu par arr. 28 nov. 2011, JO 30 nov., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Armateurs de France (ADF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

UM CFDT ;

CFE-CGC ;

SNPS CGT.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

I. Dispositions générales

1.1) Champ d'application

(Art. étendu à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consignataire maritime ou agence maritime par arr 28 nov. 2011, JO 30 nov.)

La présente convention collective 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 611A)

— 50.2 Transports maritimes et côtiers de fret (ancienne nomenclature NAF/APE 611B)

— 52.22 Services auxiliaires de transports par eau (ancienne nomenclature NAF/APE 632C) ; 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.

La présente convention annule et remplace la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation libres du 20 février 1951 étendue par arrêté du 9 décembre 1983. Les annexes et avenants à la convention demeurent. En cas de contradiction entre les textes, les dispositions de la présente convention prévalent.

1.2) Entrée en vigueur et durée

Les parties signataires demanderont l'extension de la présente convention, conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

La présente convention collective entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

Par exception, les articles, les chapitres, les annexes et/ou avenants qui le prévoiraient seront à durée déterminée.

1.3) Modes d'évolution de la convention collective

1.3.1- Révision

Toute demande de révision de la convention collective par l'une des parties signataires devra être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive. Elle devra être accompagnée d'un projet d'amendement des dispositions dont la révision est demandée.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sera invitée à négocier sur les

propositions à réviser. Ces négociations devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande par le dernier récipiendaire.

1.3.2- Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail moyennant un préavis de 3 mois. Ce délai court à compter du jour suivant la date de dépôt de la dénonciation auprès des services de l'Administration du travail.

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

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la présente convention collective.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la présente convention collective.

1.4) Interprétation et application de la convention

Les litiges auxquels donneraient lieu l'interprétation ou l'application de la présente convention feront l'objet d'un examen en commission paritaire telle que définie à l'article 2.1.2.

Dans le cas où ils n'auraient pu être résolus par ce moyen, ces litiges seront réglés suivant les lois et règlements en vigueur.

II. Dialogue social

2.1) Commission paritaire

2.1.1- Dispositions générales

2.1.1.1- Compétences

La commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation 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 présente convention collective et des accords collectifs de branche. Elle exerce les compétences fixées par les accords interprofessionnels sur la formation et l'emploi.

2.1.1.2- Organisation générale

La commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation est constituée, d'une part, des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (2 membres par organisation syndicale) et, d'autre part, des représentants des employeurs (en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales de salariés) ; la parité est respectée à condition que siègent 2 représentants des organisations syndicales de salariés et 2 représentants de l'organisation patronale.

Sauf cas exceptionnels ou explicitement prévus par la présente convention collective ou par une décision de la commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation, la convocation à une réunion doit être adressée par le secrétariat, au moins 10 jours ouvrés à l'avance, aux membres de la commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation, tels qu'ils ont été désignés par les organisations syndicales de salariés pour la formation concernée par la réunion ; cette convocation devra en tout état de cause préciser l'objet de la réunion et la formation sous laquelle la commission est appelée à se réunir.

La présidence de la commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation est assurée par le responsable de la délégation des employeurs, et son secrétariat est tenu par les services d'Armateurs de France.

La commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation peut, dans les conditions précisées à l'article 2.1.1.3 se réunir :

- en formation plénière (au moins 3 réunions par an dont une dédiée à la CPNE) ;
- en instance : «interprétation et recommandation» ;
- en commission paritaire nationale de l'emploi.

Les membres désignés par leur organisation syndicale peuvent, en cas d'absence, se faire représenter par un membre désigné par la fédération nationale syndicale ou, à défaut, par le syndicat national représentatif au niveau de la branche.

Par ailleurs, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation se prononcera sur la validité des accords collectifs conclus avec les représentants élus des entreprises de la branche de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement.

2.1.1.3- Fonctionnement

Les membres de la commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation sont membres de droit de l'ensemble des formations et groupes techniques de cette instance.

2.1.2- Instance «interprétation et recommandation»

La commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation se réunit en formation «interprétation et recommandation» lorsqu'elle est saisie par l'une des organisations syndicales de salariés représentatives *signataires* (*Termes exclus de l'extension par arr. 28 nov. 2011, JO 30 nov.*) au niveau de la branche ou par la délégation des employeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au président de la commission, pour émettre un avis sur les problèmes d'interprétation et d'application des accords collectifs et de la présente convention qui n'auraient pu être réglés dans l'entreprise.

La parité est respectée dès lors que les 2 délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Cette formation doit se réunir dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande. Seules les organisations signataires de la convention ou de l'accord collectif concerné ont voix délibérative.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner le ou les avis de la commission. Il sera transmis à toutes les organisations syndicales de salariés représentatives signataires et à l'ensemble des entreprises adhérentes d'Armateurs de France.

En cas de divergence sur l'interprétation d'un texte, la commission nationale de la négociation collective pourra être saisie conformément à la législation en vigueur.

2.1.3- Commission nationale des classifications

La commission nationale des classifications connaît, après tentative de règlement au sein de l'entreprise, des cas de désaccord persistant entre un employeur et un salarié sur le niveau attribué à l'emploi qu'il occupe. Elle est saisie par l'une ou l'autre des parties.

La commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives signataires de la convention collective (ou y adhérant postérieurement) et d'un nombre égal de représentants d'employeurs désignés par Armateurs de France.

Elle est présidée à tour de rôle par un représentant patronal et un représentant salarial. Les demandes d'avis sont adressées au président par courrier au siège d'Armateurs de France, accompagnées de toutes pièces utiles au traitement du dossier.

La commission peut demander la communication d'informations complémentaires qu'elle jugerait nécessaires et entendre les parties au litige. La commission se réunit, en cas de besoin, une fois par trimestre et adresse un avis motivé aux parties concernées dans les 15 jours qui suivent la date de sa réunion.

2.1.4- Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE)

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) a pour rôle de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux de la branche, sur la situation et l'évolution de l'emploi et de la formation, notamment en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le transport maritime.

Armateurs de France établit un rapport annuel sur les données sociales et les transmet aux organisations syndicales 14 jours avant la réunion du CPNE.

Elle exerce l'ensemble des pouvoirs et attributions qui lui sont conférés par la loi, la réglementation, les accords interprofessionnels et professionnels.

Cette commission se réunit une fois par an en formation plénière.

2.1.5- Indemnisation des représentants syndicaux participant aux réunions paritaires

(Voir également l'avenant du 18 mars 2021)

Le temps des réunions paritaires de branche est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré en tant que tel. Les salariés concernés doivent informer leur employeur dès réception de leur convocation.

Les salariés bénéficient de l'indemnisation des frais engagés pour se rendre aux réunions paritaires de branche sur présentation de justificatifs et selon les modalités fixées par l'accord du 18 janvier 2008 et ses éventuels avenants.

2.2) Droit syndical

Les membres du personnel étant libres d'adhérer à toute organisation syndicale légalement constituée, la direction de l'entreprise ne peut prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à une organisation syndicale pour arrêter une décision quelle qu'elle soit, à l'égard d'un membre du personnel.

Afin de permettre une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et le mandat syndical, le représentant d'une organisation syndicale de salariés peut demander à l'employeur, une fois tous les 2 ans, en cours de mandat,

un entretien pour étudier sa situation, notamment en matière de formation et d'évolution de carrière.

Le droit syndical s'exerce dans les conditions définies par le code du travail.

Afin de faciliter l'exercice de leurs fonctions syndicales, les salariés valablement désignés par une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise et/ou de la branche, sont autorisés à s'absenter pour assister aux réunions des instances territoriales, fédérales ou confédérales ainsi qu'à celles de l'organisme collecteur. La mise en application de cette disposition est soumise à la présentation de documents justificatifs, à la direction, avant chaque absence.

Leurs absences pour ces motifs ne sont pas imputées sur leur congé annuel dans la limite d'un total de 15 jours par an, non compris le cas de convocation par l'entreprise ou de réunions paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés (articles L. 3142-51 et suivants du code du travail).

Dans la même limite, ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération, et sont assimilées à du temps de travail effectif.

2.3) Institutions représentatives

2.3.1- **Comité d'entreprise**

Le Comité d'entreprise est constitué et fonctionne dans les conditions prévues par les lois et règlements applicables aux entreprises de navigation.

Chaque entreprise fixe, compte-tenu des dispositions légales ou réglementaires en vigueur, sa participation au financement des activités sociales et culturelles gérées par le Comité d'entreprise.

2.3.2- **Délégués du personnel**

Les membres du personnel élisent les délégués du personnel dans les conditions fixées par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur. Ces délégués exercent leur activité telle qu'elle est définie par ces mêmes dispositions.

Tout salarié conserve, néanmoins, la faculté de présenter lui-même ses réclamations à sa hiérarchie directe ou à la direction de l'entreprise.

2.3.3- **CHSCT**

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué et exerce ses missions dans les conditions légales ou réglementaires en vigueur L. 2261-22 II du code du travail).

2.4) Heures de délégation minimum mensuelles

(sauf dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles plus favorables)

Délégation	Effectif de l'entreprise	Heures de délégation mensuelles
Délégué syndical	De 50 à 150	10
	De 151 à 500	15
	Au-delà de 500	20
Comité d'entreprise	> 50 salariés	20
Délégué du Personnel	11 à 49	10
	= ou > 50	15
Délégation unique du personnel	< 200 salariés	20
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	50 à 299	5
	300 à 499	10
	500 à 1499	15
	> 1500	20
Représentant syndical auprès du comité d'entreprise	À partir de 500 salariés	20
Représentant de la section syndicale	À partir de 50 salariés	4

III. Contrat du travail

3.1) Embauche

Pour être admis dans une des catégories d'emploi, il faut :

- avoir satisfait à l'examen médical d'embauche ;
- satisfaire aux conditions fixées par la direction de l'entreprise;
- remettre à l'employeur tous les éléments nécessaires à la constitution de son dossier et tout document utile et obligatoire pour le respect des normes de sécurité et de sûreté en vigueur.

Le salarié, lors de son recrutement, est informé du niveau de classification de son emploi et du rattachement de l'entreprise à la convention collective. La direction de l'entreprise tient constamment la convention collective et ses annexes ainsi que le règlement intérieur, s'il y a lieu, à la disposition des salariés pour consultation.

3.2) Période d'essai

3.2.1- **Durée**

Toute personne entrant au service de l'entreprise est soumise à une période d'essai.

Pour les salariés engagés sous contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai est celle qui est fixée par le code du travail.

Pour les salariés engagés sous contrat à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- **employé** : 2 mois de présence effective, éventuellement renouvelable une fois pour la même durée, portant la durée maximale totale de la période d'essai à 4 mois ;
- **agent de maîtrise** : 3 mois de présence effective, éventuellement renouvelable une fois pour la même durée, portant la durée maximale totale de la période d'essai à 6 mois ;
- **cadre** : 4 mois de présence effective, éventuellement renouvelable une fois pour la même durée, portant la durée maximale totale de la période d'essai à 8 mois.

Un accord d'entreprise peut fixer des périodes d'essai plus courtes.

3.2.2- **Notion de Présence effective**

La présence effective comprend le temps effectué réellement au poste de travail, ainsi que les périodes de formation. Toutes les absences ont pour effet de suspendre la période d'essai qui est alors prolongée d'une durée égale à celle de ces absences.

3.2.3- **Préavis de rupture en période d'essai**

L'employeur peut mettre fin à la période d'essai avec le préavis suivant :

- 48 heures au cours du 1^{er} mois de présence
- 2 semaines après 1 mois de présence effective
- 1 mois après 3 mois de présence effective
- 6 semaines après 4 mois de présence effective

Le salarié peut mettre fin à la période d'essai en respectant un préavis de 48 heures.

3.3) Principes généraux : non-discrimination

3.3.1- **Liberté d'opinion**

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion à chacune d'elles et à l'ensemble des salariés et des employeurs.

Cette liberté s'exerce conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

3.3.2- **Non-discrimination et égalité professionnelle**

Pour l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle ou la rémunération, l'employeur s'engage à ne pas prendre en considération les origines, les croyances, les opinions, les mœurs, le sexe, l'âge, l'appartenance à une ethnie, une nation, l'état de santé ou le handicap, le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel.

3.3.3- **Égalité professionnelle homme - femme**

L'égalité entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique des entreprises. À cette fin, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes.

L'égalité entre les hommes et les femmes implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les parties signataires affirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail.

3.3.4- Salariés handicapés

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés font partie intégrante de la politique de l'emploi des entreprises de la branche.

Sous réserve de l'aptitude au poste de travail délivrée par le médecin du travail, les entreprises veilleront à assurer l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle des personnes handicapées conformément à la législation en vigueur. Dans ce cadre, elles prendront notamment en compte les conditions de travail et d'emploi des intéressés et pourront mener des actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Dans le cadre de la législation en vigueur, l'employeur recherche les moyens permettant la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer une profession. Ces dernières bénéficient, sous réserve de l'application de dispositions légales qui leur seraient propres, des mêmes droits que l'ensemble des salariés.

3.4) Sanctions

3.4.1- Procédure - échelle des sanctions

Les procédures disciplinaires s'exercent dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Les sanctions qui peuvent être appliquées pour faute de discipline ou pour faute professionnelle sont, en fonction de la gravité :

- l'avertissement,
- le blâme,
- la mise à pied,
- la rétrogradation,
- le licenciement.

3.4.2- Commission de discipline

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction de rétrogradation ou de licenciement pour faute grave ou lourde, il informe le salarié, dans le courrier de convocation à l'entretien préalable, qu'il pourra demander par écrit contre récépissé, la consultation pour avis d'une commission de discipline, dans un délai de 4 jours ouvrables à compter de la première présentation de la convocation. La commission de discipline devra se réunir avant l'entretien préalable et dans un délai maximum de 8 jours ouvrables après la réception de la demande.

La commission de discipline est constituée comme suit :

- l'employeur ou son représentant, en qualité de Président de la commission ;
- 1 membre de l'entreprise désigné par la direction en dehors du service de l'intéressé ;
- 1 ou 2 salariés choisi(s) par le salarié, prioritairement parmi les représentants du personnel : au sein de l'établissement, s'il comporte des institutions de représentation du personnel, à défaut, au sein de l'entreprise.

La commission est valablement constituée même en l'absence de membres choisis par le salarié dès lors qu'ils ont été valablement convoqués par l'employeur.

L'employeur informe le salarié par écrit de la date à laquelle la commission se réunira et l'invite à s'y présenter.

Les membres de la commission sont également convoqués par écrit. La convocation indique les faits reprochés au salarié.

L'employeur tient à la disposition du salarié convoqué et des membres de la commission l'ensemble des pièces du dossier disponibles au moment de la demande de réunion de la commission de discipline illustrant les faits reprochés.

La commission de discipline entend le salarié, s'il est présent, avant délibération. Elle rend un avis écrit avant la clôture de la réunion. Cet avis est porté à la connaissance du salarié et des participants.

3.5) Rupture du contrat de travail

3.5.1- Licenciement

3.5.1.2- Licenciement pour motif économique

Le licenciement pour motif économique est un licenciement effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié.

La motivation économique du licenciement sera déterminée et les procédures seront mises en œuvre conformément aux dispositions en vigueur.

3.5.1.3- Licenciement pour inaptitude

En cas de licenciement pour inaptitude, il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3.5.2- Préavis

(Al. exclu de l'extension par arr. 28 nov. 2011, JO 30 nov.) En cas de départ à la retraite, le salarié doit respecter un délai de prévenance de 3 mois.

En cas de démission, le délai de préavis est fixé à 1 mois pour les salariés non cadres et à 3 mois pour les salariés cadres compte tenu de l'expertise requise par le poste, du délai de transmission des dossiers et le cas échéant de l'adaptation de l'encadrement.

En cas de licenciement ou de mise à la retraite, le délai de préavis est fixé à 2 mois pour les salariés non cadres et à 3 mois pour les salariés cadres compte tenu de l'expertise requise par le poste, du délai de transmission des dossiers et le cas échéant de l'adaptation de l'encadrement.

Afin de rechercher un nouvel emploi, le salarié dispose :

— en cas de licenciement, de 2 heures par jour pendant la période de préavis, 1 jour sur 2 à sa convenance, l'autre à celle de l'entreprise ;

— en cas de démission, et sous réserve d'usage plus favorable existant dans l'entreprise, de 2 heures par semaine pendant la période de préavis, 1 semaine sur 2 à sa convenance, l'autre à celle de l'entreprise. Les heures peuvent également faire l'objet d'un regroupement en fin de période de préavis.

Ces absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

3.5.3- Indemnités

Pour l'application des dispositions du présent article, le mois de salaire se définit comme suit :

Le mois de salaire est égal au 1/12^{ème} de la rémunération brute de référence perçue par le salarié sur la période de 12 mois qui précède la date de rupture du contrat de travail.

Sont inclus dans la rémunération brute de référence, l'ensemble des éléments soumis à cotisations de Sécurité Sociale, à l'exclusion :

— des heures supplémentaires,

— de toutes primes exceptionnelles.

3.5.3.1- Indemnités de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou lourde, tout salarié licencié ayant plus d'1 an d'ancienneté a droit à une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté :

3.5.3.1.1 Indemnités de licenciement des cadres

Ancienneté (nombre d'années révolues)	Indemnités (en mois de salaire)
1	2,65
2	2,90
3	3,15
4	3,40
5	3,65
6	4,15
7	4,65
8	5,15
9	5,65
10	6,95
11	7,70
12	8,45
13	9,20

Ancienneté (nombre d'années révolues)	Indemnités (en mois de salaire)
14	9,95
15	10,95
16	11,95
17	12,70
18	13,70
19	14,70
20	16,50
21	17,50
22	18,50
23	19,50
24	20,50
25	22,30
26	22,80

3.5.3.1.2 Indemnités de licenciement des non cadres

Ancienneté (nombre d'années révolues)	Indemnités (en mois de salaire)
1	0,25
2	0,50
3	0,75
4	1,00
5	2,05
6	2,55
7	3,05
8	3,55
9	4,05
10	5,35
11	6,10
12	6,85
13	7,60
14	8,35
15	9,90
16	10,90
17	11,90
18	12,90
19	13,90
20	15,70
21	16,70

Ancienneté (nombre d'années révolues)	Indemnités (en mois de salaire)
22	17,70
23	18,70
24	19,70
25	20,70
26	21,20

3.5.3.2- Indemnités de fin de carrière

Les salariés quittant l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite reçoivent, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par la réglementation en vigueur, une indemnité de fin de carrière d'un montant égal à :

- 1 mois de salaire s'ils réunissent au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire s'ils réunissent au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 mois de salaire s'ils réunissent au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 mois de salaire s'ils réunissent au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 mois de salaire s'ils réunissent au moins 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 mois de salaire s'ils réunissent au moins 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 7 mois de salaire s'ils réunissent au moins 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 8 mois de salaire s'ils réunissent au moins 40 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Sauf accord spécifique, cette indemnité n'est pas cumulable avec des avantages de même nature qui seraient déjà accordés dans le cadre de l'entreprise.

IV. Gestion des ressources humaines

4.1) Classification

La classification des emplois découle de la pesée des postes telle que définie dans l'accord du 19 février 1997.

4.2) Évaluation

4.2.1- Évaluation professionnelle

Conformément à la réglementation en vigueur, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, et en particulier l'année suivant ses 45 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

4.3) Mobilité

4.3.1- Mobilité professionnelle

4.3.1.1- Avancement

En cas de vacance ou de création de postes, et en vue de favoriser la promotion dans l'entreprise, il sera fait appel en priorité aux salariés appartenant à l'entreprise. En tout état de cause, la promotion à un emploi d'une catégorie supérieure a toujours lieu au choix.

Dans l'hypothèse où un salarié aurait présenté une demande écrite en vue d'accéder à un emploi d'une catégorie supérieure, une réponse écrite devra lui être transmise dans un délai de 2 mois.

La promotion à un emploi d'une catégorie supérieure peut comporter une période probatoire dans la limite de 2 mois pour les promotions concernant un poste d'employé ; 3 mois pour les promotions concernant un poste d'agent de maîtrise ; 3 mois pour les promotions concernant un emploi du personnel des cadres.

À l'expiration de ce délai, sur appréciation des résultats par la direction de l'entreprise, l'intéressé, suivant le cas, est confirmé dans sa promotion à compter de la date du début de la période probatoire. À défaut, il est réintégré dans son ancien emploi ou dans un poste équivalent avec son ancienne rémunération.

Pendant la période probatoire, il reçoit la rémunération de l'emploi dans lequel il se trouve.

4.3.1.2- Intérim d'emploi

Tout membre du personnel, à quelque échelon qu'il appartienne, assurant l'intérim d'un emploi d'une catégorie supérieure durant plus de 3 mois consécutifs reçoit, à dater de son entrée en fonction, la rémunération de l'emploi qu'il remplit effectivement.

Lorsqu'un employé aura assuré un tel intérim pendant au moins 12 mois consécutifs, et au cas où cet emploi deviendrait définitivement vacant, le poste lui sera proposé en priorité.

4.3.2- Mobilité géographique

Les conditions de mobilité géographique à l'initiative de l'employeur seront soumises aux dispositions légales et réglementaires.

V. Rémunération

5.1) Grille de salaires

(Pour les montants revalorisés, voir la rubrique «Salaires»)

5.1.1- Grille des salaires minima de branche

Le salaire minimum de branche est constitué de tous les éléments fixes, généraux et constants de la rémunération brute consentis en contrepartie ou à l'occasion du travail, c'est-à-dire : le salaire de base, les primes fixes, les 13^{ème} et 14^{ème} mois (quand ils existent). Sont notamment exclues de ces éléments de rémunération, les primes d'ancienneté, primes versées pour une technicité particulière (langues, douane etc.), toutes primes exceptionnelles et variables et les heures supplémentaires.

Définition d'un salaire minimum mensuel de branche : 1344 €

Grille des salaires annualisée

	Employés			
Niveaux	I-A (< 6 mois)	I-B (> 6 mois)	II	III
Salaire minimum en €	17 200	17 770	18 280	19 110

	Maîtrise			Cadres		
Niveaux	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Salaire minimum en €	20 400	23 000	27 000	30 000	38 000	46 000

Les entreprises de moins de 49 salariés bénéficient d'un moratoire de 2 ans, et celles de 50 à 99 salariés d'un moratoire d'1 an, à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, pour mettre en conformité leur grille de salaires avec celle des minima ci-dessus. Cette mise en conformité est indépendante des éventuelles augmentations collectives annuelles de branche.

Dans cette période transitoire, la grille des salaires minima applicables par les entreprises concernées est celle de l'annexe à l'avenant n° 4 du 30 janvier 2009 à l'accord du 21 novembre 2005 relatif aux rémunérations.

5.1.2- Salaires minima applicables à défaut de mise en place de l'accord de classification des emplois

Faute d'application de l'accord de classification du 19 février 1997, les minima suivants seront :

- Pour les employés : niveau II
- Pour les agents de maîtrise : niveau V
- Pour les cadres : niveau VIII

VI. Garanties sociales

Pour l'ensemble des dispositions suivantes, la notion de maintien de salaire s'entend, sous déduction des indemnités journalières versées par les organismes sociaux, au niveau du salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait continué à travailler dans l'entreprise au cours de cette absence⁽¹⁾. Le salaire net mensuel se définit comme le salaire net moyen des 3 mois précédant la date de l'arrêt de travail hors élément de rémunération à caractère exceptionnel ou non mensuel.

(1) Voir toutefois les dispositions spécifiques applicables au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

6.1) Maladie-Accident

6.1.1- Information de l'employeur

Sauf cas de force majeure, le salarié doit informer son employeur de toute absence pour maladie ou accident dans les 24 heures par tout moyen à sa convenance. Il doit également faire le nécessaire pour transmettre les éléments justifiant de l'arrêt de travail à son employeur et à la Sécurité Sociale dans le respect de la réglementation en vigueur et au plus tard dans les 48 heures qui suivent la prescription.

6.1.2- Maintien de salaire en cas de maladie

En cas d'incapacité de travail donnant lieu au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté de services dans l'entreprise bénéficie d'un maintien de salaire dès son premier jour d'absence. Cette indemnisation s'ajoute aux indemnités versées par les organismes sociaux dans la limite du salaire net qui aurait été perçu par l'intéressé s'il avait continué à travailler selon l'horaire normal pratiqué dans l'entreprise au cours de cette absence.

Les 6 premiers mois seront indemnisés à hauteur de 100 % du salaire mensuel net. Les 6 mois suivants seront indemnisés à hauteur de 80 % du salaire mensuel net et les 6 mois suivants seront indemnisés à hauteur de 60 % du salaire mensuel net (Cf. tableau ci-dessous).

L'employeur peut faire effectuer une contre-visite par un médecin de son choix. Si, à l'issue de la contre-visite, l'arrêt de travail est confirmé, le maintien du salaire est appliqué selon les modalités énoncées ci-après ; en revanche, si la contre-visite conclut à la non justification médicale de l'arrêt de travail, l'employeur peut suspendre le versement complémentaire.

Le salaire maintenu par l'employeur peut également être suspendu si le salarié ne se soumet pas aux contrôles médicaux initiés par la Sécurité Sociale et/ou par l'employeur.

Durée de l'incapacité	Indemnisation
Jusqu'à 6 mois	100 %
De 6 mois à 12 mois	80 %
De 12 mois à 18 mois	60 %

6.1.3- Maintien de salaire en cas d'accident de travail

En cas d'accident de travail, la garantie de 100 % de maintien de rémunération prévue à l'article 6.1.2 ci-dessus sera versée jusqu'à la reprise du travail.

6.1.4- Frais de santé

Les entreprises ont l'obligation de se doter d'un régime de couverture des frais de santé. La cotisation globale patronale mensuelle ne sera pas inférieure à 0.8 % du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) par salarié. Ce taux pourra intégrer la participation versée par le comité d'entreprise.

6.2) Maternité, paternité et adoption

Mod. par Avenant n° 7, 11 avr. 2023, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEC - FO ;

SNPS CGT ;

CFDT Maritime.

6.2.1- Maternité

En cas de grossesse médicalement constatée, la salariée ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficie, sous déduction des indemnités journalières auxquelles elle peut prétendre au titre de la sécurité sociale, du maintien de son salaire net mensuel au cours de la période de suspension du contrat de travail définie par la réglementation en vigueur.

À partir du 6^{ème} mois de grossesse, toute employée aura la faculté de prendre, le matin, le travail 1/2 heure après le début de l'horaire normal et de le quitter, le soir, 1/2 heure avant la fin de cet horaire.

6.2.2- (Avenant n° 7, 11 avr. 2023, étendu) le congé de paternité et d'accueil

Après la naissance ou l'adoption d'un ou plusieurs enfants, tout salarié vivant en couple avec la mère ou la personne adoptante bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples ou de l'accueil de plus d'un enfant, et ce sans conditions d'ancienneté.

Ce congé se compose de deux périodes :

Une première période de 4 jours consécutifs qui fait immédiatement suite au congé de naissance*, durant laquelle le salarié doit, sauf exceptions, interrompre son activité ;

** Conformément à l'article 7.1.2.2 de la présente Convention collective, le nombre de jours de naissance accordé au salarié est de 4 jours rémunérés.*

Une seconde période de 21 jours, ou 28 jours en cas de naissances multiples ou de l'adoption de plus d'un enfant, qui peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours.

Une prolongation de la période initiale de 4 jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prévue, à la demande du salarié, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance ou l'adoption, pendant toute la période d'hospitalisation et pour une durée maximale de 30 jours.

Le salarié informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement ou de l'adoption au moins un mois avant celle-ci. Cette information doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Ce courrier devra mentionner, notamment la date de départ du congé de paternité et la date de retour du salarié dans l'entreprise.

Par la suite, s'il souhaite bénéficier de la période de congé de 21 jours (ou 28 jours en cas de naissances multiples ou d'adoption de plus d'un enfant), éventuellement fractionnable, le salarié doit informer son employeur des dates de prise et des durées de cette ou de ces périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune d'elles selon les modalités précisées ci-dessus.

Les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui prennent leur congé de paternité dans les conditions énoncées ci-dessus bénéficient du maintien de leur salaire brut mensuel. Ils continuent également à bénéficier des couvertures complémentaires santé et prévoyance auxquelles ils sont affiliés.

6.2.3- Adoption

Sans préjudice des dispositions légales, le salarié adoptant un enfant, ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficie, sous déduction des indemnités journalières auxquelles il peut prétendre au titre de la sécurité sociale, du maintien de son salaire net mensuel au cours de la période de suspension du contrat de travail définie par la réglementation en vigueur.

6.3) Décès et invalidité

6.3.1- Décès

Les salariés ayant au moins 1 an de présence seront couverts par une assurance-décès telle que leurs ayants droit bénéficient d'un capital décès total au moins égal à :

Pour les salariés célibataires : 100 % du salaire annuel brut, reconstitué en cas d'absence, perçu pendant les 12 mois précédant l'évènement et limité au plafond de la tranche B.

Pour les salariés mariés, pacsés ou concubins déclarés : 130 % du salaire annuel brut, reconstitué en cas d'absence, perçu pendant les 12 mois précédant l'évènement et limité au plafond de la tranche B.

Pour chaque enfant à charge : 30 % du salaire annuel brut, reconstitué en cas d'absence, perçu pendant les 12 mois précédant l'évènement et limité au plafond de la tranche B.

Le financement des garanties ci-dessus visées est à la charge de l'employeur. Toute amélioration des garanties pourra faire l'objet d'une répartition négociée au niveau de l'entreprise.

En aucun cas, il ne pourra y avoir cumul entre ces garanties et celles déjà existantes dans le cadre de l'entreprise ou résultant de régimes complémentaires, obligatoires ou facultatifs, de prévoyance.

6.3.2- Invalidité

Dans le cas d'invalidité de troisième catégorie telle que définie par l'article L. 341-4 du code de la Sécurité Sociale⁽¹⁾, les mêmes garanties que celle fixées à l'article

(1) Art. L. 341-4 : « En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1°) invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2°) invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3°) invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. »

6.3.1 devront être assurées.

En aucun cas, il ne pourra y avoir cumul entre ces garanties et celles déjà existantes dans le cadre de l'entreprise ou résultant de régimes complémentaires, obligatoires ou facultatifs, de prévoyance.

VII. Temps de travail

7.1) Congés payés et jours fériés

7.1.1- **Congé annuel**

La durée du congé annuel est fixée, pour chaque membre du personnel, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'ensemble du personnel a droit, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, à un nombre de jours de congés payés annuels égal à 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés pour 1 année de référence entière. La durée totale du congé pris en 1 seule fois ne peut toutefois excéder 31 jours calendaires.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne portent cependant pas atteinte aux situations existantes dans le cadre des entreprises qui comportent le bénéfice constant d'un nombre total de jours de congés payés dans l'année déjà supérieur à 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés.

Pour la détermination du congé annuel, les périodes d'arrêt de travail pour maladie sont assimilées à des périodes de travail effectif dans la limite d'1 mois par année de référence.

Les dates auxquelles les membres du personnel sont autorisés à prendre leur congé annuel sont fixées en tenant compte :

- 1° - Des nécessités du service ;
- 2° - De l'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3° - De la situation de famille.

La période correspondant aux vacances scolaires est réservée de préférence aux pères et mères de famille ayant des enfants fréquentant l'école.

Sur l'initiative de l'entreprise et avec l'accord du salarié, le congé annuel peut être accordé pour partie en dehors de la période normale s'étendant du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Il est alors attribué un congé supplémentaire en cas de fractionnement à l'intérieur des 4 premières semaines du congé annuel, les jours de congé acquis au-delà de 24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés n'étant pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Ce congé supplémentaire est de :

- 1 jour ouvrable lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période normale est compris entre 3 et 5 jours ;
- 2 jours ouvrables lorsque ce nombre est au moins égal à 6 jours.

Dans la mesure compatible avec l'organisation et les nécessités du service, le salarié ayant plus d'1 an de présence dans l'entreprise peut obtenir le fractionnement de son congé annuel en 2 fois au maximum. Dans ce cas, si une fraction du congé est prise en dehors de la période normale, cette fraction donne lieu au congé supplémentaire prévu à l'alinéa précédent.

Dans le cas exceptionnel où un salarié est rappelé en cours de congé pour les besoins du service, il bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires et les frais de voyage éventuels occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés.

7.1.2- **Évènements familiaux**

7.1.2.1- Mariage, remariage ou PACS d'un salarié

Dans la limite d'1 fois par an, il est accordé à tout salarié se mariant, se remariant ou concluant un pacte civil de solidarité une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée de 10 jours, non cumulable avec l'autorisation d'absence prévue pour le même évènement par la législation en vigueur. Cette absence se situe obligatoirement dans une période de 15 jours entourant la date de l'évènement. De plus, ce salarié bénéficie d'une allocation égale à un vingt-quatrième du salaire annuel conventionnel de niveau III. Il ne sera accordé qu'une seule allocation et une seule autorisation d'absence lorsque le mariage ou le remariage succède à un PACS ou à un précédent mariage entre 2 mêmes personnes.

7.1.2.2- Cas particuliers

Mod. par Avenant n° 6 du 26 janvier 2017, étendu par arr. 18 juill. 2017, JO 29 juill., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

UM CFDT ;

SNEPS ;

En plus des dispositions légales ou réglementaires, des autorisations d'absence exceptionnelle pour événements familiaux, tels que décès dans la famille, naissance sont accordées par la Direction de l'entreprise jusqu'à concurrence d'un maximum de 6 jours par an et par salarié. Ces jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectifs.

À défaut d'accord d'entreprise existant, il sera fait application des dispositions suivantes :

(Avenant n° 6, 26 janv. 2017, étendu)

	Naissance ou adoption	Mariage d'un enfant	Décès d'un enfant	Décès d'un conjoint ou partenaire Pacs	Décès d'un parent (père, mère)
Code du travail	3 jours	1 jour	5 jours	3 jours	3 jours
Abondement (*)	1 jour	1 jour	6 jours	6 jours	3 jours
Total	4 jours	2 jours	11 jours	9 jours	6 jours
(*) Dans la limite de 6 jours rémunérés par an.					

	Décès d'un beau-parent, grand-parent, frère ou sœur	Enfants malades	Enfants malades < 1 an ou famille nombreuse	Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant
Code du travail	3 jours	3 jours (non rémunérés)	5 jours (non rémunérés)	2 jours
Abondement (*)	2 jours	3 jours (rémunérés)	5 jours (rémunérés)	
Total	5 jours	3 jours	5 jours	2 jours
(*) Dans la limite de 6 jours rémunérés par an.				

Les parties décident que les jours d'absence accordés pour le décès d'un frère ou d'une sœur sont étendus aux décès d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, qui sont définis comme une personne ayant un seul parent en commun avec une autre personne.

7.1.3- Congés pour mandat électif, politique ou syndical

Le salarié appelé à un mandat électif, politique ou syndical, lorsque les fonctions le mettent dans l'impossibilité dûment constatée de remplir son emploi, est placé en congé sans rémunération pour toute la durée dudit mandat.

À sa demande présentée au plus tard à l'expiration de son mandat, il est réintégré, soit dans l'emploi qu'il occupait, soit dans un emploi équivalent correspondant à ses capacités.

Les dispositions des alinéas précédents ne s'appliquent, notamment en ce qui concerne les salariés membres de l'Assemblée Nationale ou du Sénat, que dans la mesure où la législation en vigueur ne prévoit pas de dispositions plus favorables.

7.2) Travail à temps partiel

Mod. par Avenant n° 3, 1^{er} juill. 2014, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov. applicable dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPS CFTC ;

SNEPS.

La durée minimale du travail à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou équivalent sauf dans les cas déterminés ci-après.

De manière générale, conformément aux dispositions légales, le contrat de travail du salarié à temps partiel doit notamment mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Il précise également les cas et conditions d'une modification éventuelle de cette répartition ainsi que les jours de la semaine ou les semaines du mois qui pourraient être travaillés.

Les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires est possible sont :

- Le surcroît temporaire d'activité
- L'absence d'un ou plusieurs salariés
- La réorganisation des horaires collectifs du service
- Les impératifs indépendants de la volonté de l'employeur visés à l'article 7.2.2

Les périodes de travail inférieures à 2 h et les coupures journalières supérieures à une par jour ou à 2 heures devront faire l'objet d'un accord d'entreprise qui précisera l'application et les compensations.

À l'intérieur de cette répartition, le salarié est informé par écrit de ses horaires quotidiens de travail. L'employeur lui notifie ses horaires sur un planning au début de l'exécution du contrat et avant toute modification, ou toute autre modalité fixée par lui.

Les salariés à temps partiel, sous réserve des règles applicables au prorata du temps de travail, disposent des mêmes droits que les salariés à temps plein en matière de promotion, carrière et formation.

7.2.1- Dérogation à la demande du salarié

L'article L. 3123-14-2 du code du travail prévoit que la durée du travail peut, avec l'accord de l'employeur, être inférieure au plancher légal à la demande du salarié et dans les cas suivants :

- soit pour faire face à des contraintes personnelles telles que pour raisons de santé, charges de famille, une activité associative ou s'il poursuit des études au-delà de 26 ans ;
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre un temps plein ou au moins une durée de 24 heures hebdomadaires.

La demande du salarié est écrite et motivée.

La journée de travail et la demi-journée sont définies au niveau de l'entreprise après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel. Elle tient compte des particularités d'organisation du travail. À défaut, la journée s'entend comme étant celle de l'horaire collectif de travail applicable dans l'entreprise pour les salariés à temps plein. La demi-journée s'entendant comme la période située avant ou après la pause attribuée aux salariés à temps plein pour déjeuner.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnels s'ils existent, du nombre de demandes de dérogation individuelle.

(Al. exclu de l'extension par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov.) Lorsque la demande de travailler moins de 24 heures hebdomadaire ou équivalent émane du salarié, le retour à un emploi d'une durée au moins égale à 24 heures est, en raison des conséquences qu'il peut avoir sur l'organisation du travail, subordonné à l'accord de l'employeur.

7.2.2- Dérogation à la demande de l'employeur

Conformément aux articles L. 3123-14-3 et L. 3123-14-4 du code du travail les entreprises ont la possibilité de déroger à la durée minimale de 24 heures hebdomadaire ou équivalente et de proposer des contrats d'une durée inférieure. Pour déroger à la durée minimale de 24 heures hebdomadaire ou équivalente, les dispositions de branche doivent comporter des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités.

La journée et la demi-journée sont définies de manière identique aux dispositions de l'article 7.2.1.

En tout état de cause la durée du travail hebdomadaire ou équivalent ne peut être inférieure à 17,5 h par semaine ou équivalent. *(Phrases exclues de l'extension par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov.) Néanmoins lorsque des situations particulières d'entreprises le justifient, un accord d'entreprise peut abaisser ce plancher dans la limite de 10 h par semaine ou équivalent. Les accords dérogeant à la durée de 17,5 h sont transmis à la commission paritaire de branche pour information.*

Les métiers susceptibles d'être concernés par la dérogation à la durée minimale du travail sont :

- Agent d'accueil et de sécurité ou assimilé
- Personnel commercial de gare maritime et bagagistes ou assimilés
- Manutentionnaires et caristes ou assimilé
- Lamineurs ou assimilé
- Personnel concourant directement à l'exploitation à terre des navires (gardiennage, nettoyage notamment).
- Personnel en charge l'entretien et le nettoyage des bureaux

Garanties apportées aux salariés travaillant moins de 24 h

Pour les salariés travaillant moins de 24 heures hebdomadaire ou équivalent, l'employeur doit a minima respecter les garanties définies ci-après.

De manière générale les partenaires sociaux définissent la régularité comme étant le respect d'une certaines fixités dans les horaires de travail. Des modifications sont possibles mais ne sauraient être aussi fréquente que pour les salariés travaillant au moins 24 heures hebdomadaires ou équivalent. Ainsi, le salarié travaillant moins de 24 h ou équivalent peut refuser 2 fois par an, sans justification, une modification de ses horaires de travail.

Afin de permettre au salarié de pouvoir trouver un autre emploi et d'assurer une certaine régularité des horaires :
Sauf impératifs indépendants de la volonté de l'employeur (par exemple : déroutage du navire, tempête), et sous réserve du droit refus légitime du salarié conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail qui prévoit notamment une possibilité de refus lorsque le changement n'est pas compatible avec une période d'activité chez un autre employeur, les horaires de travail des demi-journées de travail ne pourront être modifiés que sur la même demi-journée et l'organisation sur une demi-journée habituellement non travaillée nécessite l'accord du salarié.

Les horaires de travail organisés sur des journées complètes ne peuvent être déplacés sur des journées habituellement non travaillées qu'avec l'accord du salarié.

Lorsque la journée de travail comporte au moins une demi-journée complète de travail, la seconde ne peut être inférieure à 2 heures.

Pour les salariés travaillant des journées complètes de 7 heures minimum, la garantie permettant de cumuler un autre emploi est respectée en limitant le nombre de journées complètes travaillées par semaine (3 à défaut d'accord d'entreprise).

7.2.3- Heures complémentaires

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée contractuelle du travail. Le salaire horaire des heures complémentaires est majoré de 10 %. Pour les salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures hebdomadaire, les heures complémentaires doivent être réalisées sur les mêmes demi-journées ou journées. Sauf accord du salarié, elles ne peuvent empiéter sur les journées habituellement non travaillée.

7.2.4- Cumul d'emploi

Il est rappelé que le salarié qui cumule un autre emploi est tenu d'en informer son employeur. Il est en effet interdit de cumuler plusieurs emplois dépassant au total 48 heures de travail effectif par semaine. Cette information est nécessaire à la bonne organisation du travail. En effet, un salarié justifiant d'une situation de cumul d'emploi peut refuser légitimement une modification des horaires de travail sur des plages où il est employé dans une autre entreprise.

Le contrat de travail, à l'embauche, prévoit une clause qui alerte le salarié sur l'obligation d'informer son employeur de son éventuelle situation de cumul d'emploi au regard de cette réglementation.

VIII. Formation professionnelle

8.1) Formation professionnelle

Les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 6331-1 du code du travail sont tenues de respecter les dispositions législatives et réglementaires et les accords professionnels de branche en vigueur concernant la formation professionnelle.

IX. Avantages acquis

9.1) Avantages acquis

La présente Convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages acquis dans l'entreprise.

Les avantages acquis ne peuvent, toutefois, faire l'objet d'un cumul ou d'un double emploi ni avec ceux résultant de dispositions législatives ou réglementaires intervenues postérieurement à leur acquisition, ni avec ceux résultant de la présente Convention.

X. Procédure de conciliation en cas de conflits collectifs

10.1) Procédure de conciliation

Les parties signataires de la présente Convention conviennent d'adopter, sauf dispositions relevant d'accords d'entreprise et ayant le même objet, la procédure de conciliation définie aux articles L. 2522-1 et suivants du Code du Travail.

XI. Annexes

Annexe 1 - Avenant n° 4 du 30 janvier 2009 à l'accord du 21 novembre 2005 relatif aux rémunérations

minimales du personnel sédentaire des entreprises de navigation

Article unique

L'annexe au protocole d'accord du 21 novembre 2005 relatif aux rémunérations minimales du personnel sédentaire des entreprises de navigation, annexé à la Convention collective nationale du 20 février 1951, est remplacée, à compter du 1^{er} janvier 2009, par l'annexe au présent avenant.

Annexe - Barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2009

Catégories	Niveaux	Mensuels Euros
Employés	I-A moins de 6 mois	1321,02
	I-B plus de 6 mois	1364,61
	II	1398,58
	III	1462,64
Agents de Maîtrise	IV	1548,08
	V	1686,83
	VI	1868,50
Cadres	VII	2242,00
	VIII	2690,44
	IX	3202,88

Annexe 2 - Accord du 19 février 1997 relatif à la classification

Avertissement : sans qu'aucune modification à la présente annexe ne soit apportée, il est néanmoins précisé que la référence à l'article L 432-3-I du Code du Travail doit être lue comme l'article L. 2323-57 du code du travail (nouvelle numérotation 2008).

Article 1

L'accord du 19 Février 1997 relatif à la classification des emplois du personnel sédentaire des entreprises de navigation libres se substitue aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale du Personnel Sédentaire des Entreprises de Navigation Libres du 20 février 1951.

Article 2

Compte tenu de la méthode de classification décrite dans le présent accord, les parties signataires conviennent qu'aucune correspondance ne peut être établie entre le classement des emplois tels que définis par cette méthode et la nomenclature des emplois antérieurement prévue à l'article 3 de la Convention Collective du 20 février 1951.

Article 3

Les emplois sédentaires des entreprises relevant du présent accord sont classés en fonction du contenu de l'emploi. À chaque emploi de l'entreprise est attribué un coefficient déterminé selon les modalités décrites à l'article 4. Selon la valeur de son coefficient, l'emploi est classé dans une échelle unique, constituée de 9 niveaux. Cette échelle est commune à tous les emplois de l'entreprise, quel que soit le pôle d'activité où ces emplois s'exercent.

Aux catégories professionnelles correspondent les niveaux suivants :

Catégories	Niveaux	Coefficients
Employés	I	À partir du coefficient 100
	II	À partir du coefficient 200
	III	À partir du coefficient 225

Catégories	Niveaux	Coefficients
Agents de maîtrise	IV	À partir du coefficient 260
	V	À partir du coefficient 320
	VI	À partir du coefficient 450
Cadres	VII	À partir du coefficient 500
	VIII	À partir du coefficient 550
	IX	À partir du coefficient 700

Cet accord ne concerne pas les cadres dirigeants.

Article 4

Le contenu de chaque emploi est analysé et évalué compte tenu de l'expérience qu'il comporte vis-à-vis des sept critères suivants :

3 critères de responsabilités :

- L'importance du domaine d'action
- L'influence sur le domaine d'action
- L'autonomie d'action

3 critères de compétence :

- Les connaissances requises
- L'aptitude aux relations humaines
- L'aptitude à l'encadrement

Un critère d'exigences particulières de l'emploi

Les définitions des critères, la table des valeurs des critères et son mode d'emploi font l'objet de l'annexe 1 au présent accord.

L'évaluation du coefficient de l'emploi est réalisée par l'entreprise par pesée pour chacun des critères. La valeur du coefficient résulte de la somme arithmétique des points ainsi acquis.

Article 5

Douze emplois définis à l'annexe 2 du présent accord, choisis parmi les 3 pôles d'activités, flotte, commercial et administratif, servent de repères aux entreprises lors du classement de leurs propres emplois dans l'échelle des coefficients. Ces emplois sont appelés emplois repères. Ils sont positionnés sur l'échelle des coefficients comme suit :

Catégories	Coefficients	Niveaux	Emplois Repères
Employés	100	I	Employé administratif ; Agent d'exploitation ; Agent opérationnel ; Agent consignation marchandise
	200	II	
	225	III	
Agents de maîtrise	260	IV	Acheteur ; Agent de consignation coque ; Engageur de fret ; Responsable escale transbordeur ; Positionneur ; Responsable administratif armement ; Shipplaneur
	320	V	
	450	VI	
Cadres	500	VII	Responsable affrètement
	550	VIII	
	700	IX	

Article 6

La mise en œuvre dans l'entreprise du présent accord fera l'objet des informations et consultations des instances représentatives des salariés prévues par le Code du Travail. À cet effet, les employeurs exposeront le présent accord

et les principes qu'il contient au Comité d'Entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel. Les délégués du personnel seront informés des modalités de mise en œuvre du présent accord dans le cadre de l'entreprise, compte tenu notamment de ses effectifs, de sa structure et de ses conditions particulières d'organisation ou de fonctionnement. Un bilan d'application du présent accord sera présenté annuellement au Comité d'Entreprise, dans le cadre des obligations prévues à l'article L. 432-3-I du Code du Travail.

Article 7

Chaque salarié recevra notification écrite du coefficient de l'emploi qu'il occupe. L'emploi peut faire l'objet d'une nouvelle évaluation à la demande motivée du salarié auprès de la direction de l'entreprise.

Article 8

Il est créé une Commission Nationale des Classifications.

Cette Commission connaît, après tentative de règlement au sein de l'entreprise, les cas de désaccord persistant entre l'employeur et le salarié sur le niveau attribué à l'emploi occupé par ce dernier. Elle est saisie par l'une ou l'autre des parties.

La Commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de la Convention Collective (ou y adhérant ultérieurement) et d'un nombre égal de représentants d'employeurs désignés par Armateurs de France.

Elle est présidée à tour de rôle par un représentant patronal et un représentant salarial. Les demandes d'avis lui sont adressées par courrier au siège d'Armateurs de France, accompagnées de toutes pièces utiles au traitement du dossier. La Commission peut toutefois demander la communication d'informations complémentaires qu'elle jugerait nécessaires.

La Commission se réunit, en cas de besoin, une fois par trimestre et adresse ses conclusions aux parties concernées dans les 15 jours qui suivent sa date de réunion.

Article 9

Le barème annexé à l'accord du 20 février 1951 modifié concernant les conditions de rémunération, annexé à la Convention Collective du 20 février 1951, indique la rémunération mensuelle minima applicable à chacun des neuf niveaux de la partie 3 du présent accord.

Article 10

La mise en œuvre dans les entreprises de la classification telle que prévue par le présent accord ne peut avoir pour résultat une diminution du montant global de la rémunération antérieurement perçue par le salarié, ni un déclassement catégoriel.

Article 11

Cet accord entrera en vigueur à la date de sa signature. Toutefois, les entreprises disposeront à compter de cette date d'un délai de 24 mois pour entreprendre sa mise en œuvre.

Les signataires du présent accord conviennent de dresser un bilan d'étape de son application douze mois après sa date d'entrée en vigueur. Un bilan global sera effectué à l'issue d'une période de 36 mois après sa date d'entrée en vigueur.

Annexe I de l'accord relatif à la classification des emplois du personnel sédentaire

I- Table des valeurs des critères : mode d'emploi

Le contenu de chaque emploi est analysé et évalué en fonction de son exigence vis-à-vis de chacun des sept critères classant retenus à la partie 4 de l'accord relatif à la Classification des emplois du Personnel sédentaire.

Trois critères principaux sont retenus :

- Responsabilité
- Compétences
- Exigences

Les critères Responsabilité et Compétences sont eux-mêmes divisés en trois sous-critères.

Cinq niveaux permettent pour chaque critère de peser le poste selon que le critère entre d'une façon limitée à très importante dans l'exécution du travail exigé par le poste.

À chaque niveau de critère est attribué un nombre de points de façon non linéaire et différente pour chaque critère afin de tenir compte de sa valeur relative dans l'ensemble de l'évaluation.

Le total des points obtenus par l'évaluation de chacun des critères pour le poste considéré permet de positionner

directement ce poste dans la grille des rémunérations minimales nationales par référence aux coefficients portés sur celle-ci.

Attention : Le nombre de points attribué par niveau ne représente que la valeur moyenne de ce niveau. Lors de l'évaluation d'un poste, il est tout à fait possible de déterminer des valeurs intermédiaires mieux adaptées à ses caractéristiques propres.

À noter :

c'est le poste qui est évalué et non le salaire

le classement des emplois repères n'a qu'une valeur indicative de niveau minimum national.

	Domaine d'action Budget, C.A., etc.	Très limité 15	Moyen 60	Important 110	Très important 165	Prépondérant 225
RESPONSABILITE COMPETENCES	Influence sur le domaine d'action	LOINTAINE Service d'information d'enregistrement 20	CONTRIBUTIVE Service de conseil d'assistance 55	PARTAGE Participation avec d'autres (sauf supérieurs ou sub) 100	PRIMORDIALE Maîtrise du domaine 150	-
	Autonomie d'action	ETROITE Consignes étroites Contrôle étroit 20	NORMALISEE Consignes générales Contrôle de l'avancement des tâches 95	DIRIGEE Activité définie Objectifs précis 180	ORIENTEE Large orientation en matière d'objectifs 270	STRATEGIQUE Emplois complexes astreints à orientation seulement 375
	Connaissances requises Expérience, diplômes	ELEMENTAIRES 20	PROFESSIONNELLES Connaissance approfondie dans un domaine unique 45	TECHNIQUES Connaissances permettant l'assimilation de pratiques complexes 90	TECHNIQUES SUPERIEURES Obtenues par large expérience et/ou diplôme 155	EMINENTES Donnent une compétence et une autorité 250
	Aptitude aux relations humaines	NORMALES Politesse 20	MOYENNES Qualité d'accueil et de coopération 35	IMPORTANTES S'exercent dans des fonctions homogènes par leur objectif 60	TRES IMPORTANTES Comprendre, former, motiver et influencer 75	PREPONDERANTES Motiver, influencer, modifier le comportement 100
	Aptitude à la coordination	NON SIGNIFICATIFS 5	MOYENNES s'exercent dans des fonctions très homogènes 25	IMPORTANTES s'exercent dans des fonctions homogènes par leur objectif 60	TRES IMPORTANTES Coordination de fonctions importantes 100	PREPONDERANTES Activités divergents par leurs objectifs 150
	Exigence/contraintes	SEDAIRE 5	DISPONIBILITE MOYENNE 5	IMPORTANTE 10	TRES IMPORTANTE 35	PREPONDERANTE 65

II- Définition des critères

A

Critères de responsabilités

1 - Domaine d'action

C'est la quantification du domaine dans lequel l'emploi a une influence. Il s'agit de caractériser l'importance que le

poste peut avoir en termes financiers sur le résultat de l'entreprise. Pour évaluer cette importance, on peut utiliser la masse annuelle d'argent contrôlée par le poste (budget, chiffre d'affaires, etc...). Les cinq niveaux sont ici laissés à l'appréciation de l'entreprise mais pourraient être codifiés sur la table des valeurs (par exemple niveau 1 < 300.000 F ; niveau 2 de 300.000 à 1 MF, etc.).

2 - Influence sur le domaine d'action

Ce critère est indissociable du précédent. Chaque poste de l'entreprise apporte une contribution plus ou moins directe à la réalisation des objectifs de son domaine d'action, qui peut être caractérisée de la manière suivante :

- Niveau 1 - Lointaine - Par exemple, tâches de simple enregistrement ou de services accessoires.
- Niveau 2 - Contributive - Assistance à d'autres dans la conduite de leur action.
- Niveau 3 - Partagée - Participation avec d'autres (ni subordonnés ni supérieurs).
- Niveau 4 - Primordiale - Maîtrise complète de l'enjeu ou de l'action.

3 - Autonomie d'action

C'est la latitude plus ou moins grande dont dispose celui qui tient l'emploi pour réaliser ses objectifs. Par exemple certains emplois s'exercent selon des consignes strictes et font l'objet d'un contrôle permanent par la hiérarchie ; d'autres s'exercent en fonction d'orientations stratégiques larges et font l'objet d'un contrôle de résultats annuels.

- Niveau 1 - Etroite - Emplois assujettis à des consignes très précises et étroitement supervisés.
- Niveau 2 - Normalisée - Emplois assujettis à des consignes plus générales de travail mais restant dans un cadre de procédures normalisées et soumis à un contrôle de l'avancement des travaux.
- Niveau 3 - Emplois subordonnés à des politiques fonctionnelles ou à la réalisation d'une activité de gestion définie, et soumis à des directives générales.
- Niveau 4 - Orientée - Emplois subordonnés à une large orientation en matière de politique et d'objectifs.
- Niveau 5 - Stratégique - Emplois subordonnés à une orientation très générale en raison de leur importance, de leur complexité ou de leur influence sur les résultats de l'entreprise.

B

Critères de compétences

La compétence exigée pour un emploi donné peut être considérée comme la résultante :

- Des connaissances nécessaires pour remplir l'emploi acquises par les études ou par l'expérience ;
- De l'aptitude aux relations humaines et
- De l'aptitude à l'encadrement que nécessite le poste.

1 - Connaissance requises

Il s'agit des connaissances professionnelles requises nécessaires pour remplir normalement l'emploi, acquises par les études ou l'expérience.

- Niveau 1 - Élémentaires
- Niveau 2 - Professionnelles - Bonnes connaissances pratiques de certains procédés ou méthodes pour une activité généralement unique.
- Niveau 3 - Techniques - Connaissances suffisantes d'un domaine technique permettant l'assimilation de pratiques et d'usages complexes ou de théories ou de principes scientifiques.
- Niveau 4 - Techniques supérieures - Maîtrise complète de techniques, de pratiques ou de théories - Large expérience.
- Niveau 5 - Eminentes - Connaissances et autorités exceptionnelles dans une ou plusieurs disciplines.

2 - Aptitudes aux relations humaines

C'est la capacité réclamée par l'emploi pour, dans l'entreprise et /ou hors de l'entreprise, s'intégrer à une équipe, coopérer avec les autres, les accueillir, motiver, influencer, voire modifier les comportements.

Niveau 1 - Normales - Implique la politesse

- Niveau 2 - Moyennes - Poste nécessitant un bon climat de coopération interne et /ou une bonne qualité d'accueil externe.
- Niveau 3 - Importantes - Emploi pour lequel il faut comprendre, former et motiver les collaborateurs.
- Niveau 4 - Très importantes - Capacités requises par le poste d'influencer ses collaborateurs et d'orienter leur comportement.
- Niveau 5 - Prépondérantes - Emploi impliquant une excellente capacité à influencer, motiver ou modifier les comportements.

3 - Aptitudes à l'encadrement ou à la coordination

C'est la capacité à exercer un contrôle, une surveillance et à coordonner des activités qui peuvent être divergentes ou même antagonistes en vue de la réalisation d'objectifs.

— Niveau 1 - Non significatives.

— Niveau 2 - Moyennes - Implique la surveillance d'une ou plusieurs activités qui possèdent un contenu très spécifique.

— Niveau 3 - Importantes - Surveillances d'activités homogènes par leur contenu et leurs objectifs.

— Niveau 4 - Très importantes - Coordination de fonctions associées.

— Niveau 5 - Prépondérantes - Intégration ou coordination d'activités divergentes par leur nature et leurs objectifs dans un domaine important de direction.

C

Disponibilité ou exigences

1 - Exigences de l'emploi

Ce sont uniquement les contraintes que l'emploi exige en matière de disponibilité, de déplacement ou d'astreinte.

Il s'agit d'évaluer ces besoins requis par le poste, de façon plus ou moins permanente (de l'emploi totalement sédentaire à celui qui implique des déplacements très fréquents à toute période de l'année) ou éventuellement les contraintes de pénibilité physique que nécessite le poste. Cinq niveaux sont proposés, laissés à l'appréciation de l'entreprise.

2 - Exemples d'évaluation de poste

Emploi 1			
Responsabilités :	Domaine d'action :	très limité	15 pts
	Influence :	contributive	55 pts
	Autonomie :	normalisée	95 pts
Compétences :	Connaissances :	professionnelles	45 pts
	Relations humaines :	moyennes	35 pts
	Encadrement :	moyen	25 pts
	Disponibilité :	moyenne	5 pts
			275 pts
		Classement :	Niveau IV, Agent de maîtrise
Emploi 2			
Responsabilités :	Domaine d'action :	important	110 pts
	Influence :	Partagée	100 pts
	Autonomie :	dirigée	180 pts
Compétences :	Connaissances :	supérieures	155 pts
	Relations humaines :	Très importantes	75 pts
	Encadrement :	Important	60 pts
	Disponibilité :	prépondérante	65 pts
			745 pts
		Classement :	Niveau IX, Cadre

Annexe 2 de l'accord relatif à la classification des emplois du personnel sédentaire

Liste et définition des Emplois repérés

Employé administratif :

Cette appellation regroupe des emplois s'exerçant dans des domaines tels que l'accueil. Les services généraux et annexes, la comptabilité ou la bureautique, etc., dont l'autonomie est encadrée par des consignes étroites et soumise à un contrôle régulier. Ces emplois, qui peuvent se retrouver dans l'ensemble des services de l'entreprise, ne requièrent que des connaissances élémentaires.

Agent d'exploitation

Agent appelé sous la responsabilité de chefs d'équipe à remplir dans le respect des procédures et des contraintes d'horaire, diverses opérations d'assistance au navire, liées au chargement et déchargement des marchandises, à la manutention, à la conduite et à l'entretien simple d'engins et de matériel y compris le cas échéant le pointage lié à ces opérations.

Agent opérationnel

Agent appelé dans le respect des procédures et contraintes d'horaires sous l'autorité d'un responsable à remplir des fonctions commerciales d'accueil direct ou téléphonique, de vente, de contrôle ou d'opérations connexes liées au trafic. La connaissance de l'anglais élémentaire est requise.

Agent de consignation marchandise

Le titulaire de cet emploi est responsable, sous le contrôle du directeur d'agence ou du chef de ligne, de l'élaboration et du suivi des documents qui accompagnent la marchandise transportée. Cet emploi s'exerce dans le cadre de consignes et d'usages bien définis. Il implique des contacts fréquents avec les clients, les autorités portuaires, les transitaires et les navires. La connaissance de l'anglais est indispensable.

Acheteur

Est chargé des achats liés à l'avitaillement et à l'entretien des navires, avec pour objectif d'en minimiser le coût rendu à bord. Il centralise les demandes des bords, rédige, sous le contrôle d'un ingénieur, les spécifications des achats et consulte les fournisseurs. Après approbation des commandes par un chef de service, il suit la commande et est responsable de l'acheminement de la marchandise vers le navire. Il gère les stocks à terre. La connaissance de l'anglais est indispensable.

Agent de consignation coque

Organise, dans les contraintes d'horaires imposées et dans les meilleures conditions économiques possibles, en liaison avec les services du port, le bon déroulement de l'escale du navire : entrée, accostage, aide à l'État-major et sortie du navire. La connaissance de l'anglais maritime est indispensable.

Engageur de fret

Sur la base des informations fournies par les agences et les services commerciaux, il enregistre les commandes des clients en fonction des possibilités de chargement et réserve les espaces disponibles à bord des navires. Il renseigne tous les services intéressés de la compagnie et les clients sur la nature de la marchandise et son positionnement. Il peut être amené à élaborer le connaissement. La connaissance de l'anglais est indispensable.

Responsable escale transbordeur

Organise et coordonne dans le respect des horaires et compte tenu des contraintes de chargement, le travail des différentes équipes commerciales et opérationnelles intervenant pour l'escale (billetterie, accueil et information des passagers, embarquement, contrôle, réservation du fret, documentation). Doit savoir mettre en œuvre les dispositions qui s'imposent en cas de situation perturbée du service. Assure la liaison avec les autres intervenants de l'escale. En général, la pratique de l'anglais est nécessaire.

Positionneur

À la responsabilité en liaison étroite avec la Ligne de mettre à la disposition des chargeurs, selon les besoins, les conteneurs adaptés. Il suit l'état des différents parcs de conteneurs et déclenche les procédures d'approvisionnement dans le cadre de la politique définie par le département logistique.

Responsable administratif d'armement

Assure, dans le cadre d'une politique d'entreprise définie et dans le respect de la législation sociale, l'administration et la gestion des effectifs du personnel navigant et met en œuvre les décisions relatives à l'emploi et à la rémunération.

Shipplaneur

Établit le plan de chargement des navires sur la base des réservations commerciales en optimisant leur utilisation dans le respect des règles de stabilité et de sécurité. Il assure l'analyse de la productivité et de la rentabilité de l'escale. Il peut être amené à négocier les contrats de manutention avec les terminaux. La connaissance de l'anglais est indispensable.

Responsable affrètement

À en charge, en application de la politique commerciale de l'entreprise, le placement ou l'affrètement des navires

sur le marché de l'affrètement. Il mène et conclue les négociations commerciales se rapportant à ces contrats (qu'il gère par la suite) en tenant compte des orientations et objectifs données par la Direction Générale et des contraintes du marché. La connaissance de l'anglais est indispensable.

SALAIRES

(voir également article 5.1 et annexe 1 de la convention collective)

Accord du 21 novembre 2005

[Étendu par arr. 31 janv. 2007, JO 10 févr.]

Mod. par Avenant n° 1, 2 mai 2006, étendu par arr. 12 fév. 2007, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} mai 2006

Mod. par Avenant n° 3, 18 janv. 2008, étendu par arr. 4 mai 2009, JO 12 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2008

Mod. par Avenant n° 5, 20 janv. 2011, étendu par arr. 25 mai 2011, JO 7 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Article premier

Le barème figurant en annexe du présent accord fixe, au 1^{er} octobre 2005, pour un horaire de travail hebdomadaire de 35 heures, les salaires minima mensuels des employés, agents de maîtrise et cadres, selon le niveau où se trouve l'emploi occupé par le salarié et déterminé dans les conditions prévues par l'accord relatif à la classification des emplois du 19 février 1997 (article 3 et 4 de la Convention Collective).

Il est rappelé que, conformément à l'accord du 19 février 1997, le niveau de la grille I concerne les postes sans responsabilités propres et ne requérant que des connaissances élémentaires.

L'existence du niveau I-A (salariés de moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise) ne doit pas conduire à substituer à un salarié en fin de période d'essai l'embauche d'un nouveau salarié sur le même poste, dans le but d'éviter l'application du salaire du niveau I-B après six mois d'ancienneté. Tout abus qui serait constaté en ce sens serait porté à la connaissance de la Commission Paritaire.

Article 2

Les parties signataires conviennent que lors de la négociation annuelle de branche obligatoire prévue à l'article L. 132-12, du Code du Travail, en vue de l'éventuelle révision du barème figurant en annexe, seront notamment considérées l'évolution de l'indice national des prix à la consommation et du SMIC, en particulier en ce qui concerne le niveau I.

Article 3

Lorsqu'un emploi de la catégorie «employés» ou «agents de maîtrise» (niveaux I à VI) exige la pratique courante et régulière d'une ou de plusieurs langues, autre que l'anglais, le salarié occupant cet emploi perçoit, en complément de sa rémunération, une prime de langue égale, par langue utilisée, à 7 % du salaire du niveau III du barème annexé au présent accord.

Article 4

Cet accord ne remet pas en cause, dans les entreprises où elle existe, la pratique d'autres suppléments salariaux ou primes de toute nature.

Article 5

Le présent accord est annexé à la Convention collective nationale du 20 février 1951. Il a un caractère impératif et il ne peut être dérogé par accord d'entreprise aux conditions qu'il prévoit dans un sens moins favorable aux salariés.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du Code du travail.

Annexe

Mod. par Avenant n° 1, 2 mai 2006, étendu par arr. 12 fév. 2007, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} mai 2006

Mod. par Avenant n° 3, 18 janv. 2008, étendu par arr. 4 mai, JO 12 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2008

Mod. par Avenant n° 5, 20 janv. 2011, étendu par arr. 25 mai 2011, JO 7 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Catégories	Niveaux	Mensuels - Euros
Employés	I-A moins de 6 mois	1220,00
	I-B plus de 6 mois	1260,00
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	II	1310,00
	III	1370,00

Mise à jour (février 2025)

Catégories	Niveaux	Mensuels - Euros
Agents de maîtrise	IV	1450,00
	V	1580,00
	VI	1750,00
Cadres	VII	2100,00
	VIII	2520,00
	IX	3000,00

(Avenant n° 1, 2 mai 2006, étendu) À compter du 1^{er} mai 2006

Catégories	Niveaux	Mensuels - Euros Au 1 ^{er} mai 2006
Employés	I-A moins de 6 mois	1244,40
	I-B plus de 6 mois	1285,20
	II	1336,20
	III	1397,40
Agents de maîtrise	IV	1479,00
	V	1611,60
	VI	1785,00
Cadres	VII	2142,00
	VIII	2570,40
	IX	3060,00

(Avenant n° 3, 18 janv. 2008, étendu) **Barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2008**

Catégories	Niveaux	Mensuels Euros
Employés	I-A moins de 6 mois	1303.00
	I-B plus de 6 mois	1346.00
	II	1384.73
	III	1448,16
Agents de maîtrise	IV	1532,75
	V	1670,13
	VI	1850,00
Cadres	VII	2219,80
	VIII	2663,80
	IX	3171,17

(Avenant n° 5, 20 janv. 2011, étendu) **Barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2011**

Catégorie	Niveaux	Salaire mensuel
Employés	I-A moins de 6 mois	1 367,26 €
	I-B plus de 6 mois	1 412,37 €
	II	1 447,53 €
	III	1 513,83 €
Agents de maîtrise	IV	1 602,26 €
	V	1 745,87 €
	VI	1 933,90 €
Cadres	VII	2 320,47 €
	VIII	2 784,61 €
	IX	3 314,98 €

Avenant n° 1 du 7 mars 2012

[Étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 17 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Article 1

Champ d'application et objet

Le présent avenant n° 1 à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1.1 relatif aux rémunérations minimales de branche.

Article 2

Modifications apportées à la convention collective

Article 2.1

Entreprises soumises à la convention collective

Les salaires annuels minimas de branches sont réévalués de 2,3 %.

La nouvelle grille applicable à ces entreprises figure en annexe.

Le salaire minimum mensuel de branche est quant à lui porté à 1400 € brut.

Article 2.2

entreprises bénéficiant d'un moratoire sur les salaires

Comme mentionné à l'alinéa 4 de l'article 5.1.1 de la convention collective, certaines entreprises bénéficient d'un moratoire pour l'application des grilles de salaire annuel et restent temporairement soumises à l'accord de branche du 21 novembre 2005 et ses avenants.

Les salaires de la grille sont réévalués de 5 % par rapport à la précédente grille applicable et issue de l'avenant n° 5 du 20 janvier 2011 à l'accord de branche du 21 novembre 2005.

La nouvelle grille applicable à ces entreprises figure en annexe.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2012 et pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Annexes

Grille des salaires visée à l'article 2.1

Catégories	Niveaux	Annuel Euros
Employés	I-A moins de 6 mois I-B plus de 6 mois	17 595,60 € 18 178,71 €
	II	18 700,44 €
	III	19 549,53 €
Agents de maîtrise	IV	20 869,20 €
	V	23 529,00 €
	VI	27 621,00 €
Cadres	VII	30 690,00 €
	VIII	38 874,00 €
	IX	47 058,00 €

Grille des salaires visée à l'article 2.2

Catégories	Niveaux	Mensuel Euros
Employés	I-A moins de 6 mois I-B plus de 6 mois	1 435,26 € 1 482,99 €
	II	1 519,91 €
	III	1 589,52 €
Agents de maîtrise	IV	1 682,37 €
	V	1 833,16 €
	VI	2 093,60 €
Cadres	VII	2 436,49 €
	VIII	2 923,84 €
	IX	3 480,73 €

Avenant n° 2 du 20 mars 2013

[Étendu par arr. 26 juin 2013, JO 6 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

UM CFDT ;

SNEPS.

Article 1

Champ d'application et objet

Le présent avenant n° 2 à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour

objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1.1 relatif aux rémunérations minimales de branche.

Article 2

Modifications apportées à la convention collective

Les salaires annuels minimas de branches sont réévalués de 2,2 %.

La nouvelle grille applicable à ces entreprises figure en annexe.

Le salaire minimum mensuel de branche est quant à lui porté à 1431 € brut.

Les autres dispositions de la convention demeurent inchangées.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013 et pour une durée indéterminée. Il annule et remplace l'avenant n° 1 du 7 mars 2012 en ce qu'il concerne les salaires minima annuels.

Il fera l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Annexes

Grille des salaires annuels visée à l'article 2.1 de l'avenant n° 2

Catégories	Niveaux	Annuel Euros
Employés	I-A moins de 6 mois	17 982.70 €
	I-B plus de 6 mois	18 578.64 €
	II	19 111,85 €
	III	19 979,62 €
Agents de maîtrise	IV	21 328.32 €
	V	24 046.64 €
	VI	28 228.66 €
Cadres	VII	31 365.18 €
	VIII	39 729.23 €
	IX	48 093.28 €

Avenant n° 3 du 10 juillet 2019

[Étendu par arr. 19 mai 2021, JO 2 juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FEC FO ;

SNPS CGT.

Article 1

Objet de l'avenant

Le présent avenant à la Convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1 portant sur les rémunérations minimales de branche.

Article 2 Revalorisation de la grille des salaires minima de branche

Les parties à l'avenant conviennent d'augmenter les rémunérations minimales annuelles comme suit :

Catégorie	Niveau	Salaire minimum annuel brut
Employé	I A moins de 6 mois	18 619,55 €
	I B plus de 6 mois	19 236,59 €
	II	19 788,69 €
	III	20 687,19 €
Agent de maîtrise	IV	22 083,66 €
	V	24 898,25 €
	VI	29 228,37 €
Cadre	VII	32 475,98 €
	VIII	41 136,23 €
	IX	49 796,49 €

Article 3 Entrée en vigueur

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} juillet 2019.

Article 4 Dispositions diverses

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne comporte pas de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La Commission Paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation poursuivra en 2019 l'examen de l'accord de branche du 12 octobre 2016 relatif à l'égalité professionnelle.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique «Accords collectifs»).

Les parties signataires de l'avenant mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation pour demander l'extension du présent avenant.

Avenant n° 4 du 19 mai 2020

[Étendu par arr. 19 nov. 2020, JO 1^{er} déc., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FEC - FO ;

SNPS CGT.

Article 1 Objet de l'avenant

Le présent avenant à la Convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1 portant sur les rémunérations minimales de branche.

Article 2 Revalorisation de la grille des salaires minima de branche

Les parties à l'avenant conviennent de revaloriser la grille des salaires minima de branche de 1,1 %. Les rémuné-

rations minimales annuelles brutes sont ainsi augmentées comme suit :

Catégorie	Niveau	Salaire minimum annuel brut
Employé	I A moins de 6 mois	18 824,36 €
	I B plus de 6 mois	19 448,19 €
	II	20 006,36 €
	III	20 914,75 €
Agent de maîtrise	IV	22 326,58 €
	V	25 172,13 €
	VI	29 549,88 €
Cadre	VII	32 833,21 €
	VIII	41 588,73 €
	IX	50 344,25 €

Article 3 **Entrée en vigueur**

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Article 4 **Dispositions diverses**

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne comporte pas de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La Commission Paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation poursuivra en 2020 l'examen de l'accord de branche du 12 octobre 2016 relatif à l'égalité professionnelle.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique «Accords collectifs»).

Les parties signataires de l'avenant mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation pour demander l'extension du présent avenant.

Avenant n° 5 du 5 juillet 2022

[Étendu par arr. 4 oct. 2022, JO 20 oct., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FEC - FO ;

SNPS CGT ;

UFM CFDT.

Article 1 **Objet de l'avenant**

Le présent avenant à la Convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1 portant sur les rémunérations minimales de branche.

Article 2 **Revalorisation de la grille des salaires minima de branche**

Les parties à l'avenant conviennent de supprimer le niveau I A moins de 6 mois de la grille et de revaloriser le niveau I à hauteur de 19 746,96 €. Les rémunérations minimales annuelles brutes sont ainsi les suivantes :

Catégorie	Niveau	Salaire minimum annuel brut
	I	19 746,96 €
	II	20 006,36 €
	III	20 914,75 €
Agent de maîtrise	IV	22 326,58 €
	V	25 172,13 €
	VI	29 549,88 €
Cadre	VII	32 833,21 €
	VIII	41 588,73 €
	IX	50 344,25 €

Article 3 Entrée en vigueur

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Article 4 Dispositions diverses

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne comporte pas de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La Commission Paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation poursuivra en 2022 l'examen de l'accord de branche du 30 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique «Accords collectifs»).

Les dispositions de l'avenant s'appliquent avec effet rétroactif au 1^{er} mai 2022.

Les parties signataires de l'avenant mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation pour demander l'extension du présent avenant.

Avenant n°6 du 1^{er} décembre 2022

[Étendu par arr. 20 févr. 2023, JO 1^{er} mars, applicable à compter de sa signature, soit le 1^{er} déc. 2022, avec effet rétroactif au 1^{er} août 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FEC - FO ;

SNPS CGT ;

UFM CFDT.

Article 1 Objet de l'avenant

Le présent avenant à la Convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1 portant sur les rémunérations minimales de branche.

Article 2 Revalorisation de la grille des salaires minima de branche

Les parties à l'avenant conviennent de revaloriser le niveau I à hauteur de 20 147,40 € et le niveau II à hauteur de 20 552,36 €. Les rémunérations minimales annuelles brutes sont ainsi les suivantes :

Catégorie	Niveau	Salaire minimum annuel brut
	I	20 147,40 €
	II	20 552,36 €
	III	20 914,75 €
Agent de maîtrise	IV	22 326,58 €
	V	25 172,13 €
	VI	29 549,88 €
Cadre	VII	32 833,21 €
	VIII	41 588,73 €
	IX	50 344,25 €

Article 3 Entrée en vigueur

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Article 4 Dispositions diverses

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne comporte pas de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La Commission Paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation poursuivra en 2022 l'examen de l'accord de branche du 30 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique «Accords collectifs»).

Les dispositions de l'avenant s'appliquent avec effet rétroactif au 1^{er} août 2022.

Les parties signataires de l'avenant mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation pour demander l'extension du présent avenant.

Avenant n° 7 du 6 novembre 2024

[Étendu par 14 janv. 2025, JO 25 janv., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC - FO ;

SNPS CGT ;

UFM CFDT ;

PSNC CFE - CGC.

Article 1 Objet de l'avenant

Le présent avenant à la Convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1 portant sur les rémunérations minimales de branche.

Article 2 Revalorisation de la grille des salaires minima de branche

Les parties à l'avenant conviennent de revaloriser le niveau I à hauteur de 21 621,60 €, le niveau II à hauteur de 21 834,12 € et le niveau III à hauteur de 22 211,73 €. Les niveaux suivants de la grille sont revalorisés de 4,2 %. Les rémunérations minimales annuelles brutes sont ainsi les suivantes :

Catégorie	Niveau	Salaire minimum annuel brut
	I	21 621,60 €
	II	21 834,12 €
	III	22 211,73 €
Agent de maîtrise	IV	23 264,30 €
	V	26 229,36 €
	VI	30 790,97 €
Cadre	VII	34 212,20 €
	VIII	43 335,46 €
	IX	52 458,71 €

Article 3 **Entrée en vigueur**

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Article 4 **Dispositions diverses**

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne comporte pas de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La Commission Paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation a débuté en 2024 l'examen de l'accord de branche du 30 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique «Accords collectifs»).

Les parties signataires de l'avenant mandatent le Secrétariat de la Commission Paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation pour demander l'extension du présent avenant.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Formation professionnelle

Accord du 30 juin 2011

[Étendu par arr. 17 oct. 2013, JO 29 oct.]

(Voir également Accord 16 déc. 2014)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC CGT FO ;

CFDT ;

CFTC ;

SNEPS CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 18 déc. 2013, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} janvier 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

UM CFDT ;

SNEPS.

Préambule

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

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

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

I - Dispositions générales

Article 1.1

Champ d'application

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

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

— l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de navigation maritime du 30 mai 2005 ;

— l'avenant à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de navigation maritime du 5 mai 2009 ;

— l'accord relatif aux contrats de professionnalisation maritime et aux qualifications professionnelles éligibles du 8 février 2005.

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

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

Article 1.2 **Durée, entrée en vigueur et extension**

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

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

Article 1.3 **Révision**

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

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

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

Article 1.4 **Dénonciation**

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

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

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

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

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

II - Instances de la formation professionnelle

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

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

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

— Un représentant par organisation syndicale représentative⁽¹⁾

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

— Et un nombre égal de représentant patronaux.

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

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

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

observation et proposition qu'elles jugent utile au développement de la formation.

Article 2.2

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

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

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

Article 2.3

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Mod. par Avenant n° 1, 18 déc. 2013, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} janvier 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

UM CFTD ;

SNEPS.

(Avenant n° 1, 18 déc. 2013, étendu) La contribution au FPSPP est prélevée sur la contribution due au titre de la professionnalisation à hauteur de 80 % de son montant.

Article 2.4

Organisme collecteur

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

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

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

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

III - Information et orientation des salariés

Les parties signataires souhaitent souligner l'importance des dispositifs permettant, en amont de l'action de formation, d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés.

À ce titre, elles encouragent et recommandent, au sein des entreprises, la mise en œuvre des entretiens professionnels, ainsi que du passeport formation, le recours au bilan de compétences et la poursuite des actions de validation des acquis de l'expérience.

Toutefois, elles laissent aux entreprises le soin d'organiser les modalités de mise en œuvre et le contenu des entretiens professionnels, ainsi que le contenu du passeport formation.

Article 3.1

Bilan de compétence

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

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

La prise en charge financière du congé de bilan de compétence est assurée par l'OPACIF⁽²⁾ auquel l'employeur verse sa contribution du Congé individuel de formation. L'OPACIF fournit au salarié la liste des organismes qu'il a agréés pour la réalisation des congés de bilan de compétences.

(2) Organisme Paritaire Collecteur Agréé du Congé Individuel de Formation

Article 3.2

Validation des acquis de l'Expérience (VAE)

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

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

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

Le salarié peut engager une action de VAE :

- dans le cadre du plan de formation ;
- d'un congé spécial ;
- du droit individuel à la formation ;
- d'une démarche personnelle en dehors du temps de travail à ses frais.

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

IV - Plan de formation

Article 4.1

Orientations de la formation professionnelle

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

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

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

Article 4.2

Information des salariés

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

Article 4.3

Mise en œuvre des actions de formation

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

V - Droit Individuel à la Formation (DIF)

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

Article 5.1

Publics et actions de formation prioritaires

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

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

Sont prioritaires au niveau de la branche les salariés suivants :

- salariés détenant un diplôme inférieur au niveau IV ;

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

Par ailleurs, les formations professionnelles suivantes sont prioritaires :

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

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

Article 5.2

Mise en œuvre

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

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part de l'OPACIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par l'OPACIF et la branche. À cette fin, les priorités retenues par la branche seront portées à la connaissance de ce dernier.

La mise en œuvre du DIF peut être effectuée en tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié. Les heures de formation accomplies durant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération normale du salarié.

Le salarié bénéficie de la prise en charge des frais de formation, ainsi que, lorsque la formation est effectuée hors du temps de travail, du versement d'une allocation de formation égale à 50 % du salaire horaire net de référence du salarié.

Article 5.3

Modalités de prise en charge du DIF

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

L'OPCA désigné par la branche prend en charge :

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

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

VI - Congé individuel de formation (CIF)

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés répondant aux conditions légales peuvent bénéficier, à leur initiative, et à titre individuel, d'un droit à l'absence pour suivre une formation. Il s'agit du congé individuel de formation (CIF), qui se déroule indépendamment du plan de formation et du DIF pour notamment :

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

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

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

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

VII - Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée aux évolutions technologiques et organisationnelles et en priorité aux salariés ayant les premiers niveaux de qualification, quel que soit leur âge.

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- Des diplômes, titres ou certificats homologués spécifiques à la branche du transport maritime ou à ses services connexes, il est entendu les métiers du transport et de la logistique, les métiers d'accueil, des services commerciaux, de gestion des entreprises et des ressources humaines, nouvelles technologies, etc. ;
- diplômes et titres homologués non spécifiques au transport maritime et à ses services connexes mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche ;
- des compétences essentielles à l'évolution professionnelle du salarié, compte tenu du contexte de chaque entreprise (par exemple, la maîtrise d'une langue étrangère dans les groupes opérant au niveau international, la maîtrise des règles sécurité face aux risques chimiques ou explosifs pour les navires pétroliers ou chimiques, les compétences pour l'accueil de voyageurs dans les navires touristiques/ferries, etc.).

Article 7.1 Publics et actions prioritaires

Cette période est ouverte notamment :

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

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

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

Les parties signataires confient à la CPNEFP le soin d'examiner et de proposer les ajustements nécessaires aux sala-

riés et actions prioritaires.

Article 7.2 **Mise en œuvre des périodes de professionnalisation**

La durée minimale de formation des périodes de professionnalisation est de 50 heures. Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et peuvent être déterminés en tenant compte, notamment, des conclusions soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences, soit d'une action de validation des acquis de l'expérience.

La période de professionnalisation se déroule, en principe, pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.

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

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

— soit à l'initiative de l'employeur dans le plan de formation, après accord écrit du salarié.

Lorsque la formation a lieu hors temps de travail :

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

— L'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondante à l'emploi occupé.

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

VIII - Contrat de professionnalisation

La vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation dans le secteur est d'attirer, d'accueillir et de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'intégrer dans les métiers du transport maritime, et y évoluer, de les former aux métiers, de les professionnaliser et de les conduire à une qualification.

À ce titre, les entreprises affecteront les salariés en contrat de professionnalisation à des tâches en relation avec la qualification visée et donneront chaque fois que possible une priorité d'embauche sur les postes disponibles ou nouvellement créés et correspondant à la qualification acquise aux salariés ayant accompli avec succès dans l'entreprise leur contrat de professionnalisation.

Article 8.1 **Modalités du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

— aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus

— aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH.

8.1.1 **Durée du contrat**

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

La durée du contrat de professionnalisation est au minimum de 6 mois et peut être portée à un maximum de 24 mois pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme, un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ou une qualification validée par la CPNEFP.

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

Après examen des capacités de financement de l'OPCA, il est convenu que la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du contrat peuvent être portée à une durée égale à 50 % de la durée du contrat. En tout état de cause, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat devront être au minimum de 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

8.1.2

Priorité en matière de contrats de professionnalisation

Sont prioritaires pour un contrat de professionnalisation les formations permettant :

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

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

Article 8.2

Rémunération du salarié

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 80 % du SMIC.

Pour les personnes âgées de moins de 26 ans titulaires d'un bac pro, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV, cette rémunération ne peut être inférieure à 90 % du SMIC.

Les titulaires âgées d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à déterminé ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du SMIC, sans que celle-ci soit inférieure à 90 % du salaire minimum conventionnel.

IX - Dispositions communes aux contrats et périodes de professionnalisation

Article 9.1

Dispositions financières

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

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

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

Dans le cas où il souhaiterait avoir la possibilité de demander un concours financier au fonds national, l'OPCA se conformera à la définition du coût moyen de contrat établi par le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP).

Les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA des contrats et des périodes de professionnalisation sont définis sur la base du barème figurant en annexe I au présent accord.

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

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

Si les dépenses exposées par les employeurs sont supérieures au forfait horaire, les excédents peuvent être imputés sur le plan de formation de l'entreprise.

Article 9.2

Tutorat

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

Les entreprises devront ajuster la charge de travail du tuteur et prendre en charge les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Les parties signataires invitent également les entreprises de la branche à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutorial exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction de tuteur dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires

conviennent que les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat sont prises en charge par l'OPCA pour un montant, fixé par voie réglementaire, forfaitaire par tuteur, ou personne assurant une fonction de tuteur, dans la limite d'une durée maximale de 6 mois. Dans le cas où le tuteur doit recevoir une formation le préparant à sa fonction, une participation, fixée par voie réglementaire, par heure de formation au tutorat, pour une durée maximale de 40 heures, est versée à l'entreprise par l'OPCA. Ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle.

X - Accès spécifique à la formation en faveur de certains salariés

Article 10.1

Égalité professionnelle entre hommes et femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires s'inscrivent dans le cadre des dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Les parties signataires souhaitent également favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel. Ils conviennent ainsi que le calcul des droits au DIF pour les salariés à temps partiel fait l'objet d'une majoration de 15 % au moment de l'exercice du droit. Le montant des droits acquis au titre du DIF ne peut dépasser 120 heures.

Article 10.2

Insertion et formation professionnelle des travailleurs handicapés

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

À cette fin, les personnes reconnues handicapées par la CDAPH bénéficieront d'une majoration de 10 % sur le nombre d'heures de DIF au moment de l'exercice du droit. Cette majoration pourra être cumulée avec la majoration spécifique de 15 % attribuée aux salariés à temps partiel.

Les parties signataires incitent enfin les entreprises à recourir à la période de professionnalisation comme un instrument majeur d'accompagnement de l'adaptation à l'emploi des salariés handicapés.

Annexe I - Modalités de prises en charge par l'OPCA

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

— 7,50 € forfaitaires par heure de formation pour les formations relevant de l'enseignement professionnel jusqu'au niveau BTS ;

— 9,50 € forfaitaires par heure de formation pour les formations supérieures au niveau BTS et présentant un caractère en relation directe avec les métiers de l'armement maritime.

Ces forfaits couvrent l'ensemble des dépenses pédagogiques engagées par l'entreprise au titre du contrat et des périodes de professionnalisation.

Concernant les frais de formation engagés au titre du DIF, les signataires conviennent de confier à la section technique paritaire de l'OPCA le soin de fixer le montant de prise en charge par l'OPCA.

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

— pour tout déplacement, aller et retour, supérieur à 50 kms une participation forfaitaire de 50 € par jour

— et pour tout déplacement au-delà de 100 kms, une participation forfaitaire de 140 € par jour.

— ces montants de prise en charge pourront être révisés par la CPNEFP.

Avenant n° 1 du 18 décembre 2013

[Étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

UM CFDT ;

SNEPS.

Article 1

Champ d'application et objet

Le présent avenant modifie l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel sédentaire du 30 juin 2011 dans les conditions définies ci-après.

À l'exception de ces points, les autres dispositions demeurent inchangées.

Par cet avenant, les partenaires sociaux souhaitent acter leur volonté de préserver la pérennité des fonds de la professionnalisation, d'encadrer l'usage qui en est fait dans l'intérêt des entreprises et des salariés qui en bénéficient.

Article 2

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

(Voir Accord 30 juin 2011, art. 2.3)

Article 3

Droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation ouvre droit à une prise en charge de 30 € de l'heure de la part de l'OPCA conformément à la décision de son conseil d'administration.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014.

Accord du 16 décembre 2014

[Étendu par arr. 16 juill. 2015, JO 25 juill., applicable à la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

UM CFDT ;

SNPNS CFTC ;

SNEPS.

Préambule

Considérant la réforme des règles générales en matière de formation professionnelle par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, les partenaires sociaux entendent compléter et adapter les règles de la formation professionnelle aux spécificités des métiers sédentaires des entreprises de navigation.

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

Titre 1

Disposition générales

Article 1.1 **Champ d'application**

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

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

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

Article 1.2 **Durée, entrée en vigueur et extension**

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

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

Article 1.3 **Révision**

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

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

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

Article 1.4 **Dénonciation**

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

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

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

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

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

Titre 2

Instances de la formation professionnelle

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

Afin de tenir compte des spécificités propres à chaque type d'emploi, il existe une CPNE des personnels sédentaires

et une CPNE des personnels navigant. Les membres de ces commissions sont respectivement ceux des commissions paritaires des personnels sédentaires et navigants. La présidence des CPNE est assurée dans les mêmes conditions que celles des commissions paritaires. Elles se réunissent au moins une fois par an.

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

— Un représentant par organisation syndicale représentative¹ ;

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

— Et un nombre égal de représentant patronaux.

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

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

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

Article 2.2

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

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

Article 2.3

Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA)

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

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

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

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

Titre 3

Dispositifs de la formation professionnelle

Article 3.1

Le plan de formation

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

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

. maintien et développement des compétences technique et opérationnelle, compte tenu des évolutions technologiques et organisationnelles ;

. développement de l'employabilité du salarié tout au long de la vie, notamment en favorisant l'acquisition de qualifications ou de compétences nouvelles permettant une évolution professionnelle dans son métier ou vers des métiers en développement dans la branche ;

. accompagnement des jeunes pour leur permettre de compléter leur formation initiale et leur intégration dans l'entreprise.

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

Article 3.2.

Bilan de compétences

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

Le bilan de compétences est mis en œuvre conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. La prise en charge financière du congé de bilan de compétence est assurée dans le cadre du Congé individuel de formation. L'organisme compétent fournit au salarié la liste des organismes qu'il a agréés pour la réalisation des congés de bilan de compétences.

Article 3.3. Compte Personnel de Formation

À compter du 1^{er} janvier 2015 le dispositif du droit individuel à la formation (DIF) disparaît. Il est remplacé par le compte personnel de formation (CPF).

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

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

Article 3.3.1 Heures acquises au titre du DIF

Les droits acquis par le salarié au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 sont mobilisables jusqu'au 1^{er} janvier 2021 selon les règles applicables au CPF.

À compter du 1^{er} janvier 2015, ces heures pourront être mobilisées dans le cadre du CPF dans la limite d'un plafond global de 150 h.

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

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

Article 3.3.2 Alimentation du CPF

Le compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps plein pendant 5 ans (120 h). Il est ensuite alimenté par un crédit de 12 h par année de travail à temps plein pendant 3 ans pour atteindre le plafond de 150 h. Ces dispositions sont sans préjudice de l'article 2.3 sur l'entretien professionnel.

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

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

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

Article 3.3.3 Formations éligibles au CPF

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

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

La formation doit en outre figurer sur la liste des priorités de formation définies ci-après.

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

La liste des formations éligibles est établie par la CPNE. Elle devra se réunir au moins une fois par an pour amender, si nécessaire, la liste des formations éligibles au CPF.

La CPNE définit les formations éligibles dans le cadre suivant : Les formations prioritaires sont celles qui corres-

pondent aux métiers du transport et de la logistique, des services maritimes et les métiers supports nécessaires.

Article 3.3.4 Utilisation du CPF

L'utilisation du CPF hors temps de travail n'est pas soumise à l'accord préalable de l'employeur et n'ouvre pas droit à l'allocation formation.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3.3.6 Prise en charge des frais de formation

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

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

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

Article 3.3.7 En présence d'un accord d'entreprise

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

Dans cette hypothèse :

- . l'entreprise doit consacrer au moins 0,2 % de sa masse salariale brute à ce dispositif. Sa participation au financement de la formation professionnelle définie à l'article 3.10 est alors de 0,8 %.
- . Adresse chaque année à l'OPCA un état des dépenses consacrées au financement du CPF et son abondement.

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur.

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

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

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

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

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

- . dans le cadre du plan de formation ;
- . d'un congé spécial ;
- . du droit individuel à la formation ;
- . d'une démarche personnelle en dehors du temps de travail à ses frais.

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

Article 3.5 **Le congé individuel de formation (CIF)**

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

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

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

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

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

Article 3.6 **Contrat de professionnalisation**

La vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation dans le secteur est d'attirer, d'accueillir et de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'intégrer dans les métiers du transport maritime, et y évoluer, de les former aux métiers, de les professionnaliser et de les conduire à une qualification.

À ce titre, les entreprises affecteront les salariés en contrat de professionnalisation à des tâches en relation avec la qualification visée et donneront chaque fois que possible une priorité d'embauche sur les postes disponibles ou nouvellement créés et correspondant à la qualification acquise aux salariés ayant accompli avec succès dans l'entreprise leur contrat de professionnalisation.

Article 3.6.1 **Modalités du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

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

Article 3.6.1.1 **Durée du contrat**

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

La durée du contrat de professionnalisation est au minimum de 6 mois et peut être portée à un maximum de 24 mois pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme, un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ou une qualification validée par la CPNE.

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

Après examen des capacités de financement de l'OPCA, il est convenu que la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du contrat peuvent être portés à une durée égale à 50 % de la durée du contrat. En tout état de cause, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat devront être au minimum de 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Article 3.6.1.2 **Priorité en matière de contrats de professionnalisation**

Sont prioritaires pour un contrat de professionnalisation les formations permettant :

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

Article 3.6.1.3 **Prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation**

Les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA des contrats de professionnalisation sont définis sur la base du barème mentionné l'article 3.7.

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

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

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

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

Article 3.6.2 **Rémunération du salarié**

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 80 % du SMIC.

Pour les personnes âgées de moins de 26 ans titulaires d'un bac pro, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV, cette rémunération ne peut être inférieure à 90 % du SMIC.

Les titulaires âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à déterminé ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du SMIC, sans que celle-ci soit inférieure à 90 % du salaire minimum conventionnel.

Article 3.7 **Périodes de professionnalisation**

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

Elles sont ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au monde maritime, aux évolutions technologiques et organisationnelles.

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

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

Les formations prioritaires sont celles qui correspondent aux métiers du transport et de la logistique, des services

maritimes et les métiers supports nécessaires.

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

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

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues par le code du travail notamment lorsqu'il s'agit d'une formation permettant le maintien de l'employabilité du salarié.

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

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

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

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

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

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

Article 3.8

Tutorat

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle. La mise en place du tutorat est obligatoire pour les contrats de professionnalisation.

Les entreprises devront ajuster la charge de travail du tuteur et prendre en charge les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Les parties signataires invitent également les entreprises de la branche à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutorial exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction de tuteur dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat sont prises en charge par l'OPCA pour un montant, fixé par voie réglementaire, forfaitaire par tuteur, ou personne assurant une fonction de tuteur, dans la limite d'une durée maximale de 6 mois. Dans le cas où le tuteur doit recevoir une formation le préparant à sa fonction, une participation, fixée par voie réglementaire, par heure de formation au tutorat, pour une durée maximale de 40 heures, est versée à l'entreprise par l'OPCA. Ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle.

Les organisations syndicales et patronales signataires du présent accord se rapprocheront de l'OPCA pour voir dans quelles conditions la formation des tuteurs peut être prise en charge.

Article 3.9

Entretien professionnel

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

L'objet de cet entretien est d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié conformément notamment aux dispositions qui avaient été insérées aux articles 2.2 et 4.2.1 de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

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

- Suivi au moins une action de formation ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

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

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

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

Article 3.10

Cotisations

À compter du 1^{er} janvier 2016, au titre de la masse salariale 2015, les trois cotisations (plan, professionnalisation, GIF) disparaissent et sont remplacées par une contribution unique assise sur la masse salariale au taux de :

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

Dans cette attente, les cotisations demeurent inchangées et notamment l'avenant n° 1 du 18 décembre 2013.

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

Cette somme sera versée à l'OPCA.

Titre 4

Dispositions particulières

Article 4.1

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

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

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Les parties signataires souhaitent également favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel. Ils conviennent ainsi que le calcul des droits au CPF pour les salariés à temps partiel fait l'objet d'une majoration de 15 % au moment de l'exercice du droit. Le montant des droits acquis au titre du CPF ne peut dépasser 150 heures.

Article 4.2

Insertion et formation professionnelle des travailleurs handicapés

Conscientes que le niveau de formation des personnes handicapées est statistiquement insuffisant pour leur insertion professionnelle, les parties signataires entendent favoriser leur accès à la formation et le développement de leurs

compétences. Par ailleurs, le handicap survenant souvent en cours de carrière professionnelle, les parties signataires rappellent l'importance de la construction en amont de parcours professionnel de reconversion pour les salariés dont le handicap impose à terme un changement d'emploi.

À cette fin, les personnes reconnues handicapées par la CDAPH bénéficieront d'une majoration de 10 % sur le nombre d'heures de CPF au moment de l'exercice du droit. Cette majoration pourra être cumulée avec la majoration spécifique de 15 % attribuée aux salariés à temps partiel.

Les parties signataires incitent enfin les entreprises à recourir à la période de professionnalisation comme un instrument majeur d'accompagnement de l'adaptation à l'emploi des salariés handicapés.

Titre 5

Apprentissage

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

Aussi, et dans la mesure du réalisable compte tenu des spécificités de la branche, les partenaires sociaux pourront se réunir ultérieurement pour détailler les règles et mécanismes applicables pour mettre en place un mécanisme de financement global de la formation en alternance.

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

Annexe 1 : Formations plan

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

Avec les nouvelles cotisations, les entreprises de moins de 300 salariés verront une partie de leurs cotisations 1 % affectée au plan (0,1 % ou 0,2 % selon les effectifs). Cela ne signifie pas que leur obligation plan se limite à cela mais uniquement qu'une partie de la cotisation 1 % est nécessairement mutualisée. Par conséquent, il était nécessaire de fixer 3 formations prioritaires qui seront financées par l'OPCA sur la base de 30 € de l'heure plafonnées à 1 000 €. Les formations qui seront éligibles sont :

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

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

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

Annexe 2-1 - Liste CPNE Branche des transports et services maritimes - personnel sédentaire

Interlocuteur : Armateurs de France

Date de la décision : 16 décembre 2014

Sous réserve de leur inscription à l'inventaire

	Inventaire
	Décret 99-439 Convention STCW

formation BRM, la formation dite «Bridge Resource Management», ou la formation à la gestion des ressources à la passerelle	Arrêté du 24 avril 2014		
formation ERM, la formation dite «Engine Resource Management», ou la formation à la gestion des ressources à la machine	Arrêté du 24 avril 2014		
Attestation de formation à la direction et au travail en équipe ainsi qu'à la gestion des ressources à la passerelle et à la machine	Arrêté du 24 avril 2014		
Formation SRM, la formation «System Resource Management», ou la formation relative à la gestion des risques à bord des navires	Arrêté du 24 avril 2014	I	
certificat d'aptitude aux fonctions d'agent de sûreté du navire	Arrêté du 26 juin 2008		
Certificat de sensibilisation à la sûreté	Arrêté du 19 novembre 2012		
Certificat de formation spécifique à la sûreté.	Arrêté du 19 novembre 2012		
Attestation de familiarisation à la sûreté	Arrêté du 19 novembre 2012		
Certificat de sûreté compagnie	Arrêté du 5 décembre 2003		.

TOEIC/TOEFL/BULLATS	-		Formations reconnues par la profession. L'inventaire devrait avoir 3 catégories : A. Les formations réglementées B. Les formations reconnues par la profession C. Une catégorie «voiture balai»
Auditeur Interne ISM	Exemple de formation	Code ISM § 12.1 et Code ISPS Partie A § 9.4.8 et 12.2.5,	
Formations ISO	AFNOR		A priori, ces formations pourraient faire partie de la catégorie B. Sauf à considérer que des normes internationale types OMI puissent être intégrées dans la catégorie A. Sont donc mentionnées ici les formations qui ne reposent pas sur un règlement français mais soit une norme internationale ou une «norme» de marché type formation CEFCM
Certificat de Formation Maritime Hôtelière	Site ACPM	ACPM/DIRM	

Annexe 2-2 - Liste CPNE Branche des transports et services maritimes - personnel sédentaire

Interlocuteur : Amateurs de France

Date de la décision : 16 décembre 2014

RNCP

	Intitulé de la formation	Niveau	Code NSF	Autorité certificatrice	Commentaires
Licence	Licence Droit, Économie, Gestion	II	122	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	
TP	Titre professionnel Conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs	V	311u	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social	
BTS	relations client	III	312	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	

	Intitulé de la formation	Niveau	Code NSF	Autorité certificatrice	Commentaires
BTS	Comptabilité et gestion des organisation	III	314	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	
BTS	services informatiques aux organisations	III	326	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	
BTS	technico-commercial	III	200	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	
TP	Titre professionnel Secrétaire comptable	IV	324t	Ministère chargé de l'Emploi	
TP	TP : Titre professionnel Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	V	311u	Ministère chargé de l'Emploi	
TP	TP Installateur thermique et sanitaire	V	227s	Ministère chargé de l'Emploi	
TP	Titre professionnel Agent d'entretien du bâtiment	V	230r	Ministère chargé de l'Emploi	
TP	Gestionnaire paye et administration du personnel	III	315t	Ministère chargé de l'Emploi	
TP	Agent(e) de fabrication d'ensembles métalliques	V	254 s	Ministère chargé de l'Emploi	
	Agent(e) de fabrication industrielle	V	251u	Ministère chargé de l'Emploi	
	Agent(e) de montage et de câblage en électronique	V	255 s	Ministère chargé de l'Emploi	
	Agent(e) magasinier(ère)	V	311t	Ministère chargé de l'Emploi	
	Assistant(e) commercial(e)	III	312 m	Ministère chargé de l'Emploi	
	Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises	V	311t	Ministère chargé de l'Emploi	
	Assistant(e) de direction	III	324 p	Ministère chargé de l'Emploi	
	Assistant(e) import-export	III	312 p	Ministère chargé de l'Emploi	
	Assistant(e) ressources humaines	III	324 t	Ministère chargé de l'Emploi	
	Cariste d'entrepôt	V	311 u	Ministère chargé de l'Emploi	
	Commercial(e)	IV	312 t	Ministère chargé de l'Emploi	
	Comptable assistant(e)	IV	314 t	Ministère chargé de l'Emploi	
	Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)	IV	314 t	Ministère chargé de l'Emploi	
	Comptable gestionnaire	III	314 t	Ministère chargé de l'Emploi	
	Concepteur(trice) développeur(se) informatique	II	326 t	Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie	
	Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	V	311 u	Ministère chargé de l'Emploi	

	Intitulé de la formation	Niveau	Code NSF	Autorité certificatrice	Commentaires
	Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules	V	311 u	Ministère chargé de l'Emploi	
	Conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs	V	311 u	Ministère chargé de l'Emploi	
	Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger	V	311 u	Ministère chargé de l'Emploi	
	Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication	IV	320 t	Ministère chargé de l'Emploi	
	Conseiller(ère) relation client à distance	IV	312 t	Ministère chargé de l'Emploi	
	Cuisinier(ère)	V	221 t	Ministère chargé de l'Emploi	
	Dessinateur d'ouvrages de métallerie	IV	254 n	Ministère chargé de l'Emploi	
	Développeur(se) logiciel	III	326 t	Ministère chargé de l'Emploi	
	Électronicien de contrôle et de maintenance	IV	255 r	Ministère chargé de l'Emploi	
	Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	V	324 t	Ministère chargé de l'Emploi	
	Gérant(e) en restauration collective	III	334 p	Ministère chargé de l'Emploi	
	Gestionnaire de paye	III	315 t	Ministère chargé de l'Emploi	
	Gestionnaire de petite ou moyenne structure	III	310 p	Ministère chargé de l'Emploi	
	Infographiste en multimédia	III	322 t	Ministère chargé de l'Emploi	
	Installateur(trice) dépanneur(e) en informatique	V	326 r	Ministère chargé de l'Emploi	
	Métallier	V	254 s	Ministère chargé de l'Emploi	
	Monteur dépanneur frigoriste	V	227 f	Ministère chargé de l'Emploi	
	Monteur(se) graphiste vidéo	III	323 t	Ministère chargé de l'Emploi	
	Négociateur(trice) technico-commercial(e)	III	312 t	Ministère chargé de l'Emploi	
	Préparateur de commandes en entrepôt	V	311 u	Ministère chargé de l'Emploi	
	Secrétaire assistant(e)	IV	324 t	Ministère chargé de l'Emploi	
	Secrétaire assistant(e) immobilier	IV	324 t	Ministère chargé de l'Emploi	
	Secrétaire assistant(e) médico-social(e)	IV	324 t	Ministère chargé de l'Emploi	
	Secrétaire comptable	IV	324 t	Ministère chargé de l'Emploi	

	Intitulé de la formation	Niveau	Code NSF	Autorité certificatrice	Commentaires
	Soudeur	V	254 s	Ministère chargé de l'Em-ploi	
	Superviseur(se) relation client à distance	III	312 t	Ministère chargé de l'Em-ploi	
	Technicien supérieur d'études en construction métallique	III	254 n	Ministère chargé de l'Em-ploi	
	Technicien supérieur d'études en génie climatique	III	227 n	Ministère chargé de l'Em-ploi	
	Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique	III	227 r	Ministère chargé de l'Em-ploi	
	Technicien supérieur en système d'information géographique	III	231 n	Ministère chargé de l'Em-ploi	
	Technicien supérieur en transport logistique, option transitaire aérien et maritime	III	311 n	Ministère chargé de l'Em-ploi	
	Technicien supérieur en transport logistique, option transport terrestre	III	311 n	Ministère chargé de l'Em-ploi	
	Technicien(ne) d'assistance en informatique	IV	326 r	Ministère chargé de l'Em-ploi	
	Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises	IV	311 n	Ministère chargé de l'Em-ploi	
	Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	IV	227 r	Ministère chargé de l'Em-ploi	
	Technicien(ne) en logistique d'entrepôt	IV	311 p	Ministère chargé de l'Em-ploi	
	Technicien(ne) en solutions d'impression et de gestion de documents	IV	255 r	Ministère chargé de l'Em-ploi	
	Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	IV	326 r	Ministère chargé de l'Em-ploi	
	Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique	III	326 r	Ministère chargé de l'Em-ploi	
	Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes	III	311 n	Ministère chargé de l'Em-ploi	
	Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	III	311 n	Ministère chargé de l'Em-ploi	
	Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications	III	326 r	Ministère chargé de l'Em-ploi	
	Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques	III	326 u	Ministère chargé de l'Em-ploi	

Annexe 2-3 - CCP de certains titres RNCP

Intitulé titre	Code Certificat	Intitulé Certificat
Agent(e) de fabrication d'ensembles métalliques		
Agent(e) de fabrication d'ensembles métalliques	CP-001203	Débit et mettre en forme des éléments métalliques
Agent(e) de fabrication d'ensembles métalliques	CP-001778	Assembler en atelier des ensembles métalliques
Agent(e) de fabrication d'ensembles métalliques	CP-001779	Monter, remplacer et adapter sur site des ensembles métalliques

Intitulé titre	Code Certificat	Intitulé Certificat
Agent(e) de fabrication industrielle		
Agent(e) de fabrication industrielle	CP-001907	Fabriquer manuellement des pièces ou des sous-ensembles industriels de série
Agent(e) de fabrication industrielle	CP-001908	Fabriquer, sur des lignes de production, des pièces ou des sous-ensembles industriels de série
Agent(e) de montage et de câblage en électronique		
Agent(e) de montage et de câblage en électronique	CP-001831	Équiper et réparer des cartes électroniques
Agent(e) de montage et de câblage en électronique	CP-000473	Câbler et interconnecter des cartes électroniques, des sous-ensembles et/ou des équipements électroniques
Agent(e) magasinier(ère)		
Agent(e) magasinier(ère)	CP-002058	Effectuer la réception de marchandises, la mise en stock et le suivi des articles
Agent(e) magasinier(ère)	CP-002059	Traiter les commandes de produits et les mettre à disposition des clients
Assistant(e) commercial(e)		
Assistant(e) commercial(e)	CP-002053	Assurer l'administration des ventes
Assistant(e) commercial(e)	CP-002054	Participer à l'organisation et au suivi des actions commerciales
Assistant(e) commercial(e)	CP-002055	Contribuer au développement et à la fidélisation de la clientèle
Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises		
Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises	CP-001401	Réaliser des opérations simples d'exploitation en transports routiers de marchandises dans le respect des relations avec la clientèle, les prestataires et les services internes
Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises	CP-001402	Traiter les documents relatifs aux activités de l'exploitation en transports routiers de marchandises dans le respect des réglementations
Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises	CP-001403	Assurer des opérations relatives à l'enregistrement des paramètres d'activités du conducteur, à l'aide des chronotachygraphes
Assistant(e) de direction		
Assistant(e) de direction	CP-002148	Assister au quotidien un dirigeant et faciliter sa prise de décision
Assistant(e) de direction	CP-002149	Gérer le traitement, l'organisation et le partage de l'information
Assistant(e) de direction	CP-002150	Assister un dirigeant dans la prise en charge de projets
Assistant(e) import-export		
Assistant(e) import-export	CP-001687	Assurer l'administration et la logistique des ventes ou des achats dans le cadre d'opérations export ou import, en français et en anglais
Assistant(e) import-export	CP-001688	Assurer l'assistanat commercial à l'international, en français et en anglais
Assistant(e) ressources humaines		
Assistant(e) ressources humaines	CP-002056	Assurer l'administration du personnel
Assistant(e) ressources humaines	CP-002057	Mettre en œuvre les processus de recrutement, d'intégration et de formation des salariés
Cariste d'entrepôt		
Cariste d'entrepôt	CP-001680	Réaliser et valider les opérations de stockage en conduisant en sécurité des chariots automoteurs de manutention à conducteur porté de catégories 3 et 5
Commercial(e)		

Intitulé titre	Code Certificat	Intitulé Certificat
Commercial(e)	CP-001897	Prospecter un secteur de vente et organiser son activité commerciale
Commercial(e)	CP-001898	Vendre en face à face des produits et des services référencés aux entreprises et aux particuliers
Comptable assistant(e)		
Comptable assistant(e)	CP-001901	Assurer les travaux courants de comptabilité
Comptable assistant(e)	CP-001902	Réaliser les travaux courants de paye
Comptable assistant(e)	CP-001903	Préparer la fin d'exercice comptable et fiscal et calculer des éléments de gestion
Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)		
Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)	CP-001904	Participer à la gestion comptable, budgétaire et administrative du secteur sanitaire et social
Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)	CP-001901	Assurer les travaux courants de comptabilité
Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)	CP-001902	Réaliser les travaux courants de paye
Comptable gestionnaire		
Comptable gestionnaire	CP-002060	Assurer la tenue de la comptabilité et la réalisation des paies courantes
Comptable gestionnaire	CP-002061	Assurer les obligations fiscales et réglementaires
Comptable gestionnaire	CP-002062	Assurer le traitement des informations de gestion
Concepteur(trice) développeur(se) informatique		
Concepteur(trice) développeur(se) informatique	CP-001989	Développer la persistance des données
Concepteur(trice) développeur(se) informatique	CP-001990	Développer une application n-tiers
Concepteur(trice) développeur(se) informatique	CP-001988	Développer des composants d'interface
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur		
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	CP-001960	Réaliser en sécurité un transport routier de marchandises avec un porteur d'une masse en charge maximale admissible supérieure à 3,5 tonnes, de façon autonome et optimisée dans le contexte commercial de l'entreprise
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules		
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules	CP-001915	Réaliser en sécurité un transport routier de marchandises avec tout type de véhicule d'une masse en charge maximale admissible supérieure à 3,5 tonnes
Conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs		
Conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs	CS-000054	Réaliser un transport routier de voyageurs dans le cadre d'un voyage touristique
Conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs	CP-002029	Réaliser en sécurité un transport routier interurbain de personnes avec un véhicule de transport en commun de plus de neuf places assises
Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger		
Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger	CP-001350	Réaliser en sécurité des livraisons régulières ou à la demande avec un véhicule utilitaire léger
Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication		
Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication	CP-001734	Accompagner et former aux technologies de l'information et de la communication à domicile ou dans des lieux collectifs

Intitulé titre	Code Certificat	Intitulé Certificat
Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication	CP-001735	Assister les particuliers dans la gestion opérationnelle d'un équipement multimédia et l'assurer dans des lieux collectifs
Conseiller(ère) relation client à distance		
Conseiller(ère) relation client à distance	CP-001742	Assurer des services, du conseil et de la gestion en relation client à distance
Conseiller(ère) relation client à distance	CP-001743	Réaliser des actions commerciales en relation client à distance
Cuisinier(ère)		
Cuisinier(ère)	CP-002098	Élaborer des pâtisseries et entremets de restaurant
Cuisinier(ère)	CP-002095	Préparer, cuire et dresser des hors-d'œuvre et des entrées chaudes
Cuisinier(ère)	CP-002096	Réaliser une production culinaire de «masse» en intégrant les techniques de la liaison froide et chaude
Cuisinier(ère)	CP-002097	Préparer et cuire des plats au poste chaud
Dessinateur d'ouvrages de métallerie		
Dessinateur d'ouvrages de métallerie	CP-001616	Élaborer les études techniques de projets de métallerie
Dessinateur d'ouvrages de métallerie	CP-001617	Réaliser les plans d'exécution d'ouvrages de métallerie
Développeur(se) logiciel		
Développeur(se) logiciel	CP-001986	Développer une application client-serveur
Développeur(se) logiciel	CP-001987	Développer une application web
Électronicien de contrôle et de maintenance		
Électronicien de contrôle et de maintenance	CP-001696	Contrôler la conformité technique et fonctionnelle d'un équipement électronique en atelier ou sur site
Électronicien de contrôle et de maintenance	CP-001697	Assurer la mise en service et la maintenance d'un équipement électronique
Employé(e) administratif(ve) et d'accueil		
Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	CP-002063	Réaliser les travaux administratifs courants liés aux diverses activités d'une structure
Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	CP-002064	Accueillir et renseigner les interlocuteurs, contribuer à la diffusion de l'information
Gérant(e) en restauration collective		
Gérant(e) en restauration collective	CP-001716	Mettre en œuvre l'activité d'un établissement de restauration collective
Gérant(e) en restauration collective	CP-001088	Gérer un établissement de restauration collective
Gestionnaire de paye		
Gestionnaire de paye	CP-001089	Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise
Gestionnaire de paye	CP-001090	Assurer la gestion de la paye et des déclarations sociales
Gestionnaire de petite ou moyenne structure		
Gestionnaire de petite ou moyenne structure	CS-000059	Contribuer à l'amélioration de la performance d'une unité
Gestionnaire de petite ou moyenne structure	CP-001807	Gérer les personnes
Gestionnaire de petite ou moyenne structure	CP-001808	Gérer les opérations commerciales et de production
Gestionnaire de petite ou moyenne structure	CP-001809	Gérer les ressources financières
Infographiste en multimédia		
Infographiste en multimédia	CP-001736	Réaliser des infographies pour des supports numériques

Intitulé titre	Code Certificat	Intitulé Certificat
Infographiste en multimédia	CP-001737	Réaliser des sites Web destinés à la chaîne d'édition multimédia en ligne
Infographiste en multimédia	CP-001738	Élaborer des séquences d'animations interactives
Installateur(trice) dépanneur(e) en informatique		
Installateur(trice) dépanneur(e) en informatique	CP-002145	Mettre en service des équipements informatiques dans un environnement de réseau domestique ou professionnel
Installateur(trice) dépanneur(e) en informatique	CP-002144	Intégrer, dépanner et reconditionner des équipements informatiques en atelier ou sur site
Métallier		
Métallier	CP-001962	Fabriquer et poser des ouvrages de métallerie
Métallier	CP-001963	Réaliser et poser des structures métalliques
Monteur dépanneur frigoriste		
Monteur dépanneur frigoriste	CP-002016	Installer et mettre en service des équipements frigorifiques monopostes
Monteur dépanneur frigoriste	CP-002017	Réaliser la maintenance des équipements frigorifiques monopostes ou thermodynamiques
Monteur dépanneur frigoriste	CP-002018	Réaliser, sur instruction, l'installation, la préparation à la mise en service et la maintenance préventive des équipements frigorifiques complexes ou centralisés
Monteur(se) graphiste vidéo		
Monteur(se) graphiste vidéo	CP-001810	Exploiter un poste de montage pour l'acquisition, la gestion, le montage, la sauvegarde et les sorties des médias
Monteur(se) graphiste vidéo	CP-001811	Exécuter différents types de montage
Monteur(se) graphiste vidéo	CP-001812	Corriger et améliorer des séquences vidéo et son
Monteur(se) graphiste vidéo	CP-001813	Mettre en œuvre des techniques simples de trucage multicouches et d'animation pour réaliser des effets visuels
Négociateur(trice) technico-commercial(e)		
Négociateur(trice) technico-commercial(e)	CP-002134	Prospecter, présenter et négocier une solution technique
Négociateur(trice) technico-commercial(e)	CP-002135	Gérer et optimiser l'activité commerciale sur un secteur géographique déterminé
Préparateur de commandes en entrepôt		
Préparateur de commandes en entrepôt	CP-001183	Effectuer les opérations permettant d'assurer la préparation des commandes en utilisant un chariot automoteur de manutention à conducteur porté de catégorie 1
Secrétaire assistant(e)		
Secrétaire assistant(e)	CP-001900	Réaliser le traitement administratif des diverses fonctions de l'entreprise
Secrétaire assistant(e)	CP-001899	Assurer les travaux courants de secrétariat et assister une équipe
Secrétaire assistant(e) immobilier		
Secrétaire assistant(e) immobilier	CP-001899	Assurer les travaux courants de secrétariat et assister une équipe
Secrétaire assistant(e) immobilier	CP-001944	Traiter et suivre administrativement les activités immobilières de transaction, de location et de syndic
Secrétaire assistant(e) médico-social(e)		
Secrétaire assistant(e) médico-social(e)	CP-001945	Assurer le traitement administratif dans un service médical ou social
Secrétaire assistant(e) médico-social(e)	CP-001899	Assurer les travaux courants de secrétariat et assister une équipe

Intitulé titre	Code Certificat	Intitulé Certificat
Secrétaire comptable		
Secrétaire comptable	CP-001899	Assurer les travaux courants de secrétariat et assister une équipe
Secrétaire comptable	CP-001900	Réaliser le traitement administratif des diverses fonctions de l'entreprise
Secrétaire comptable	CP-001902	Réaliser les travaux courants de paye
Secrétaire comptable	CP-001901	Assurer les travaux courants de comptabilité
Soudeur		
Soudeur	CP-001638	Souder à plat des ouvrages métalliques
Soudeur	CP-001639	Souder en toutes positions des ouvrages métalliques
Superviseur(se) relation client à distance		
Superviseur(se) relation client à distance	CP-001739	Gérer l'ensemble des moyens nécessaires aux activités d'une équipe de conseillers(ères) clientèle à distance
Superviseur(se) relation client à distance	CP-001740	Manager une équipe de conseillers(ères) clientèle à distance
Superviseur(se) relation client à distance	CP-001741	Contribuer à l'amélioration des activités d'un centre de relation client à distance
Technicien supérieur d'études en construction métallique		
Technicien supérieur d'études en construction métallique	CP-001618	Élaborer en avant projet des conceptions techniques de construction métallique
Technicien supérieur d'études en construction métallique	CP-001619	Exploiter une note de calculs de construction métallique et produire le dossier d'exécution
Technicien supérieur d'études en génie climatique		
Technicien supérieur d'études en génie climatique	CP-001924	Réaliser le bilan thermique, les études de chauffage à eau chaude et de sanitaire d'une partie ou de la totalité d'un bâtiment non climatisé
Technicien supérieur d'études en génie climatique	CP-001925	Réaliser le bilan thermique, les études de ventilation et de climatisation de confort d'une partie ou de la totalité d'un bâtiment
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique		
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique	CP-001850	Assurer la mise en service, la maintenance et l'exploitation des équipements thermiques des installations de climatique
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique	CP-001851	Assurer la mise en service, la maintenance et l'exploitation des équipements de conditionnement d'air des installations de climatique
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique	CP-000622	Assurer la gestion du personnel, la gestion des contrats des installations et l'action commerciale
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique	CP-001316	Réaliser des diagnostics, des expertises et des études d'amélioration des installations de climatique
Technicien supérieur en système d'information géographique		
Technicien supérieur en système d'information géographique	CP-001795	Concevoir et réaliser un projet de système d'information géographique
Technicien supérieur en système d'information géographique	CP-001796	Exploiter un système d'information géographique
Technicien supérieur en transport logistique, option transitaire aérien et maritime		
Technicien supérieur en transport logistique, option transitaire aérien et maritime	CP-001086	Organiser et contrôler une opération de transit aérien et maritime, en utilisant l'anglais
Technicien supérieur en transport logistique, option transitaire aérien et maritime	CP-001084	Élaborer et mettre en œuvre une offre globale de service en transport de marchandises

Intitulé titre	Code Certificat	Intitulé Certificat
Technicien supérieur en transport logistique, option transport terrestre		
Technicien supérieur en transport logistique, option transport terrestre	CP-001085	Organiser et contrôler l'ensemble des opérations d'un service d'exploitation des transports
Technicien supérieur en transport logistique, option transport terrestre	CP-001084	Élaborer et mettre en œuvre une offre globale de service en transport de marchandises
Technicien(ne) d'assistance en informatique		
Technicien(ne) d'assistance en informatique	CP-001940	Intervenir et assister sur poste informatique auprès des entreprises et des particuliers
Technicien(ne) d'assistance en informatique	CP-001941	Assister en centre de services informatiques et numériques auprès des entreprises et des particuliers
Technicien(ne) d'assistance en informatique	CP-001942	Intervenir et assister sur les accès et services de réseaux numériques auprès des entreprises et des particuliers
Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises		
Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises	CP-002141	Prendre, rechercher et traiter les commandes de transports terrestres de marchandises
Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises	CP-002142	Organiser et suivre une opération de transport terrestre de marchandises
Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises	CP-002143	Suivre la qualité de service, prévenir et traiter les litiges
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel		
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	CP-002076	Installer et mettre en service des équipements frigorifiques mono-étagés de faible puissance
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	CP-002077	Assurer la maintenance des équipements frigorifiques mono-étagés de faible puissance
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	CP-002078	Assurer la mise en service des équipements frigorifiques industriels
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	CP-002079	Assurer la maintenance des équipements frigorifiques industriels
Technicien(ne) en logistique d'entreposage		
Technicien(ne) en logistique d'entreposage	CP-001863	Coordonner et contrôler les opérations liées aux mouvements des marchandises en entrepôt
Technicien(ne) en logistique d'entreposage	CP-001864	Organiser l'activité des équipes et la gestion du matériel de la zone d'entreposage
Technicien(ne) en solutions d'impression et de gestion de documents		
Technicien(ne) en solutions d'impression et de gestion de documents	CP-001824	Installer et assurer la maintenance des systèmes d'impression
Téchnicien(ne) en solutions d'impression et de gestion de documents	CP-001825	Déployer, maintenir et faire évoluer des solutions de gestion globale de documents
Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise		
Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	CP-001681	Exploiter le réseau informatique et de télécommunication d'entreprise
Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	CP-001682	Installer et mettre en service des systèmes de réseaux et de télécommunications d'entreprise
Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	CP-001683	Maintenir le réseau informatique et de télécommunications d'entreprise et contribuer à le faire évoluer
Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique		

Intitulé titre	Code Certificat	Intitulé Certificat
Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique	CP-001995	Intervenir et assister en centre de services sur l'environnement de travail utilisateur
Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique	CP-001996	Intervenir et assurer le support sur les systèmes et les réseaux informatiques
Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique	CP-001997	Intervenir et assurer le support sur les serveurs d'applications
Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes		
Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes	CP-001614	Organiser et planifier les moyens techniques et humains permettant le transport routier de personnes
Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes	CP-001615	Suivre au quotidien le déroulement des opérations de transport routier de personnes
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique		
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	CP-001911	Piloter les activités du site logistique
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	CP-001912	Élaborer et mettre en œuvre des solutions techniques en réponse aux besoins du site logistique, y compris en anglais
Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications		
Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications	CP-002003	Exploiter les réseaux informatiques et de télécommunications et maintenir la continuité de service
Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications	CP-002004	Mettre en œuvre et gérer des réseaux informatiques et de télécommunications
Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications	CP-002005	Sécuriser, administrer et proposer des solutions de réseaux informatiques et de télécommunications
Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques		
Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques	CP-001998	Exploiter et administrer les postes de travail, les serveurs et les réseaux
Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques	CP-001999	Exploiter et administrer les services fournis par la production informatique
Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques	CP-002000	Proposer et intégrer des solutions pour l'évolution du système informatique

Adhésion à l'OPCA "Transports" Protocole d'accord du 14 février 1995

[Étendu par arrêté du 19 février 1996, JO 28 février 1996]

Considérant les dispositions de l'article 82-1 de l'avenant du 5 juillet 1995 à l'accord national interprofessionnel relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, de l'article 74 de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative à l'emploi et à la formation professionnelle et du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 relatif aux organismes collecteurs agréés,

Considérant que l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA "Transports", qui figure en annexe, pose le principe de son fonctionnement par sections professionnelles paritaires distinctes, ouvertes par adhésion aux branches professionnelles des activités du transport ou auxiliaires du transport.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 Création et dénomination

Le présent accord porte adhésion à l'OPCA "Transports" sous réserve de l'accord de son conseil paritaire d'administration. Cette adhésion porte création d'une section professionnelle paritaire distincte dans le champ de compé-

tence de l'OPCA "Transports".

Cette section professionnelle paritaire distincte est constituée pour les entreprises relevant des codes APE suivants :

- 7101, Transports maritimes autres que de produits pétroliers,
- 7102, Transports maritimes de produits pétroliers,
- 7103, Navigation côtière et d'estuaire,
- 7309, Remorquage et pilotage,
- 7406, Activités spécifiques auxiliaires des transports maritimes.

Cette section prend le nom de section "Transports maritimes".

Un exemplaire de l'accord portant création de l'OPCA "Transports" est annexé au présent accord.

Article 2

Missions

Dans la mesure où l'article 4.2 de l'accord susvisé prévoit que chaque section professionnelle paritaire distincte adapte les missions générales de l'OPCA "Transports" en fonction de la spécificité et des orientations de la branche en matière de formation professionnelle, les missions de la section "Transports maritimes" sont les suivantes :

Pour ce qui concerne les contributions relatives aux formations d'insertion en alternance et les contributions mutualisées au titre du plan de formation pour les entreprises employant au moins dix salariés et qui résultent soit des sommes non utilisées à la date d'échéance légale, soit d'une contribution globale volontaire, la section "Transports maritimes" :

- précise les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des actions de formation, y compris la formation des tuteurs lorsque nécessaire,
- précise les priorités, les critères, les conditions de prise en charge et les modalités de financement des demandes présentées par les entreprises conformément aux principes définis par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA "Transports",
- affecte les dépenses d'information dans la limite du plafond fixé par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA "Transports",
- détermine les conditions de l'évaluation de la qualité et de la réalisation des actions de formation professionnelle dispensées par les organismes de formation.

Article 3

Conseil paritaire de section

Dans le cadre de l'OPCA "Transports", la section "Transports maritimes" fonctionne sous l'égide d'un conseil de section constitué paritairement par un représentant, titulaire ou suppléant, de chacune des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants, titulaires ou suppléants, du comité central des armateurs de France.

Le conseil de section, composé au plus de six membres par collège, élit un président et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés. Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

Article 4

Participation aux réunions

Le temps passé par ses membres à la préparation et aux réunions du conseil paritaire de la section "Transports maritimes" est rémunéré comme temps de travail. Les salaires et charges sociales patronales légales et conventionnelles correspondantes, les frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par l'OPCA "Transports" dans les conditions définies par son règlement intérieur.

Article 5

Emploi des contributions des entreprises

La section professionnelle "Transports maritimes" s'assure de l'affectation des fonds collectés conformément aux orientations et aux principes de prise en charge définis par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA "Transports" et appliqués par la section.

Les fonds collectés sont :

1. La contribution des entreprises au titre des formations d'insertion en alternance,
2. la contribution au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus que celle-ci résulte :
 - soit des sommes non utilisées à la date d'échéance légale,
 - soit d'une contribution volontaire des entreprises pouvant leur ouvrir le bénéfice de la mutualisation au niveau

de la profession.

Les contributions de formation collectées auprès des entreprises entrant dans le champ compétence de la section "Transports maritimes" sont regroupées dans un compte qui lui est propre, par nature de contribution, en application des dispositions législatives et réglementaires.

La contribution obligatoire des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle continue est gérée par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA "Transports" conformément à l'article R. 964-1-4 du code du travail.

Article 6 **Mutualisation des ressources**

Au 15 novembre de chaque année, les sommes non engagées dans les comptes de la section "Transports maritimes" sont mutualisées, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, dans un fond commun mis en place au niveau de l'OPCA "Transports", toutes sections confondues, et utilisées dans ce cadre selon les directives du conseil paritaire d'administration.

Article 7 **Mise en oeuvre**

La mise en oeuvre des missions qui nécessitent une relation directe avec les entreprises est assurée dans les conditions fixées par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA "Transports".

Article 8 **Entrée en application de l'accord**

Le présent accord entrera en application à compter de la date de sa signature.

Article 9 **Dénonciation de l'accord**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, peut être dénoncé dans les conditions fixées par l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 10 **Publicité et dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail ainsi qu'au bureau du travail et de l'emploi maritimes de la direction des gens de mer et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10, L. 133-8 et suivants du code du travail.

Formation professionnelle tout au long de la vie ***Accord du 30 mai 2005***

[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature et pour les entreprises non adhérentes à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel]

Mod. par Avenant n° 1, 5 mars 2009, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFE CGC ;

SNPOMM.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Armateurs de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGICT CGT ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CFDT ;

Syndicat national et professionnelle des officiers de la Marine Marchande (SNPOMM) ;

CGT-FO.

Préambule

Considérant les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le présent Accord a pour objet de définir les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue des personnels sédentaires et navigants des entreprises de navigation de la marine marchande. Il précise d'une part les objectifs généraux à poursuivre et les actions à entreprendre pour assurer la formation, la promotion, l'adaptation et la reconversion professionnelles qu'impliquent la modernisation des entreprises, les améliorations indispensables de productivité et de compétitivité, ainsi que les évolutions technologiques liées à la conduite et à l'exploitation des navires. Il définit d'autre part les conditions de mise en œuvre dans le secteur de la formation en alternance des jeunes aux fins de faciliter leur insertion,

Considérant l'accord du 14 février 1995, relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports et portant création au sein de celui-ci de la section Transports Maritimes,

Considérant l'attachement et l'investissement constant des partenaires sociaux de la branche aux outils de la formation tant initiale que continue,

Considérant que la réforme vise à créer les conditions d'une nouvelle mobilisation qui fasse de la formation professionnelle à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés dans la réalisation de leur projet professionnel, que pour les entreprises de la marine marchande, en leur offrant une opportunité de trouver des réponses mieux adaptées aux enjeux du secteur,

Les signataires du présent accord entendent améliorer le dispositif conventionnel de la formation professionnelle au sein de la branche du transport maritime et se donnent pour objectif le développement des compétences des personnels navigants et sédentaires des entreprises afin :

- que les salariés s'intègrent mieux, se qualifient et obtiennent une reconnaissance professionnelle,*
- qu'ils deviennent acteurs de leur formation, de leur mobilité interne et de leur évolution professionnelle,*
- que leurs expériences soient validées s'ils le souhaitent,*
- que les jeunes soient accompagnés et réussissent leur formation et leur intégration dans l'entreprise.*

Les parties signataires se donnent également pour objectif de créer des dispositions qui permettent aux entreprises de la branche :

- de répondre aux exigences de qualité, de sûreté, de sécurité, d'hygiène et de respect de l'environnement applicables au transport maritime,*
- d'accroître leur expertise dans un environnement technologique et économique en constante évolution,*
- de mettre en œuvre une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des personnels navigants et sédentaires, intégrant notamment la validation des acquis de l'expérience.*

Afin de mettre en œuvre ces objectifs, les signataires conviennent des orientations générales suivantes :

- la personnalisation de la formation qui prend en compte l'expérience, les acquis, les attentes et les projets du salarié, afin de favoriser l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle,*
- la professionnalisation qui permet l'acquisition, le maintien et le développement des compétences du salarié dans l'exercice de son métier au regard des besoins et projets des entreprises, mais aussi qui contribue au développement économique, culturel et à la promotion sociale des salariés,*
- l'adaptation de la formation aux capacités et aux aspirations des salariés et des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux contraintes de l'entreprise.*

À ce titre, il sera créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les signataires réaffirment également leur attachement à l'égalité de traitement entre femmes et hommes, notamment en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle.

Article 1 Champ d'application

Mod. par Avenant n° 1, 5 mars 2009, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFE CGC ;

SNPOMM.

(Avenant n° 1, 5 mars 2009, non étendu) Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la Section professionnelle paritaire «Transports Maritimes» de l'OPCA Transports, créée par l'Accord du 14 février 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports et comprises dans le champ d'application des conventions collectives nationales des officiers, personnels d'exécution et personnels sédentaires des entreprises de navigation.

Article 2

Commission Nationale de l'Emploi

Mod. par Avenant n° 1, 5 mars 2009, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFE CGC ;

SNPOMM.

(Avenant n° 1, 5 mars 2009, non étendu) Il est institué une Commission paritaire nationale de l'emploi des personnels navigants et une Commission paritaire nationale de l'emploi des personnels sédentaires. Les membres de ces Commissions sont respectivement ceux de la Commission paritaire des personnels navigants et ceux de la Commission paritaire des personnels sédentaires. La présidence de chaque commission est assurée dans les mêmes conditions que celle des commissions paritaires. Les Commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE) se réunissent au moins une fois par an.

Les CPNE examinent pour chaque catégorie de personnel les concernant les éléments statistiques et d'information relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle dans la branche, en tenant compte notamment des travaux réalisés par les sections personnels navigants et personnels sédentaires de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les conclusions et recommandations que tirent les CPNE de ces travaux en matière de priorités de formation professionnelle sont mises à la disposition des entreprises, des institutions représentatives du personnel, de l'OPCA Transports et le cas échéant du Comité spécialisé de la formation professionnelle maritime pour ce qui est des personnels navigants.

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

Article 3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Mod. par Avenant n° 1, 5 mars 2009, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;
CGT FO ;
CFE CGC ;
SNPOMM.

(Avenant n° 1, 5 mars 2009, non étendu) Les signataires décident de la création d'un observatoire prospectif des métiers et qualifications du transport maritime.

L'observatoire doit permettre aux acteurs de la branche d'acquérir, pour chaque catégorie de personnels, une meilleure visibilité quantitative et qualitative sur l'évolution des emplois et métiers des différentes activités du secteur. L'observatoire est positionné au plan national mais ses travaux doivent également intégrer des logiques régionales et de bassins d'emploi. En particulier ses travaux peuvent s'appuyer sur les contrats d'objectifs régionaux. 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.

L'observatoire diligente toute enquête nécessaire à son objet :

- Pour les personnels navigants, une convention passée entre l'Observatoire et la Direction des affaires maritimes lui permet l'accès aux fichiers des marins tenus par cette Administration en garantissant le traitement anonyme des données. Par ailleurs, le Comité Spécialisé de la Formation Professionnelle Maritime fournit à l'observatoire les éléments quantitatifs et qualitatifs nécessaires à sa réflexion sur l'emploi et les métiers des personnels navigants. Ces éléments sont complétés par ceux fournis par la Commission technique paritaire maritime de l'OPCA Transports et par le Bureau central de la main d'œuvre maritime.

- Pour les personnels sédentaires, les résultats de l'enquête annuelle entreprises (EAE) des services d'études statistiques du Ministère de l'Équipement et de l'INSEE et l'enquête annuelle diligentée par Armateurs de France auprès de ses adhérents constituent la source première d'information. Ces enquêtes sont complétées par les éléments fournis par l'OPCA Transports en matière de formation des personnels sédentaires.

3.1 **Missions**

L'observatoire prospectif des métiers et qualifications du transport maritime est placé sous l'égide des CPNE qui déterminent ses orientations et à qui il rend compte de ses travaux. Elles constituent au sein de l'observatoire un Comité paritaire de pilotage dont les missions sont les suivantes :

- Proposer des études devant être réalisées par l'observatoire ou par un organisme compétent, à la demande notamment des CPNE,*
- Orienter les travaux dans un but prospectif pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation de la branche prévue à l'article L. 2241-6 du code du travail,*
- Préconiser le budget prévisionnel correspondant y compris les financements nécessaires pour le fonctionnement de l'observatoire et les études à mener,*
- Approuver le rapport d'activité,*
- 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 **Composition du comité paritaire de pilotage**

Le Comité paritaire de pilotage est composé de :

Représentants ayant voix délibérative :

- un représentant, ou son suppléant, par organisation syndicale représentée aux CPNE des personnels navigants et sédentaires,*
- un nombre égal de représentants, ou leurs suppléants, désignés par les organisations professionnelles représentant les employeurs,*

Invités permanents avec voix consultative :

- le Directeur des Gens de mer ou son représentant,*
- le Directeur de l'OPCA Transports ou son représentant,*

Invités selon l'ordre du jour avec voix consultative :

- les personnes qualifiées pour leur compétence ou leur expertise.*

3.3

Fonctionnement

Le Comité paritaire de pilotage élit parmi ses membres un Président, un vice président et un trésorier parmi les représentants des employeurs et des salariés. Le Président est élu alternativement dans l'un ou l'autre collège et le vice président et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Le comité paritaire de pilotage se réunit chaque fois que nécessaire à la demande du Président ou de la majorité de ses membres et au minimum une fois par an.

Les décisions du comité paritaire de pilotage sont prises à la majorité des membres présents ou représentés ayant voix délibérative.

Le Comité paritaire de pilotage constitue deux groupes techniques paritaires restreints, l'un relatif aux personnels sédentaires, l'autre aux personnels navigants. Leur rôle est de veiller au bon déroulement des travaux définis par le Comité paritaire et d'apporter un appui technique à leur réalisation, y compris dans la conduite des appels d'offre et dans le choix des experts.

Un règlement intérieur fixe les modalités pratiques de fonctionnement de l'Observatoire, de ses instances paritaires et de son organisation interne.

La participation aux travaux de l'Observatoire des personnels navigants et sédentaires et des représentants des entreprises est considérée comme du temps de travail et le remboursement des frais encourus pour y participer est effectué par l'OPCA dans les conditions prévues pour les réunions de la section technique paritaire maritime de cet organisme.

3.4

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 Transports participe au budget de l'observatoire selon des modalités définies par l'arrêté du 21 février 2005 relatif au plafonnement des frais de fonctionnement des observatoires des métiers.

Article 4

Information et orientation des salariés

Les parties signataires souhaitent souligner l'importance des dispositifs permettant, en amont de l'action de formation, d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés.

À ce titre elles encouragent et recommandent, au sein des entreprises, la mise en œuvre des entretiens professionnels ainsi que du passeport formation, le recours au bilan de compétences et la poursuite des actions de validation des acquis de l'expérience.

Toutefois elles laissent aux entreprises le soin d'organiser, conformément aux prescriptions de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, les modalités de mise en œuvre et le contenu des entretiens professionnels ainsi que le contenu du passeport-formation.

4.1

L'entretien professionnel

Afin de lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années de présence dans l'entreprise doit pouvoir bénéficier, au moins tous les deux ans, au sein de son entreprise, d'un entretien professionnel. Cet entretien, résulte soit de l'initiative du salarié, soit de celle de l'employeur. Il doit permettre au salarié de faire le point sur les possibilités de formation et leurs dispositifs et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'entretien professionnel peut être réalisé conjointement avec l'entretien d'évaluation annuel instauré dans certaines entreprises.

4.2

Le passeport-formation

Les parties signataires souhaitent qu'il puisse être établi pour chaque salarié de la branche un passeport-formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité de l'utilisation. À cet effet le modèle qui sera proposé par le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNPF) pourra être retenu.

4.3

Le bilan de compétences

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

Il peut être réalisé soit à l'initiative du salarié en dehors du temps de travail ou dans le cadre d'un congé spécial (congé bilan de compétences), soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Dans ce cas l'employeur doit requérir le consentement exprès du salarié.

Le bilan de compétences et le congé de bilan de compétences sont mis en œuvre conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Tout salarié sous CDI, ayant au minimum 5 ans de travail et 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, ainsi que tout salarié en CDD, ayant au minimum 24 mois de travail - consécutifs ou non - au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, - consécutifs ou non - au cours des 12 derniers mois, peut bénéficier à sa demande d'un congé bilan de compétences.

La prise en charge financière du congé de bilan de compétence est normalement assurée par l'OPACIF auquel l'employeur verse sa contribution du Congé individuel de formation, qui fournit au salarié la liste des organismes qu'il a agréé en vue de la réalisation des congés de bilan de compétences. Si l'employeur n'est pas soumis à l'obligation de verser cette contribution, le salarié s'adresse à l'OPCA Transports.

Il n'est pas réservé d'accès prioritaire au bilan de compétence à une ou des catégories de salariés particuliers.

4.4

La validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de développer les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE). La VAE constitue une voie d'accès à la qualification au même titre que la formation.

Dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur et conformément aux dispositions de l'Accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie, tout salarié, dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier, d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

Le salarié peut engager une action de VAE dans le cadre du plan de formation, d'un congé spécial, du droit individuel à la formation ou d'une démarche personnelle en dehors du temps de travail et à ses frais.

Article 5

Le plan de formation

Afin de prendre en compte les dispositions prévues par l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004, les parties signataires rappellent que le projet de plan de formation (lorsqu'il existe) remis lors de la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement (lorsqu'ils existent), précise la nature des actions de formation proposées en distinguant les actions liées au bilan de compétences, à la VAE, au DIF aux périodes de professionnalisation ou aux autres actions de formation et notamment :

- les actions d'adaptation au poste de travail au sens de l'article L. 932-1-1 du code du travail, mises en œuvre pendant le temps de travail et donnant lieu pendant leurs réalisations au maintien par l'entreprise de la rémunération,
- les actions liées à l'évolution des métiers et des emplois des salariés, mises en œuvre pendant le temps de travail, rémunérées au taux normal, et dont les éventuels dépassements d'horaires sont régis par l'article L. 932-1-II du code du travail,
- les actions de développement des compétences des salariés devant participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à reconnaissance par l'entreprise. Elles peuvent être mises en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail, conformément à l'article L. 932-1-III, L. 932-1-IV et V du code du travail. Cet article définit en particulier les modalités prévues pour les actions de formation réalisées en dehors du temps de travail au regard des conditions d'accord ou de refus du salarié, de sa rémunération et des engagements respectifs de l'entreprise et du salarié,
- les actions de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience qui requièrent, par voie de convention, le consentement écrit du salarié.

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs instaurés par les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives, les entreprises veilleront à informer les salariés des modalités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la formation et la période de professionnalisation, et notamment les actions réalisées pendant et hors du temps de travail.

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 6

Le Droit Individuel à la formation (DIF)

Le DIF, prévu par l'article L. 933-1 et suivants du code du travail, a pour priorité de faire bénéficier le salarié, à son initiative, d'actions de formation pour l'acquisition d'une qualification ou le perfectionnement de ses connaissances professionnelles, tout en développant ses capacités d'emploi. Il permet également d'accompagner le salarié

dans la réalisation de son projet d'évolution professionnelle.

6.1

Bénéficiaires et durée

À compter du 1^{er} janvier 2006, tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures, cumulables pendant 6 ans jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures. Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé pro rata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Pour les salariés effectuant des CDD successifs dans la même entreprise, notamment dans le cadre d'une activité saisonnière, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables dans les mêmes conditions.

Pour l'année 2005, la durée du droit, ouvert au titre de l'année 2004, est de 14 heures, utilisables à compter de la signature de l'accord. Pour les salariés à temps partiel, ces durées sont calculées prorata temporis.

6.2

Actions de formations et publics prioritaires

Les publics et actions de formation prioritaires retenus au niveau de la branche pour l'accès aux fonds mutualisés gérés par l'OPCA réservés au DIF sont les salariés répondant à l'un des critères suivants :

- salariés pour lesquels une action de formation peut préparer ou accompagner une promotion ;
- salariés pour lesquels une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances peut contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter le reclassement ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion notamment ceux exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée ;
- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation pourrait faciliter la poursuite d'une activité dans la profession ou la reconversion ;
- salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Les parties signataires décident que peuvent notamment être réalisées dans le cadre du DIF les actions de formation suivantes :

- langues étrangères (techniques et commerciales) à finalité professionnelle,
- expression écrite et orale,
- management d'équipe,
- nouvelles technologies,
- tuteurs, formateurs et instructeurs,
- communication et relations interculturelles,
- formations aux métiers, incluant les formations technique et qualité,
- qualifications liées aux prescriptions relatives à la sécurité, la sûreté, l'hygiène la santé et la préservation de l'environnement,
- formations informatiques.

Les parties signataires s'accordent pour confier à la CNE le soin d'examiner et de proposer les ajustements nécessaires aux salariés et actions prioritaires dans le cadre des orientations définies par les signataires du présent accord.

6.3

Mise en œuvre

Chaque salarié est informé par écrit annuellement par son employeur du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF. La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit du salarié et de l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 4 du présent accord, et des priorités définies par le présent accord ou l'accord d'entreprise.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois, à compter de la date de réception de la demande écrite de DIF par le salarié, pour notifier par écrit sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part

du Fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. À cette fin les priorités retenues par la branche seront portées à la connaissance de ce dernier.

Afin de faciliter l'utilisation de ce nouveau moyen d'accès à la formation, les parties signataires décident que la mise en œuvre du DIF peut être effectuée en tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié. Les heures de formation accomplies durant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération normale du salarié.

Le salarié bénéficie de la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que, lorsque la formation est effectuée hors du temps de travail, du versement d'une allocation de formation égale à 50 % du salaire horaire net de référence du salarié.

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

6.4

Dispositions particulières aux personnels navigants

Compte tenu de l'organisation du travail à bord, et sauf exception, le DIF s'exerce en principe en dehors du temps de travail, à bord ou à terre. L'entreprise verse alors l'allocation de formation prévue à l'article L. 932-1 du Code du travail.

Pour la réalisation des formations à bord, l'entreprise met, dans la mesure du possible, à disposition des personnels le matériel technique et pédagogique nécessaire à la réalisation de ces formations (notamment : ordinateurs, logiciels spécialisés, moyens de communication et accessibilité à des centres de télé-enseignement). L'enregistrement des heures de formation ainsi réalisées est assuré par tout moyen de décompte du temps infalsifiable. Le nombre d'heures réalisées par le marin est communiqué chaque mois à l'entreprise, selon ses propres modalités, afin que celle-ci soit en mesure de vérifier l'utilisation du droit.

Les heures de formation dispensées hors embarquement s'effectuent durant les périodes de toute nature passées à terre. Le temps de formation est normalement validé par l'organisme de formation et communiqué à l'entreprise

6.5

Modalités de prise en charge du DIF

L'allocation de formation, les frais d'évaluation, de formation et d'accompagnement ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue dans les proportions décrites par l'article 12 du présent accord.

L'OPCA Transports prend en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes des actions de formation prioritaires dans la limite des plafonds arrêtés chaque année par son conseil d'administration.

Les entreprises se réservent la possibilité de constituer, par le versement à l'OPCA Transports d'une partie de leur contribution due au titre du développement de la formation professionnelle continue, un fonds de réserve mutualisé destiné au financement des rémunérations et allocations de formation du DIF, ainsi qu'aux coûts pédagogiques, frais annexes et rémunérations et allocations de formation des DIF non prioritaires. Cette éventualité sera examinée dans le cadre de la section technique paritaire maritime de l'OPCA Transports au vu des besoins rencontrés.

Article 7

Périodes de professionnalisation

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 982-1 du code de travail, les parties signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée aux évolutions technologiques et organisationnelles et en priorité aux salariés ayant les premiers niveaux de qualification quel que soit leur âge.

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- diplômes, titres ou certificats homologués spécifiques à la branche du transport maritime ou à ses services connexes ; par services connexes il est entendu les métiers du transport et de la logistique, les métiers d'accueil, des services commerciaux, de gestion des entreprises et des ressources humaines, nouvelles technologies etc...
- diplômes et titres homologués non spécifiques au transport maritime et à ses services connexes mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche,
- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective ou par la CNE.

7.1

Actions et publics prioritaires

Cette période est ouverte notamment :

- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux travailleurs handicapés.

Plus généralement, les périodes de professionnalisation peuvent ainsi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivants :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs métiers et de leurs emplois, et de participer au développement de leurs compétences,
- actions de promotion ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée,
- actions de prévention ayant pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les salariés dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité,
- actions facilitant la reconversion de salariés exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée et ne pouvant faire valoir leur droit à une retraite à taux plein,
- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation peut faciliter la poursuite d'une activité dans la profession ou la reconversion,
- actions de formation facilitant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle en raison notamment de suppression d'emplois,
- actions permettant notamment à des salariés expérimentés d'acquérir des compétences de partage d'expertise, de transmission de connaissance et d'expérience pour les fonctions de tuteur, de formateur et d'instructeur.

Les parties signataires s'accordent pour confier à la CNE le soin d'examiner et de proposer les ajustements nécessaires aux salariés et actions prioritaires dans le cadre des orientations définies par les signataires du présent accord.

7.2

Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

La durée de formation des périodes de professionnalisation est comprise entre 20 et 400 heures. Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et être déterminés en tenant compte des conclusions, soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétence, soit d'une action de validation des acquis de l'expérience.

La période de professionnalisation se déroule, en principe, pendant le temps de travail. Et les heures de formation qui y sont liées donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Elle peut être réalisée tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF, soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise après accord écrit du salarié. Dans ce cas, la formation donne lieu au versement par l'entreprise de l'allocation formation et l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Lorsque la période de professionnalisation se déroule tout ou partie hors du temps de travail dans le cadre du DIF, le temps de formation peut, sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, excéder le contingent d'heures alloué au titre du DIF sans pouvoir dépasser 80 h par année civile. En tout état de cause, la durée de la période de professionnalisation ne peut être inférieure à 20 h par année civile.

Lorsque les heures de formation sont réalisées hors du temps de travail dans le cadre du DIF et excèdent le montant de ce droit, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondante à l'emploi occupé. Elle doit également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié.

Les parties signataires s'accordent pour confier à la CNE le soin d'examiner et de proposer éventuellement des ajustements nécessaires quant à la durée minimale de formation, au public concerné ainsi qu'aux actions proposées pour la période de professionnalisation.

Article 8

Contrat de professionnalisation

Un accord relatif aux contrats de professionnalisation maritimes, applicables aux personnels navigants des entreprises de la branche ayant été conclu le 8 février 2005, les prescriptions du présent article ne concernent que les personnels sédentaires des dites compagnies.

Les parties signataires du présent accord confirment que la vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation dans le secteur est d'attirer, d'accueillir et de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'intégrer dans les professions du transport maritime et y évoluer, de les former aux métiers, de les professionnaliser et de les conduire à une qualification. À ce titre, les entreprises affecteront les salariés en contrat de professionnalisation à des tâches en relation avec la qualification visée et donneront chaque fois que possible une priorité d'embauche sur les postes disponibles ou nouvellement créés et correspondant à la qualification acquise aux salariés ayant accompli avec succès dans l'entreprise leur contrat de professionnalisation.

8-1

Modalités du contrat de professionnalisation

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

8-1-1

Durée du contrat

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

La durée du contrat de professionnalisation est au minimum de 6 mois et peut être portée à un maximum de 24 mois pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme, un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives ou validée par la CNE.

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

Après examen des capacités de financement de l'OPCA, il est convenu que la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du contrat et définies au sens de l'article L. 981-3 du code du travail peuvent être portée à une durée égale à 50 % de la durée du contrat. En tout état de cause, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat devront être au minimum de 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

8-1-2

Priorité des contrats de professionnalisation

Compte tenu de l'absence de précisions concernant les métiers des personnels sédentaires des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de ne pas proposer de priorité aux actions de formations pouvant faire l'objet d'un contrat de professionnalisation. Ces priorités pourront être définies ultérieurement si nécessaire par la CNE.

8-2

Rémunération du salarié

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 80 % du SMIC.

Pour les personnes âgées de moins de 26 ans et titulaires d'un bac pro, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV, cette rémunération ne peut être inférieure à 90 % du SMIC.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du SMIC, sans que celle-ci soit inférieure à 90 % du salaire minimum conventionnel.

8-3

Révision des modalités de mise en œuvre

En tant que de besoin, la CNE pourra proposer aux partenaires sociaux les aménagements aux accords s'avéreraient nécessaires sur les durées de contrat ou de formation admises dans la branche sans préjuger des capacités

de financement par les organismes collecteurs.

Article 9

Dispositions financières relatives aux contrats (hors contrats de professionnalisation maritimes) et périodes de professionnalisation

Les parties signataires affirment que les contrats et périodes de professionnalisation doivent correspondre aux besoins réels des bénéficiaires. À cette fin, il est décidé qu'une priorité de prise en charge sera accordée par l'OPCA Transports aux contrats et périodes de professionnalisation qui auront été précédés d'un entretien professionnel visant à déterminer la nature et la durée des actions de formation permettant l'atteinte des objectifs visés.

L'OPCA Transports prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues aux articles L. 981-3 et L. 982-4 du code du travail, ainsi que les actions de tutorat assurées par les entreprises d'armement maritime, en fonction des priorités fixées par la CNE ainsi que de ses capacités de financement. Les formations éligibles au contrat de professionnalisation maritime sont prises en charges par l'OPCA Transports.

Dans le cas où il souhaiterait avoir la possibilité de demander un concours financier un fonds national prévu par l'article L. 961-13 du code du travail, l'OPCA Transport se conformera à la définition du coût moyen de contrat établi par le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP).

Les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA des contrats et des périodes de professionnalisation sont définis sur la base du barème figurant en annexe 1 au présent accord. Si les dépenses exposées par les employeurs sont supérieures au forfait horaire, les excédents peuvent être imputés sur le plan de formation de l'entreprise.

Les parties signataires mandatent la section professionnelle de l'OPCA Transports pour que les conseils d'administration de ces organismes proposent la révision des forfaits horaires d'un montant modulé tenant compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations.

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

Article 10

Tutorat

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

Les entreprises devront ajuster la charge de travail du tuteur et prendre en charge les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Les parties signataires invitent également les entreprises de la branche à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutorial exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat sont prises en charge par l'OPCA Transports pour un montant, fixé par voie réglementaire, forfaitaire par tuteur, ou personne assurant une fonction tutorale, dans la limite d'une durée maximale de six mois. Dans le cas où le tuteur doit recevoir une formation le préparant à sa fonction, une participation, fixé par voie réglementaire, par heure de formation au tutorat, pour une durée maximale de 40 heures, est versée à l'entreprise par l'OPCA Transports. Les parties conviennent que ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle.

Article 11

Accès spécifique à la formation en faveur de certains salariés

11-1

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires s'inscrivent dans le cadre des dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Les parties signataires souhaitent également favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel. Ils conviennent ainsi que le calcul des droits au DIF pour les salariés à temps partiel fera l'objet d'une majoration de 15 % selon les conditions prévues à l'article 6 du présent accord.

11-2

Insertion et formation professionnelle des travailleurs handicapés

Les parties signataires, conscientes que le niveau de formation des personnes handicapées est déterminant pour leur parcours d'insertion professionnelle, entendent favoriser leur accès à la formation et au développement de leurs compétences.

En vue de contribuer à cet objectif, les parties signataires du présent accord décident que les rémunérations des contrats de professionnalisation, prévus à l'article 8-2 du présent accord, conclus au bénéfice des personnes reconnues handicapées par la COTOREP bénéficieront d'une majoration de 10 % pour les CDD et de 15 % pour les CDI.

Elles ont également prévu à l'article 6 que les personnes reconnues handicapées par la COTOREP bénéficieront d'une majoration de 10 % sur le nombre d'heures de DIF, qui pourra être cumulée avec la majoration spécifique de 15 % attribuée aux salariés à temps partiel.

Les parties signataires incitent enfin les entreprises à recourir à la période de professionnalisation telle que prévue à l'article 7 du présent accord comme un instrument majeur d'accompagnement de l'adaptation à l'emploi des salariés handicapés.

Article 12

Financement de la formation professionnelle

Entreprises de 10 salariés et plus :

La contribution financière à la formation professionnelle des entreprises de 10 salariés et plus est fixée à 1,6 % de la masse salariale brute, se répartissant comme suit :

- 0,20 % versés à un organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) et affectés au financement des congés individuels de formation (CIF), des congés de bilan de compétence et des congés de validation des acquis
- 0,50 % versés obligatoirement à l'OPCA Transports affectés au financement des actions de formation des contrats et périodes de professionnalisation et aux frais de formation et annexes engagés dans le cadre du DIF.
- 0,9 % affectés au plan de formation de l'entreprise.

Entreprises de moins de 10 salariés :

La contribution financière à la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 salariés est fixée à compter du 1^{er} janvier 2006 à 0,55 % de la masse salariale brute de l'année 2005, se répartissant comme suit :

- 0,15 % versés obligatoirement à l'OPCA Transports et affectés au financement des actions de formation des contrats et périodes de professionnalisation et aux frais de formation et annexes engagés dans le cadre du DIF.
- 0,40 % versés obligatoirement à l'OPCA Transports affectés aux autres actions de formation de l'entreprise.

Les entreprises occupants des salariés sous CDD versent à l'OPACIF une contribution de 1 % de la masse salariale brute destinée à financer la formation professionnelle de ces salariés.

Article 13

Date d'effet, durée et suivi de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article 7-5 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, eu égard à leur objectif d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue dans le secteur. Dans cette perspective, elles demandent à la CNE de leur faire, en temps utile, des propositions d'aménagement du présent accord, et en tout état de cause avant la deuxième semestre 2007.

Article 14

Dépôt, publicité et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt ainsi que d'une demande d'extension conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du Code du travail.

Pour les entreprises non-adhérentes au syndicat patronal signataire, l'accord prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 15

Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprises relatifs à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Annexe 1 - Modalités de prises en charge par l'OPCA Transports

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

— 7,50 € forfaitaires par heure de formation pour les formations relevant de l'enseignement professionnel jusqu'au niveau BTS ;

— 9,50 € forfaitaires par heure de formation pour les formations supérieures au niveau BTS et présentant un caractère en relation directe avec les métiers de l'armement maritime.

Ces forfaits couvrent l'ensemble des dépenses pédagogiques engagées par l'entreprise au titre du contrat et des périodes de professionnalisation.

Concernant les frais de formation engagés au titre du DIF, les signataires conviennent de confier à la section technique paritaire de l'OPCA le soin de fixer le montant de prise en charge par l'OPCA Transport.

Mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (PRO-A) Accord du 22 novembre 2019

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov., applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Armateurs de France (ADF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT UFM ;

CGT SNPS ;

CFE-CGC PSCN ;

FO FEC.

Article 1 Objet de l'accord

Dans un contexte d'évolution du cadre juridique de la formation professionnelle, les partenaires sociaux conviennent de traiter par voie d'accord de branche les modalités relatives à la mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou promotion par alternance (ci-après «Pro-A»).

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation (IDCC 2972).

Article 2 Objet de la reconversion ou la promotion par alternance («Pro A»)

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) à temps plein ou à temps partiel,
- 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 l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à L. 5122-1 du Code du travail.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties signataires rappellent que le dispositif «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 3 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 ;
- *(Tiret exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pole emploi ;*
- *(Tiret exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) 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 Pole emploi*
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'MH ou sortant d'un contrat unique d'insertion.

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. La nature de ces qualifications sont définies en annexe du présent accord et mis à jour régulièrement par la CPNE de la branche.

Les parties signataires rappellent également que les actions de «Pro A» peuvent se dérouler pendant le temps de travail du salarié. Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Les actions de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

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

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance, selon les modalités prévues par le Code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la «Pro A».

Article 4 **Élaboration de la liste des certifications retenues**

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du Code du travail modifiées par l'Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, les parties signataires dressent, en annexe, la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance.

La liste est établie dans le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du Code du travail.

Les orientations et les priorités de formation professionnelle de la Branche, sont définies par la CPNE qui procède régulièrement à sa mise à jour. Les parties signataires renvoient à la CPNE de la Branche l'actualisation et la mise à jour de cette liste.

Les éléments d'analyse ayant conduit au choix de la liste sont détaillés ci-après :

I **Contexte**

Les enjeux qui impactent fortement les activités, les organisations et les métiers des entreprises du transport maritime sont multiples et imbriqués les uns aux autres :

- Une économie mondialisée et des réglementations qui évoluent, pour le secteur maritime, notamment en matière de droit, de sécurité (ex. approvisionnements énergétiques, cyber défense des systèmes navals,) ou de contrôle,
- La gestion partagée et la protection des espaces marin et côtier ainsi que l'ingénierie écologique sont de plus en plus prégnantes. Se croisent sur ces thématiques les problématiques liées
 - Aux navires propres, économes et surs («navires du futur») utilisant des nouveaux matériaux et de nouvelles sources d'énergie ou de propulsion (GNV...),
 - À la prévention et la gestion des risques en lien, notamment avec les aléas climatiques (gestion de crise, réparation des dommages, indemnisation, etc.)

— Aux énergies marines renouvelables (EMR),

— L'introduction dans l'ensemble des secteurs d'activité d'innovations disruptives (digitalisation, automatisation, intelligence artificielle, cyber sécurité, opérateur délocalisé).

Dans le cadre de ses travaux, 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 «Pro A» 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.

II

Les familles de métiers concernées dans la branche

A

Les fonctions transverses

Le personnel sédentaire recouvre principalement les fonctions transverses (exploitation, marketing, communication, RH, comptabilité, etc.).

Les emplois du personnel sédentaire sont repartis comme suit :

— Les emplois administratifs tels que l'accueil, la comptabilité, la bureautique, la gestion et les services généraux ; ainsi que les fonctions liées à l'administration, la gestion des effectifs, la politique d'emploi et à la formation du personnel.

— Les emplois liés à l'exploitation du navire et des marchandises : personnels en charge du chargement et déchargement des marchandises, de la manutention, de la conduite et de l'entretien d'engins et de matériel ainsi que les catégories de salariés d'entretien et de réparation navale rattachés aux ateliers techniques des compagnies maritimes.

— Les emplois liés à la maintenance des navires.

— Les emplois commerciaux : fonctions commerciales d'accueil, de vente, de contrôle ou d'opérations connexes liées au trafic.

— Les emplois opérationnels : fonctions de consignation marchandise en relation avec les clients, les autorités portuaires, les transitaires, les douanes et les navires.

— Fonctions d'affrètement et de négociation commerciales sur le marché de l'affrètement.

— Fonctions liées à la planification des plans de chargement et déchargement du navire.

— Fonctions liées à l'exploitation opérationnelle d'une ligne maritime (horaire / remplissage / logistique).

— Emplois liés à l'approvisionnement en soutes des navires.

— Emplois liés au juridique et au contentieux.

— Emplois liés à l'informatique.

— Compétences liées à la sécurité et à la sûreté pour les navires, marchandises, terminaux et dépôts.

— ...

B

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).

C **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 continuant 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.

Article 5 **Modalités de prise en charge**

Nature des frais éligibles :

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont les suivants :

- Les frais pédagogiques
- Les frais de transport et d'hébergement
- Les frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance.

Niveau de prise en charge des frais pédagogiques et des frais de transport et d'hébergement et de rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire versé par l'opérateur de compétences.

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, la prise en charge des actions de formation par l'OPCO Mobilités est effectuée dans la limite d'un taux à minima de 9,15 €, pouvant être porté à 11,50 € par heure dans la limite de 1 200 heures, sous réserve des possibilités financières de l'OPCO Mobilités et des règles de péréquation de France compétences. Ce montant couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement. Les modulations du montant horaire de prise en charge seront déterminées par l'OPCO Mobilités conformément aux préconisations du conseil des métiers du personnel sédentaire, en fonction des priorités, des certifications visées et des disponibilités financières.

En application, par ailleurs, des dispositions de L. 6324-5 du Code du travail, les parties signataires souhaitent la prise en charge de la rémunération des salariés bénéficiaires du présent dispositif dans les conditions déterminées par décret.

Article 6 **Durée et entrée en vigueur**

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.

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 7 **Dépôt et extension**

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 - Liste des certifications

(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Brevet officier de quart polyvalent

Brevet officier chef de quart machine

Brevet officier chef de quart passerelle

Brevet capitaine 200
Brevet capitaine 3000
Brevet capitaine 500
Brevet de capitaine
Brevet de capitaine de 1^{ère} classe
Certificat de matelot
BTS transport et prestations logistiques
LP logistique et transports internationaux
Manager transport logistique et commerce international
Manager transports et logistique
Dut gestion logistique et transport
Bac pro logistique
International trade & logistics
Responsable production transport logistique
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Logistique aéroportuaire et transport aérien
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) LP gestion des opérations logistiques et portuaires
Responsable de la chaîne logistique
TP technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique
Transport logistics and international trade manager
LP management des processus logistiques
Brevet de mécanicien 750 kw
Chef mécanicien illimité
Maintenance des systèmes option à systèmes de production (BTS)
Certificat de mécanicien
Brevet d'officier électronicien (E.T.O.)
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Brevet d'officier électronicien et système
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Brevet chef mécanicien 3000 kw
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Brevet chef mécanicien 8000 kw
Préparation et réalisation d'ouvrages électriques (CAP)
Brevet de mécanicien 250 kw
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) LP systèmes d'électronique marine embarqué
LP électricien d'équipement
TP technicien supérieur de maintenance industrielle
BTS négociation relation client
DUT techniques de commercialisation
BTS management des unités commerciales
LP commerce et distribution
BTS commerce international à référentiel commun européen (BTS)
Assistant import expert
LP commerce et distribution
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Bachelor communication web marketing
Responsable de communication
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre RNCP II - chargée de communication
BTS design graphique
LP statistique décisionnelle en marketing
Manager de la marque
Titre RNCP II - manager des stratégies de communication marketing

DUT génie électrique et informatique industrielle GEII

Manager en système d'information

Métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux

BTS services informatiques aux organisations

(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre ingénieur exploitation des systèmes de production

Titre niveau III technicien systèmes réseaux et sécurité

(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre RNCP III - concepteur intranet internet

Titre RNCP III - gestionnaire en maintenance informatique et support informatique

Administrateur systèmes, réseaux, bases de données

MC employé barman

Bac PRO technicien en chaudronnerie industrielle

TP conducteur du transport routier interurbain de voyageurs

TP conducteur routier de marchandises sur porteur

BTS tourisme

(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Enjeux et stratégies maritimes

LP métiers du tourisme - commercialisation des produits

LP QH2SE

Responsable d'activités ou d'entreprises touristiques

Responsable QSE

Certificat de matelot pont

Certificat de matelot de quart passerelle

Certificat de marin qualifié pont

Brevet de chef de quart 500

Brevet d'officier chef de quart passerelle

Brevet de second capitaine 3000

Brevet de second capitaine

Certificat de mécanicien de quart machine

Certificat de matelot électrotechnicien

Brevet d'officier chef de quart machine

Brevet de second mécanicien 3000 kw

Brevet de second mécanicien 8000 kw

Brevet de second mécanicien

Brevet de chef mécanicien

Brevet d'officier chef de quart navire de mer

Brevet de second polyvalent

Brevet de capitaine 1^{ère} classe de la navigation maritime

(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Certificat restreint de radiotéléphoniste du service mobile

(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Certificat spécial d'opérateur

(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Certificat restreint d'opérateur

(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Certificat général d'opérateur

(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Certificat de radioélectronicien de 1^{ère} classe du service mobile

Maritime et du service maritime par satellite

TP installateur thermique et sanitaire

Agent de montage et de câblage en électronique

(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Cuisinier(ère)

Monteur dépanneur frigoriste
Soudeur
Électricien d'équipement tuyauter industriel
BEP - Brevet d'études professionnelles maritimes de marin du commerce
BAC - professionnel maritime électromécanicien marine
Baccalauréat professionnel conduite et gestion des entreprises maritimes
Certificat d'aptitude professionnelle maritime de matelot
Brevet d'études professionnelles maritimes mécanicien
Brevet d'études professionnelles maritimes de marin du commerce
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Certificat d'aptitude aux fonctions de cuisinier embarqué
TP électricien d'équipement
Certificat de qualification professionnelle tuyauteur industriel
DUT génie mécanique et productique
LP systèmes automatisés réseaux et informatique industrielle
BTS systèmes numériques
Diplôme de comptabilité générale
BTS comptabilité gestion
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre RNCP II acheteur leader
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre RNCP II responsable de la fonction achat
LP métiers de la GRH
Titre RNCP III gestionnaire de paye

Observatoire

Accord du 30 juin 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGICT ;

FEC CGT FO ;

FETS FO ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

CGT.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par le champ d'application défini dans les conventions collectives du personnel sédentaire et du personnel navigant des entreprises de navigation maritime.

Le présent accord définit les rôles et missions de l'observatoire de la branche. Il annule et remplace les précédents accords et leurs avenants portant sur le même objet.

Le présent accord est annexé à l'accord formation du personnel sédentaire et à l'accord formation du personnel navigant.

Article 2

Durée, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est d'une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de son dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail et au plus tôt entrera en même temps que les accords formations du personnel

sédentaire et du personnel navigant.

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

Article 3 **Révision**

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

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

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

Article 4 **Dénonciation**

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

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

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

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

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

Article 5 **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

L'observatoire permet à la branche d'acquérir, pour chaque catégorie de personnels, une meilleure visibilité quantitative et qualitative sur l'évolution des emplois et métiers des différentes activités du secteur. Il est positionné au niveau national mais ses travaux doivent, tant que faire se peut, intégrer des logiques régionales et de bassins d'emplois. Il s'appuie notamment sur les contrats d'objectifs régionaux. Il accompagne la politique de la branche dans la compréhension et l'anticipation des évolutions se produisant au plan international et plus particulièrement européen.

Il diligente toute enquête nécessaire à son objet :

- Pour les personnels navigants : une convention est passée entre l'observatoire et la Direction des Affaires Maritimes (DAM) en garantissant le traitement anonyme des données. Le Comité Spécialisé de la Formation Professionnelle fournit à l'Observatoire les éléments quantitatifs et qualitatifs nécessaires à sa réflexion sur l'emploi et les métiers des personnes navigants. Ces éléments sont complétés par ceux fournis par la Commission technique paritaire de l'OPCA.

- Pour les personnels sédentaires : les résultats de l'enquête annuelle entreprise des services d'études statistiques du Ministère de l'Écologie et de l'INSEE et l'enquête annuelle diligentée par Armateurs de France auprès de ses adhérents constituent la source première d'information. Ces enquêtes sont complétées par les éléments fournis par l'OPCA en matière de formation des personnels sédentaires.

Article 5.1 **Missions de l'Observatoire**

Les CPNEFP déterminent les orientations et les travaux de l'observatoire à qui il rend compte. Les missions de l'observatoire sont :

- Proposer des études qu'il peut réaliser lui-même ou confier à un organisme extérieur ;

-
- Orienter les travaux dans une but prospectif pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation définie par les dispositions légales et réglementaires ;
 - 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 aux organismes paritaires de la branche, aux chefs d'entreprises et aux instances représentatives du personnel.

Article 5.2 **Composition de l'Observatoire**

Représentants ayant voix délibérative :

- Un représentant, ou son suppléant, par organisation syndicale représentative au niveau de la Branche et représenté aux CPNEFP sédentaires et navigants ;
- Un nombre égal de représentants, ou leurs suppléants, désignés par les organisations professionnelles représentant les employeurs.

Invités permanents avec voix consultative :

- Le Directeur des Affaires Maritimes ou son représentant ;
- Le directeur de l'OPCA ou son représentant.

Peuvent également être invitées avec voix consultative, toutes personnes qualifiées pour leur compétence ou leur expertise.

Article 5.3 **Fonctionnement**

L'Observatoire élit parmi ses membres un bureau composé :

- D'un président ;
- D'un trésorier ;
- De deux vice-présidents.

Le président et le trésorier appartiennent alternativement et nécessairement à des collèges différents. Les deux vice-présidences sont également réparties entre les deux collèges.

Le bureau est élu pour deux ans. Il exécute les missions qui lui sont confiées et est force de proposition à la CPNEFP et l'Observatoire.

L'Observatoire se réunit chaque fois que nécessaire à la demande de son Président ou de la majorité des membres et au minimum une fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et ayant voix délibérative.

La participation aux travaux de l'observatoire est considérée comme du temps de travail effectif. Le remboursement des frais encourus pour y participer est effectuée par l'OPCA dans les conditions prévues pour les réunions paritaires de cet organisme.

Article 5.4 **Ressources**

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

Congés payés, réduction et aménagement de la durée du travail

Accord national du 23 février 1982

[Étendu par arrêté du 21 mars 1982, JO 6 juin 1982]

Mod. par Avenant n° 1, 2 mai 2006, non étendu, applicable à compter du 1^{er} mai 2006

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Armateurs de France.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

Le présent accord qui est conclu dans le cadre du protocole du 17 juillet 1981 sur la durée du travail concerne les personnels compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation libres du 20 février 1951 modifiée.

Généralisation des cinq semaines de congés payés annuels

- 1) Les personnels visés par le présent accord ont droit, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, à un nombre total de jours de congé payé annuel égal à trente jours ouvrables pour une année de référence entière. La durée totale du congé pris en une seule fois ne peut excéder trente et un jours de calendrier.
- 2) Les suppléments de congé prévus en cas de prise d'une partie du congé annuel en dehors de la période normale s'étendant du 1^{er} mai au 31 octobre sont maintenus en cas de fractionnement à l'intérieur des quatre premières semaines du congé annuel, les jours de congé acquis au-delà de vingt-quatre jours ouvrables n'étant pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ces suppléments.
- 3) Les dispositions des alinéas 1 et 2 ci-dessus sont applicables aux congés acquis au titre de la période de référence allant du 1^{er} juin 1981 au 31 mai 1982, pour autant que les personnels concernés n'aient pas quitté leur entreprise avant le 1^{er} février 1982.
- 4) Le présent accord ne porte pas atteinte aux situations existantes dans le cadre des entreprises qui comportent le bénéfice constant d'un nombre total de jours de congés payés dans l'année déjà supérieur à trente jours ouvrables.
- 5) Les dispositions qui précèdent, relatives à la généralisation des cinq semaines de congés payés annuels, seront intégrées dans la convention collective nationale du 20 février 1951 susvisée par voie d'avenant modifiant en conséquence l'article 30 de ladite convention collective nationale.

Durée du travail

- 1) L'horaire de travail est fixé dans le cadre de l'entreprise.
- 2) Les entreprises rechercheront les possibilités d'une réduction de la durée effective du travail dès lors que cette durée est actuellement supérieure à trente-neuf heures par semaine en moyenne. Si une telle réduction est envisageable, elle pourra intervenir soit dans le cadre de l'horaire hebdomadaire, soit dans le cadre d'un horaire correspondant à toute autre période que la semaine, notamment l'année. Elle pourra également intervenir par étapes programmées.
- 3) Dans les entreprises où une telle réduction sera possible et mise en oeuvre, il ne sera appliqué, aux salaires des personnels concernés, aucune diminution pour la première heure de travail hebdomadaire supprimée.
- 4) Il appartiendra aux entreprises d'étudier, en concertation avec les personnels concernés et leurs représentants, les dispositions spécifiques devant être mises en oeuvre pour ce qui concerne les personnels des cadres qui ne bénéficieraient pas directement des mesures de réduction de la durée du travail mises en oeuvre dans l'entreprise. Ces dispositions, qui devront résulter d'une adaptation des mesures précitées à la situation et aux missions propres à ces personnels, feront l'objet d'un examen paritaire au niveau professionnel avant le 1^{er} avril 1982.
- 5) Il sera également procédé avant le 1^{er} avril 1982 à un examen paritaire au niveau professionnel des conditions de mise en oeuvre, pour ce qui concerne les personnels visés par le présent accord, des dispositions de l'article 26 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relatives à la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu.
- 6) Il est précisé pour mémoire que les emplois compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 février 1951 susvisée ne donnent pas lieu dans leur exercice à équivalences en matière de durée du travail.

Heures supplémentaires

- 1) Des heures supplémentaires de travail peuvent être effectuées, sans être soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail, mais seulement après son information et après celle, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans la limite d'un contingent fixé, sous réserve de l'alinéa 2 ci-après, à cent trente heures par an et par salarié.
- 2) Ce contingent est porté à cent-quatre-vingt heures par an et par salarié pour les personnels en liaison normale et permanente avec la clientèle, les partenaires commerciaux et plus généralement l'environnement économique extérieur à l'entreprise.

Il est étendu sans limitations autres que celles résultant des dispositions législatives et réglementaires en vigueur en matière de durée maximale du travail hebdomadaire, pour ce qui concerne les personnes devant assurer, dans les

conditions telles que visées par le décret du 19 mai 1937 (art. 5), le travail indispensable, en dehors des horaires de travail, pour les opérations rendues nécessaires par l'arrivée et le départ des navires.

3) Les modalités de répartition dans l'année du repos compensateur résultant de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, et acquis au titre des heures supplémentaires effectuées au-delà de cent trente heures par an, sont définies dans le cadre de l'entreprise en concertation avec le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent.

4) Les modalités d'utilisation des heures supplémentaires visées au présent paragraphe donnent lieu une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

Mesures d'assouplissement

Les entreprises auront la possibilité de recourir, soit de manière permanente, soit de manière temporaire, et pour telles ou telles catégories d'emploi suivant les conditions de l'exploitation, à la mise en oeuvre des mesures suivantes :

a) Mise en oeuvre d'horaires spéciaux réduits de fin de semaine ;

b) Prise des repos hebdomadaires par roulement ;

c) Organisation en équipes chevauchantes des services fonctionnant par équipes ;

d) (*Abrogé par avenant n° 1, 2 mai 2006, non étendu*). Repos dans la limite de deux heures de la période de sept heures prévue au premier alinéa de l'article L. 213-2 du code du travail pendant laquelle le travail de nuit des femmes est interdit. Cette possibilité de report est toutefois subordonnée à l'accord du comité d'entreprise ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail ;

e) Décalage, en fonction des heures d'arrivée ou de départ des navires, des horaires de service des agents devant assurer les opérations rendues nécessaires par l'arrivée et le départ des navires.

Entrée en vigueur

Sous réserve des dispositions de l'alinéa 5 du paragraphe II ci-dessus visant les congés payés, le présent accord entre en vigueur à partir du 1^{er} février 1982.

Travail de nuit

Accord du 21 novembre 2005

[Étendu par arr. 18 juill. 2007, JO 28 juill.]

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi 2001-397 du 9 mai 2001 et des articles L 213-1 et suivants du Code du travail. Il a pour vocation de fixer au plan national les conditions qui régissent le travail de nuit des personnels sédentaires dans les entreprises de transport maritime. Cet accord ne concerne pas les personnels embarqués.

Les parties signataires conviennent que le recours au travail de nuit garde un caractère exceptionnel et que les entreprises d'armement de navires au commerce ne peuvent y avoir recours que lorsqu'il se justifie par la nécessité d'assurer en permanence la continuité de l'exploitation des navires, du service aux navires en cours d'escale ou aux passagers embarquant ou débarquant.

Cet accord garantit l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises de transport maritime au regard de l'embauche à un poste de travail comportant du travail de nuit, à la mutation d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour, de l'organisation du travail de nuit, des prises des repos compensateurs des rémunérations et de l'accès à la formation professionnelle.

Article 1

Définition du travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures ou 22 heures et 7 heures selon les dispositions prises par l'entreprise.

Est considéré comme travailleur de nuit auquel s'applique le présent accord tout salarié qui accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son travail quotidien, ou un total de 270 heures sur une période de douze mois, en travail de nuit.

Article 2

Recours au travail de nuit

La direction de l'entreprise détermine le nombre et la nature des postes de travail à pourvoir la nuit. Ces postes

sont limités à ceux indispensables à la continuité de l'exploitation des navires, à l'organisation des escales et à l'accueil des passagers. La liste de ces postes est soumise pour consultation au CHSCT et/ou aux représentants du Personnel.

Article 3

Affectation à un poste de travail de nuit

Les postes de travail de nuit sont à pourvoir :

- soit par le volontariat. La liste des postes comportant une ou des périodes de travail de nuit sera communiquée aux personnels qui proposeront leurs candidatures selon tous moyens appropriés à l'entreprise.
- soit par roulement dans le service concerné, selon un calendrier arrêté par l'entreprise.

En tout état de cause, l'affectation à un poste de nuit reste toujours suspendue à l'avis favorable du médecin du travail.

Par ailleurs, sont dispensées de tout travail de nuit les femmes enceintes qui en feront la demande, pendant tout le temps de leur grossesse, et pendant les quatre semaines suivant leur retour de congé maternité, sauf prolongation de ce délai par le médecin traitant ou le médecin du travail. Si l'entreprise n'est pas en mesure de proposer un poste de jour à l'intéressée avant son arrêt pour congé maternité, le contrat de travail sera suspendu jusqu'à la date de cet arrêt. Dans ce cas, la salariée bénéficie du maintien d'une garantie de rémunération composée de l'allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur selon les modalités prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977.

Article 4

Durée du travail

La durée quotidienne de travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Un repos quotidien d'un minimum de 11 heures doit être accordé au salarié immédiatement après une période de travail de nuit.

Cette durée pourra cependant être portée jusqu'à 10 heures, ou 12 heures pour les entreprises portuaires (remorquage, pilotage et lamanage), en cas de nécessité justifiée par la continuité du service et après consultation des représentants du personnel. Dans ce cas, un repos supplémentaire au repos compensateur prévu à l'article 6, d'une durée égale au temps de travail au delà de huit heures doit être accordé au salarié le plus près possible de la période de travail. Cette limite ne peut toutefois constituer un obstacle à l'application des dispositions de l'article R. 213-3 du Code du travail en ce qui concerne les dérogations exceptionnelles à la durée maximale du travail de nuit, notamment en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire à l'organisation de mesures de sauvetage, la prévention des accidents imminents ou la réparation des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

L'organisation des pauses durant le travail de nuit sera mise en place dans l'entreprise, compte tenu de ses propres contraintes, une pause de 30 minutes devant être accordée après 6 heures de travail de nuit. Ces pauses sont rémunérées et considérées comme du travail effectif.

Sans préjudice des dispositions relatives aux durées maximales du travail quotidien et hebdomadaire, la durée hebdomadaire du travail de nuit sur une période de douze semaines consécutives ne pourra dépasser 40 heures, sauf circonstances exceptionnelles justifiées au cours desquelles cette durée pourra atteindre 44 heures.

Par ailleurs, l'organisation des périodes de travail de nuit et des repos devra faciliter l'exercice des responsabilités familiales et sociales des salariés concernés.

Article 5

Sécurité et santé des travailleurs de nuit

L'employeur devra veiller à la mise en œuvre de tous les moyens nécessaires, selon la situation propre du ou des sites de travail concernés, pour assurer la sécurité des salariés affectés à un poste de nuit. Lorsqu'il existe, le CHSCT sera associé à l'évaluation des risques particuliers pouvant être liés au travail de nuit et à la recherche des moyens de protection des salariés.

L'accès au lieu de travail la nuit devra notamment être adapté en ce sens, par exemple par la mise à disposition d'emplacements accessibles en toute sécurité si le salarié utilise un moyen de transport personnel.

Les conditions d'ergonomie et de confort dans lesquelles se déroule un travail de nuit devront faire l'objet d'attention particulière de l'employeur afin de créer par tout moyen adapté, un climat et une ambiance de travail visant à sauvegarder la bonne santé des travailleurs de nuit.

Article 6

Compensation

Le travail de nuit donne lieu à un repos compensateur de 5 % du temps travaillé. Ce repos est cumulable pour permettre aux salariés de bénéficier de demi journées ou de jours de repos complets. Ce repos est pris à l'initiative

du salarié, en accord avec l'employeur. Par ailleurs, le salaire horaire du salarié effectuant un travail de nuit est majoré au minimum de 5 % par heure effectuée de nuit.

Avant toute mise en application du travail de nuit, les modalités de la compensation du travail de nuit sont négociées dans l'entreprise, dans le respect des règles en vigueur et du présent accord. La Commission paritaire des Personnels sédentaires peut le cas échéant être saisie par la direction de l'entreprise ou par les représentants des salariés pour l'application de cet article.

L'entrée en vigueur du présent accord ne remet pas en cause les dispositions existantes dans les entreprises ayant déjà recours au travail de nuit, dès lors que ces dispositions sont plus favorables et conformes aux obligations prévues par la loi du 9 mai 2001.

Article 7 **Changement d'affectation**

Un salarié affecté à un poste de nuit peut demander un changement d'affectation pour un poste de jour :

- pour raison de santé, sur avis du médecin du travail.
- pour raisons familiales impérieuses. Ces raisons impérieuses sont notamment : la nécessité d'assurer la garde d'enfants ou de prendre en charge une personne dépendante ayant un lien de parenté avec le salarié.
- en cas de prise de responsabilité significative dans la vie associative ou publique pouvant justifier de la demande du salarié

Le salarié qui souhaite obtenir un changement d'affectation d'un poste de nuit vers un poste de jour en fait la demande par écrit à l'employeur en exposant ses motifs. L'employeur recherchera tout moyen pour satisfaire la demande du salarié et dispose d'un délai d'un mois pour apporter une réponse écrite à celui-ci.

Par ailleurs, lorsqu'un poste de jour devient vacant, l'employeur en informe les salariés de nuit. La demande de mutation d'un salarié de nuit possédant les compétences requises pour ce poste doit alors être satisfaite par priorité à toute autre candidature extérieure.

Article 8 **Formation professionnelle**

L'affectation à un poste de travail de nuit ne doit pas conduire à écarter le salarié du bénéfice de la formation professionnelle, soit existante dans le plan de l'entreprise, soit voulue par le salarié dans le cadre d'une démarche individuelle. Des aménagements du temps de travail permettant de réaliser ces objectifs seront donc mis en place dans l'entreprise, dans les mêmes conditions pour les hommes que pour les femmes.

Article 9 **Accord du 23 février 1982**

Le d/ du paragraphe «Mesures d'assouplissement» de l'accord du 23 février 1982 sur les congés payés et la durée du travail des personnels sédentaires est abrogé.

Article 10 **Force obligatoire de l'accord**

Les accords d'entreprises relatifs au travail de nuit ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Article 11 **Durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une période de trois ans. Il fera l'objet à cette échéance d'un examen de ses conditions d'application, puis pourra être reconduit tacitement par période de trois années. Il peut être dénoncé par l'une des parties signataires avec un préavis de trois mois avant l'expiration de chaque période annuelle sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

L'extension de cet accord sera demandée dans les conditions prévues aux articles L. 133-8 et suivants du Code du travail.

Egalité professionnelle **Accord du 12 octobre 2016**

[Étendu par arr. 14 févr. 2018, JO 20 févr., applicable à compter de sa signature, à l'exception des dispositions de l'article 8. Celles-ci entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant celui de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UM CFDT ;

SNPNS CFTC ;

SNEPS ;

SNPS CGT.

Préambule

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et de favoriser le développement de la mixité professionnelle. L'égalité professionnelle constitue une priorité de la branche. Celle-ci est un facteur d'enrichissement mutuel, un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique.

L'égalité professionnelle doit être intégrée dans toutes les composantes de la vie professionnelle : recrutement, rémunération, formation, affectation, déroulement de carrière.

Les signataires conviennent, par le présent accord, d'impulser une nouvelle dynamique à la politique de la branche, tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties signataires du présent accord souhaitent également rappeler qu'ils ont depuis longtemps créé des dispositifs pour supprimer les écarts entre hommes et femmes lorsque ceux-ci étaient constatés.

Les accords de branche relatifs à la formation professionnelle rappellent également la nécessité d'assurer un égal accès à la formation des hommes et des femmes.

I. Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation (art. 1.1).

Article 2

Principe d'égalité et de non-discrimination

Les parties rappellent l'importance du respect par les entreprises des principes suivants :

- principes de non-discrimination, prévus aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du Code du travail,
- principe de non-discrimination lié au sexe de la personne prévu à l'article L. 1142-2-1 dudit Code
- principes liés à l'égalité professionnelle des articles L. 1142-1 à L. 1142-6 dudit Code
- principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes prévu aux articles L. 3221-1 à L. 3221-6 du Code du travail

Article 3

Lutter contre les stéréotypes

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes participent aux inégalités de traitement qui peuvent être constatées.

Les stéréotypes jouent également un rôle important en matière d'attitude de condescendance ou de dénigrement et jouent un rôle important en matière de harcèlement.

Afin de lutter contre les stéréotypes, les entreprises sensibiliseront l'ensemble du personnel et notamment les recruteurs et managers sur les dispositions légales en matière de non-discrimination et plus généralement sur le thème de l'égalité professionnelle.

Article 4

Prévention et droit d'alerte

Les outils de diffusion liés à la prévention prennent plusieurs formes (plaquettes, supports vidéo, guides, réunions obligatoires...) et font l'objet de plans de prévention spécifiques.

La procédure d'alerte peut être enclenchée par le salarié dans les principes et conditions prévus par le Code du travail.

II. Recrutement, information et orientation professionnelle

Article 5 Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que les critères retenus pour le recrutement des salariés doivent être strictement fondés sur les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat sans distinction de sexe, d'origine, de religion.

Les offres d'emploi, internes et externes, devront être rédigées de façon non discriminatoire.

Dans le cadre du processus de recrutement qui leur est propre, chaque entreprise devra faire en sorte qu'il se déroule de la même manière pour les hommes et pour les femmes.

Afin de favoriser l'égalité professionnelle au stade du recrutement, les entreprises diversifieront les canaux de recrutement, notamment en externe, et élargiront les modes de diffusion des offres d'emploi en interne.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée. De plus, la femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Lors de l'entretien d'embauche ou de tout entretien professionnel, l'employeur ne peut poser aucune question lui permettant de savoir si la femme candidate est enceinte ou sur ses futurs projets familiaux.

Lorsqu'un déséquilibre réel non structurel sera constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises étudieront les raisons de cet écart et en fonction du résultat des analyses, elles rechercheront les mesures correctives possibles visant à améliorer la situation, en lien avec les institutions représentatives du personnel.

Article 6 Formation professionnelle

Les partenaires sociaux affirment que la formation est un élément essentiel de l'égalité professionnelle en ce qu'elle permet le développement des compétences, le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications.

À ce titre, les entreprises assureront, à proportion de leurs effectifs d'hommes et de femmes, un accès égal aux différents dispositifs de formation. Elles devront également tenir compte, autant que possible, dans l'organisation des formations, des contraintes liées à la vie familiale.

Les entreprises devront prendre des mesures pour que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou le congé parental d'éducation, et le congé de présence parentale, ne pénalisent pas le salarié en matière d'évolution professionnelle. À ce titre, un entretien professionnel est réalisé dans les conditions fixées par les accords relatifs à la formation professionnelle du personnel sédentaire.

Article 7 Articulation vie professionnelle et vie privée

a Réunions de travail

L'employeur veille à tenir compte de la situation familiale des salariés sédentaires, en particulier ceux ayant des enfants, et veillera à ne pas organiser de réunions en dehors des horaires de travail du salarié. L'absence d'un salarié à une réunion organisée en dehors de son horaire de travail standard ne peut constituer une faute.

Sauf urgence, le déplacement supérieur à une journée devra être prévu au moins 5 jours à l'avance.

L'employeur sensibilisera les managers sur ce sujet.

b Parentalité

Les salariés de retour d'un congé maternité, de paternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, doivent retrouver leur emploi ou un emploi similaire à qualification équivalente à celui qu'ils ont quitté et assorti d'une rémunération identique ou au moins équivalente. En accord entre l'employeur et le salarié une modification du contrat de travail est possible par avenant.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'accompagnement d'un enfant malade, dans le cadre du congé de présence parentale tel que prévu par les articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du Code du travail.

Le congé maternité, le congé paternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif

notamment pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, le calcul des congés payés, le calcul éventuel d'une prime de fin d'année liée au temps de présence et les droits liés à la formation en ce qui concerne le compte personnel de formation.

Par dérogation à l'horaire collectif dans l'entreprise, et sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié, formalisé par la conclusion d'un avenant au contrat de travail, le salarié ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail, pour tenir compte de ses contraintes familiales. Cet aménagement sera organisé avec la direction de façon à être compatible avec les impératifs de service, et peut notamment concerner une plus grande flexibilité sur les horaires d'entrée et de sortie.

c **Télétravail**

Le télétravail à domicile peut être une forme d'organisation durable apportant des éléments positifs en matière de qualité de vie, de responsabilisation et d'autonomie dans l'exercice des missions professionnelles, sous réserve que l'emploi exercé s'y prête. Les entreprises veillent à mettre en place un cadre de télétravail propice à la bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée.

L'accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 1222-9 et suivants du Code du travail.

Le principe du volontariat est au cœur du télétravail et s'appuie sur une base d'acceptation mutuelle entre le collaborateur et son employeur. Le management étudiera la compatibilité et la faisabilité technique de ce type d'organisation.

Un tel dispositif relève d'un accord d'entreprise.

d **Temps partiel choisi**

Les entreprises cherchent à satisfaire des demandes de passage en temps partiel choisi et ceci indépendamment des demandes auxquelles l'entreprise se doit de répondre favorablement en raison des dispositions légales en vigueur (congé parental, d'éducation, congé de présence parentale...)

Pour les demandes analogues de cadres soumis au régime «forfait jour» souhaitant un passage temporaire en «forfait jour réduit» (non couvert par les dispositions légales en matière de temps partiel), les parties conviennent que, lorsque le salarié remplit les conditions légales pour bénéficier d'un congé de présence parentale ou d'un congé parental, la mise en place d'une convention de «forfait jour réduit» sera accordé à la demande du salarié.

Article 8 **Égalité salariale et évolution professionnelle**

Tout employeur doit assurer, pour un même travail l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Sans préjudice des grilles de rémunération déterminées au niveau de la branche, l'évolution de la rémunération doit être basée indistinctement sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée.

Les absences pour congé maternité, de paternité ou lié à l'adoption et au congé parental d'éducation ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de carrière des salariés.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur sous réserve que les salariés remplissent les conditions objectives y ouvrant droit.

Conformément à la réglementation, il est rappelé que les entreprises sont soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs et doivent analyser chaque année la situation et prendre les mesures nécessaires à la suppression des écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes. À cette fin, elles doivent établir un rapport de situation comparée.

Dans le cadre de l'évolution professionnelle, les hommes et les femmes doivent pouvoir accéder aux mêmes postes sous réserve de l'application de critères objectifs d'évaluation.

Les entreprises prendront des mesures afin d'assurer une meilleure accession des femmes aux postes d'encadrement, et aux postes d'encadrement supérieur, par la voie de la promotion interne.

Il est également rappelé que les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder à la promotion interne sans discrimination.

Article 9 **Instances représentatives du personnel**

Les organisations syndicales représentatives au niveau national, ou au niveau des entreprises, veillent lors de l'élaboration du protocole préélectoral et de l'établissement des listes de candidature, à atteindre une représentation pro-

portionnelle à la répartition des effectifs entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

III. Dispositions diverses

Article 10 Suivi de l'accord

Un bilan sera effectué tous les trois ans dans le cadre de l'obligation triennale de négociation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Un état des lieux sera réalisé et présenté à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) annuellement. Il tient compte notamment des études réalisées par l'OPMQ maritime et résulte de la compilation des informations qui seront notamment communiquées par les entreprises.

Les entreprises de la branche sont également invitées à transmettre systématiquement les accords d'entreprise (ou des plans d'action décidés unilatéralement par l'employeur) traitant de l'égalité professionnelle, ainsi que les rapports de situation comparée (H/F) lorsqu'ils existent, à la Commission Paritaire de Branche.

Les éléments pertinents sur l'égalité professionnelle figureront dans le bilan social de branche. À cet égard, les entreprises s'engagent à fournir les éléments nécessaires permettant d'établir un rapport de branche pertinent et complet. Il est décidé d'établir un premier rapport de branche sur l'égalité professionnelle d'ici à juillet 2017, afin de participer à créer une dynamique positive de réflexion et de négociation sur cette question.

Article 11 Révision

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

Les organisations syndicales représentatives dans la branche seront invitées à négocier sur les propositions à réviser. Ces négociations devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande par le dernier destinataire.

L'accord portant révision peut être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires de la présente convention, selon les textes réglementaires en vigueur.

Article 12 Dénonciation

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

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

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

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes ou avenants de la présente convention collective.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes ou avenants de la présente convention collective.

Article 13 Durée et entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Sous réserve des dispositions légales en la matière, il entrera en vigueur à compter de sa signature, à l'exception des dispositions de l'article 8. Celles-ci entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant celui de la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, renouvelables, à compter de la signature, sauf révision ou dénonciation.

Accord du 30 septembre 2020

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNPS CG ;

PSCN CFE-CGC ;

CFDT Maritime.

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements pris par les partenaires sociaux dans l'accord initial relatif à l'égalité professionnelle du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 12 octobre 2016.

Les parties à l'accord conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les mesures déjà prises, conscientes non seulement du bien-fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de mener une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, développer la mixité et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle constitue toujours une priorité de la branche. Les signataires du présent accord considèrent que les principes d'égalité professionnelle sont des gages de performance pour les compagnies qui contribuent à leur application.

Le présent accord fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre en matière d'égalité professionnelle dans les domaines suivants :

- La prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail ;
- Le recrutement ;
- La formation ;
- L'articulation entre vie professionnelle et la vie privée ;
- L'égalité salariale et évolution professionnelle.

Les signataires considèrent que l'accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme au sein des entreprises.

Pour mener à bien la négociation sur l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises pour d'une part, dresser un bilan de l'application de l'accord de branche de 2016 (en annexe du présent accord) et d'autre part, identifier de nouvelles mesures favorisant l'égalité.

Chapitre 1 Dispositions générales

Article 1 Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1.1 de la Convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation (IDCC 2972).

Elles n'exonèrent pas les entreprises de la branche de remplir leurs obligations en matière d'égalité professionnelle.

Article 2 Principe d'égalité et de non-discrimination

Les parties rappellent l'importance du respect par les entreprises des principes suivants :

- Principes de non-discrimination, prévus aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du Code du travail ;
- Principe de non-discrimination lié au sexe de la personne prévu à l'article L. 1142-2-1 dudit Code ;
- Principes liés à l'égalité professionnelle des articles L. 1142-1 à L. 1142-6 dudit Code ;
- Principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes prévu aux articles L. 3221-1 à L. 3221-6 du Code du travail.

Article 3 **Lutter contre les stéréotypes**

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes participent aux inégalités de traitement qui peuvent être constatées.

Les stéréotypes jouent également un rôle important en matière d'attitude de condescendance ou de dénigrement et jouent un rôle important en matière de harcèlement.

Afin de lutter contre les stéréotypes, les entreprises sensibiliseront l'ensemble du personnel et, notamment les recruteurs et managers sur les dispositions légales en matière de non-discrimination et plus généralement sur le thème de l'égalité professionnelle.

Article 4 **Actions de prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail**

Au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit prévenir les agissements de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. À ce titre, il a la possibilité de diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, et, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner. Ces actes peuvent être le fait des salariés entre eux, ou résulter de toute tierce personne à l'entreprise présente sur le lieu de travail. Les signataires de l'accord indiquent que :

- Nul ne doit subir d'agissement sexiste dans l'entreprise et que les auteurs de harcèlement ou de violence seront soumis à sanctions. En outre, aucun salarié ne devra, notamment subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- Les entreprises devront procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel ;
- Les entreprises devront mentionner les dispositions légales concernant les agissements sexistes dans leur règlement intérieur;
- Les entreprises veilleront à entreprendre des actions de prévention contre toute forme de sexisme (exemples : réunions d'information paritaires, mise en place de formations, affichage ...).

Par ailleurs, conformément aux articles L. 2314-1, alinéa 4 et L. 1153-5-1 du Code du travail, Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, élu du personnel, devra être désigné dans les Comités sociaux et économiques (CSE) de toutes les entreprises. Les entreprises de 250 salariés ou plus devront nommer un référent supplémentaire sur le sujet pour, notamment réaliser des actions de sensibilisation et de formation.

Article 5 **Prévention et droit d'alerte**

Les outils de diffusion liés à la prévention prennent plusieurs formes (plaquettes, supports vidéo, guides, réunions obligatoires...) et font l'objet de plans de prévention spécifiques.

La procédure d'alerte peut être enclenchée par le salarié conformément aux conditions prévues dans le Code du travail.

Chapitre 2 **Recrutement, information et orientation professionnelle**

Article 1 **Recrutement**

Les partenaires sociaux rappellent que les critères retenus pour le recrutement des salariés doivent être strictement fondés sur les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat sans distinction d'âge, de sexe, d'origine ou de religion.

Les offres d'emploi internes et externes devront être rédigées de façon non discriminatoire.

Dans le cadre du processus de recrutement qui leur est propre, chaque entreprise devra faire en sorte qu'il se déroule de la même manière pour les hommes et pour les femmes.

Afin de favoriser l'égalité professionnelle au stade du recrutement, les entreprises diversifieront les canaux de recrutement, notamment en externe et élargiront les modes de diffusion des offres d'emploi en interne.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12 du Code du travail pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée. De plus, la femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Lors de l'entretien d'embauche ou de tout entretien professionnel, l'employeur ne peut poser aucune question lui permettant de savoir si la femme candidate est enceinte ou sur ses futurs projets familiaux.

Lorsqu'un déséquilibre réel non structurel sera constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises étudieront les raisons de cet écart et en fonction du résultat des analyses, elles rechercheront les mesures correctives possibles visant à améliorer la situation, en lien avec les institutions représentatives du personnel. Le bilan social des entreprises sera l'outil de référence de ces éléments d'analyse et les accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle lorsqu'ils existent.

Article 2 **Formation professionnelle**

Les partenaires sociaux affirment que la formation est un élément essentiel de l'égalité professionnelle en ce qu'elle permet le développement des compétences, le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications.

À ce titre, les entreprises assureront, à proportion de leurs effectifs d'hommes et de femmes, un accès égal aux différents dispositifs de formation. Elles devront utiliser la formation pour développer la mobilité professionnelle et permettre une progression salariale. En outre, afin de permettre un accès à la formation à tous les salariés, les compagnies sont encouragées à développer la formation à distance, ce qui n'exclut pas la formation présentielle. Elles devront également tenir compte, autant que possible, dans l'organisation des formations, des contraintes liées à la vie familiale.

Les entreprises devront prendre des mesures pour que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou le congé parental d'éducation, et le congé de présence parentale, ne pénalisent pas le salarié en matière d'évolution professionnelle.

Article 3 **Articulation vie professionnelle et vie privée**

a **Réunions de travail**

L'employeur veille à tenir compte de la situation familiale des salariés, en particulier ceux ayant des enfants, et veillera à ne pas organiser de réunions de salariés en dehors des horaires de travail. L'absence d'un salarié à une réunion organisée en dehors de son horaire de travail ne peut constituer une faute.

Sauf urgence, le déplacement supérieur à une journée devra être prévu au moins 5 jours ouvrés à l'avance.

L'employeur sensibilisera les managers sur ce sujet.

En outre, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés sera évoquée lors de l'entretien professionnel. Les entreprises sont encouragées à prendre des mesures la favorisant, notamment dans le cadre de sollicitations professionnelles pendant leurs périodes de repos et de congés.

b **Parentalité**

Les salariés de retour d'un congé maternité, de paternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, doivent retrouver leur emploi ou un emploi similaire à qualification équivalente à celui qu'ils ont quitté et assorti d'une rémunération identique ou au moins équivalente. En accord entre l'employeur et le salarié, une modification du contrat de travail est possible par avenant.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'accompagnement d'un enfant malade, dans le cadre du congé de présence parentale tel que prévu par les articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du Code du travail.

Le congé maternité, le congé paternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif, notamment pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, le calcul des congés payés, le calcul éventuel d'une prime de fin d'année liée au temps de présence et les droits liés à la formation en ce qui concerne le compte personnel de formation.

Les compagnies veilleront à organiser un entretien lié à la maternité afin d'examiner les besoins en matière d'aménagement du temps de travail (appréciation du volume d'activité, de la durée du travail, des horaires, des modalités d'exécution du travail comme la mise en place du télétravail par la conclusion d'un avenant au contrat de travail...). Elles permettront également l'accès à l'information d'ordre général sur l'entreprise, notamment en matière de changement d'organisation sur demande expresse du salarié pendant le congé de maternité, d'adoption ou parental. Elles organiseront un entretien à l'issue du congé maternité ou d'adoption ou du congé parental pour définir les actions à entreprendre, notamment en termes de formation, de remise à niveau et plus globalement pour recueillir les souhaits d'évolution professionnelle.

Par dérogation à l'horaire collectif dans l'entreprise, et sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié, formalisé par la conclusion d'un avenant au contrat de travail, le salarié ayant un enfant de moins de 3 ans aura la

possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail, pour tenir compte de ses contraintes familiales. Cet aménagement sera organisé avec la direction de façon à être compatible avec les impératifs de service et peut, notamment concerner une plus grande flexibilité sur les horaires d'entrée et de sortie.

Enfin, les entreprises sont encouragées à étudier la possibilité de mettre en place des services de garde d'enfants (micro-crèches, crèches inter-entreprises ...) en sollicitant, éventuellement, les services de l'État et des aides externes (services à la personne ...).

c **Télétravail**

Le télétravail peut être une forme d'organisation durable apportant des éléments positifs en matière de qualité de vie, de responsabilisation et d'autonomie dans l'exercice des missions professionnelles, sous réserve que l'emploi exercé s'y prête. Les entreprises veillent à mettre en place un cadre de télétravail propice à la bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée. Le recours au télétravail est, par ailleurs, favorisé pour les femmes enceintes et salariés en situation d'handicap.

Le principe du volontariat est au cœur du télétravail et s'appuie sur une base d'acceptation mutuelle entre le collaborateur et son employeur. Le management étudiera la compatibilité et la faisabilité technique de ce type d'organisation.

d **Temps partiel choisi et forfait jours réduit**

Les entreprises cherchent à satisfaire des demandes de passage en temps partiel choisi ou en forfait jours réduit, et ceci indépendamment des demandes auxquelles l'entreprise se doit de répondre favorablement en raison des dispositions légales en vigueur (congé parental, d'éducation, congé de présence parentale...).

Article 4 **Égalité salariale et évolution professionnelle**

Tout employeur doit assurer, pour un même travail l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Sans préjudice des grilles de rémunération déterminées au niveau de la branche, l'évolution de la rémunération doit être basée indistinctement sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée.

Les absences pour congé maternité, de paternité ou lié à l'adoption et au congé parental d'éducation ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de carrière des salariés.

Il est rappelé à l'article 6.2 de la Convention collective qu'en cas de grossesse médicalement constatée, la salariée ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficie, sous déduction des indemnités journalières auxquelles elle peut prétendre au titre de la sécurité sociale, du maintien de son salaire net mensuel au cours de la période de suspension du contrat de travail définie par la réglementation en vigueur. La salariée bénéficie également durant la période de suspension du maintien des garanties issues des contrats de mutuelle et de prévoyance souscrits par l'entreprise. Il est également rappelé qu'au retour du congé maternité, la rémunération de la salariée est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

À partir du 6^{ème} mois de grossesse, toute employée a la faculté de débiter, le matin, le travail 1/2 heure après le début de l'horaire normal et de le quitter, le soir, 1/2 heure avant la fin de cet horaire.

Par ailleurs, les pères de famille bénéficient d'un congé de paternité d'une durée de 11 jours calendaires consécutifs à l'occasion de la naissance de leur enfant, porté à 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples. Les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, dans ce cas, du maintien de leur salaire net mensuel. Ils bénéficient également durant leur congé du maintien des garanties issues des contrats de mutuelle et de prévoyance souscrits par leur entreprise.

Enfin, le salarié adoptant un enfant, ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficie, sous déduction des indemnités journalières auxquelles il peut prétendre au titre de la sécurité sociale, du maintien de son salaire net mensuel au cours de la période de suspension du contrat de travail. Il bénéficie également durant cette période du maintien des garanties issues des contrats de mutuelle et de prévoyance souscrits par l'entreprise.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur sous réserve que les salariés remplissent les conditions objectives y ouvrant droit.

Conformément à la réglementation, il est rappelé que les entreprises sont soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs et doivent analyser chaque année la situation et prendre les mesures nécessaires à la suppression des écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes. À cette fin, les entreprises sou-

prises à cette obligation doivent établir un rapport de situation comparée par CSP et par métiers des moyennes des salaires Hommes-Femmes. Le bilan social pourra servir de référence à cette comparaison.

Dans le cadre de l'évolution professionnelle, les hommes et les femmes doivent pouvoir accéder aux mêmes postes sous réserve de l'application de critères objectifs d'évaluation.

Les entreprises prendront des mesures afin d'assurer une meilleure accession des femmes à la promotion, en particulier aux postes d'encadrement et aux postes d'encadrement supérieur par la voie de la promotion interne.

Il est également rappelé que les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder à la promotion interne sans discrimination.

Article 5 **Instances représentatives du personnel**

Les organisations syndicales représentatives au niveau national, ou au niveau des entreprises, veillent lors de l'élaboration du protocole préélectoral et de l'établissement des listes de candidature, à atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

Chapitre 3 **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 1 **Suivi de l'accord**

Un bilan sera effectué tous les trois ans dans le cadre de l'obligation triennale de négociation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les entreprises de la branche sont invitées à transmettre systématiquement les accords d'entreprise (ou des plans d'action décidés unilatéralement par l'employeur) traitant de l'égalité professionnelle lorsqu'ils existent et l'index salarial de mesure de l'égalité femmes-hommes, à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Les éléments pertinents sur l'égalité professionnelle figureront dans le rapport annuel de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Article 2 **Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Article 3 **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 4 **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 5 **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.

Bilan de l'application de l'accord de branche du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 12 octobre 2016

Introduction

L'accord de branche du personnel sédentaire été signé le 12 octobre 2016 par Armateurs de France ainsi que les organisations syndicales de salariés UFM-CFDT, SNPS CGT, PSCN CFE-CGC et CFTC.

L'accord a été conclu pour une durée de trois ans, renouvelables, à compter de sa signature.

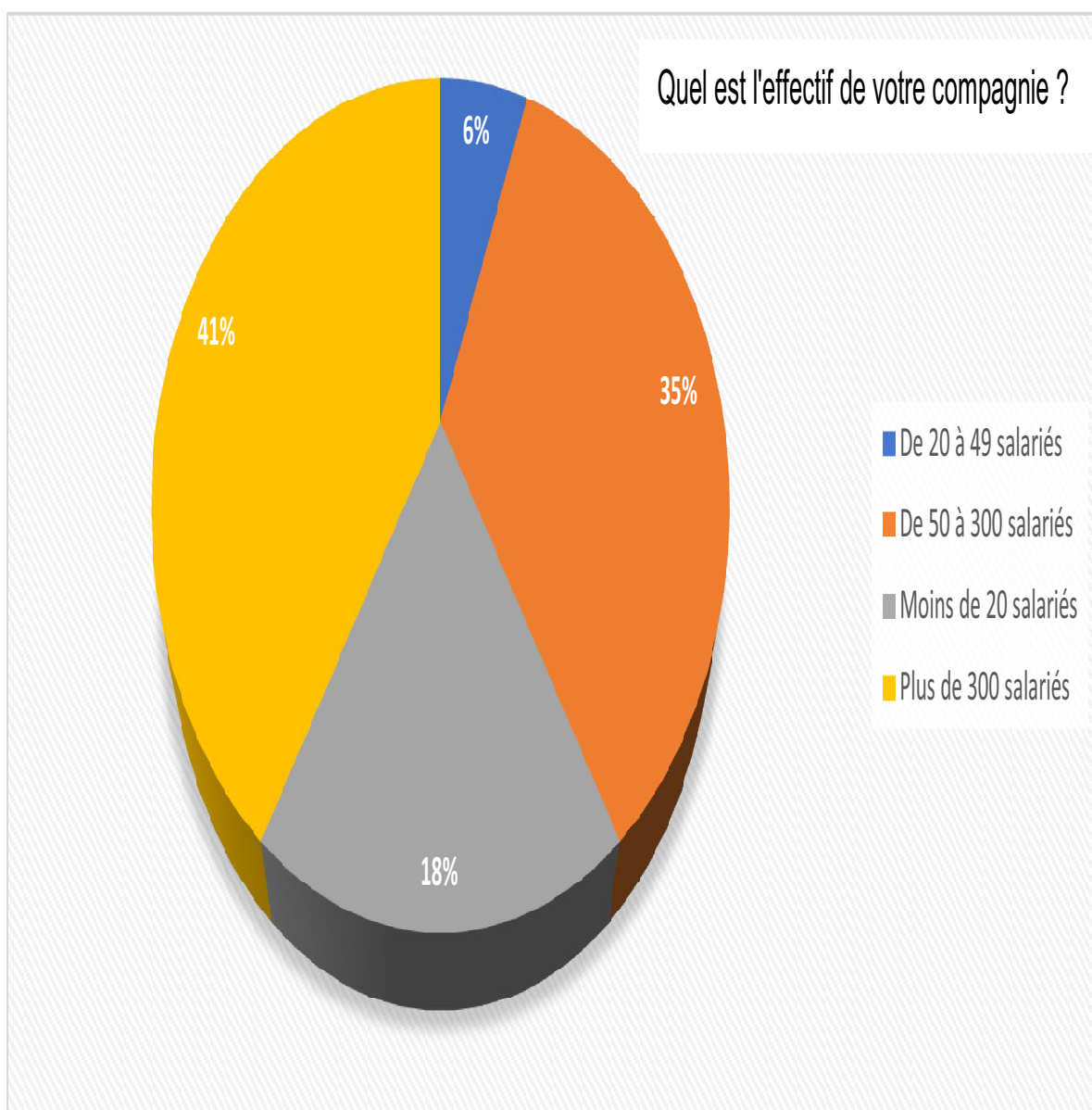
L'article 10 de l'accord relatif à son suivi prévoit l'élaboration d'un bilan tous les trois ans dans le cadre de l'obligation triennale de négociation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de dresser ce bilan, une enquête a été lancée auprès des compagnies adhérentes d'Armateurs de France le 22 octobre 2019.

Échantillon

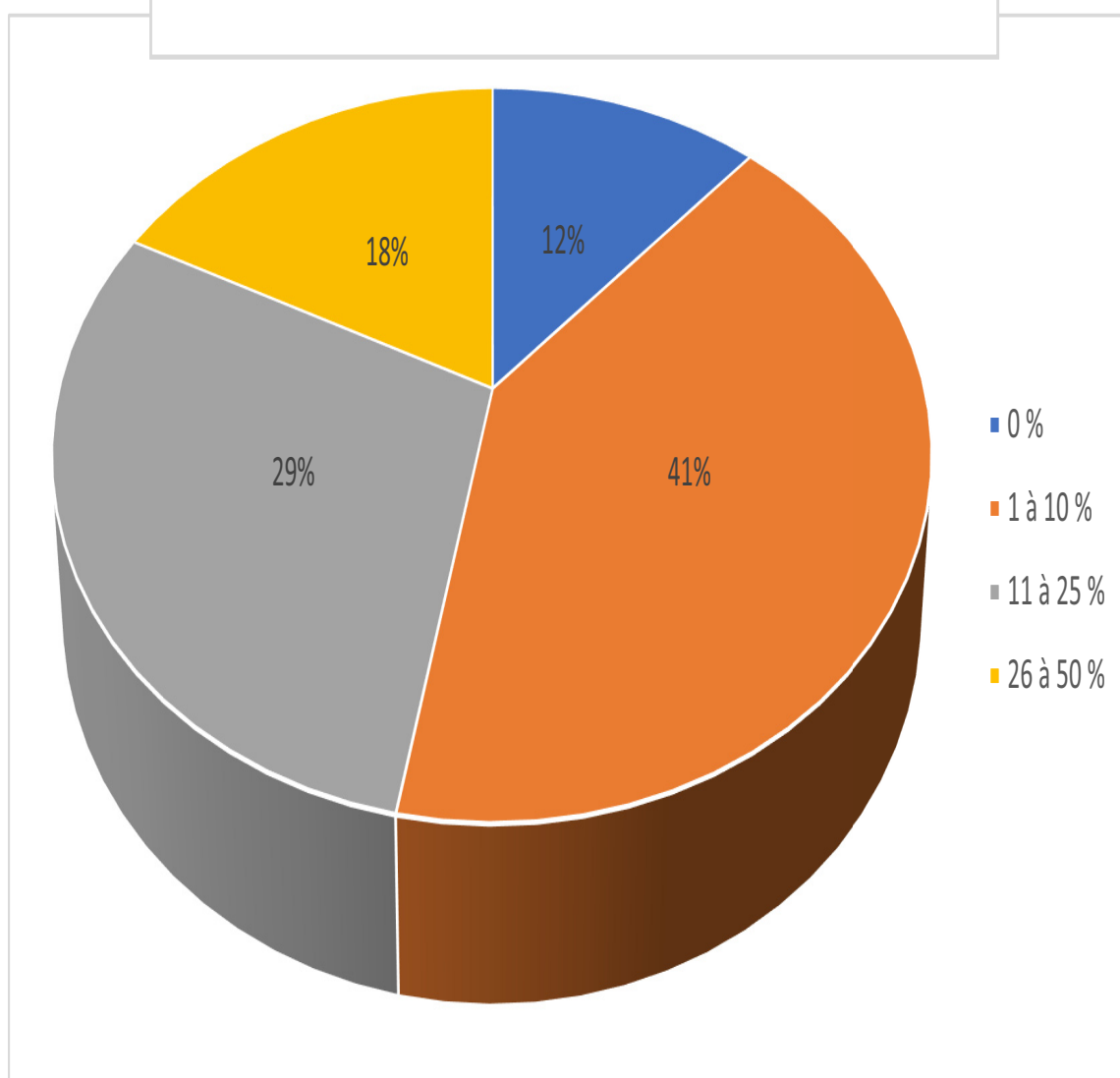
17 entreprises ont répondu au questionnaire.

Parmi les répondants, 18 % disposent de moins de 20 salariés, 6 % de 20 à 49 salariés, 35 % de 50 à 300 salariés et 41 % de plus de 300 salariés.



41 % des entreprises interrogées ont entre 1 et 10 % de femmes dans leur effectif, 29 % d'entre elles ont entre 11 à 25 % de femmes dans leur effectif et 18 % en ont entre 26 à 50 %.

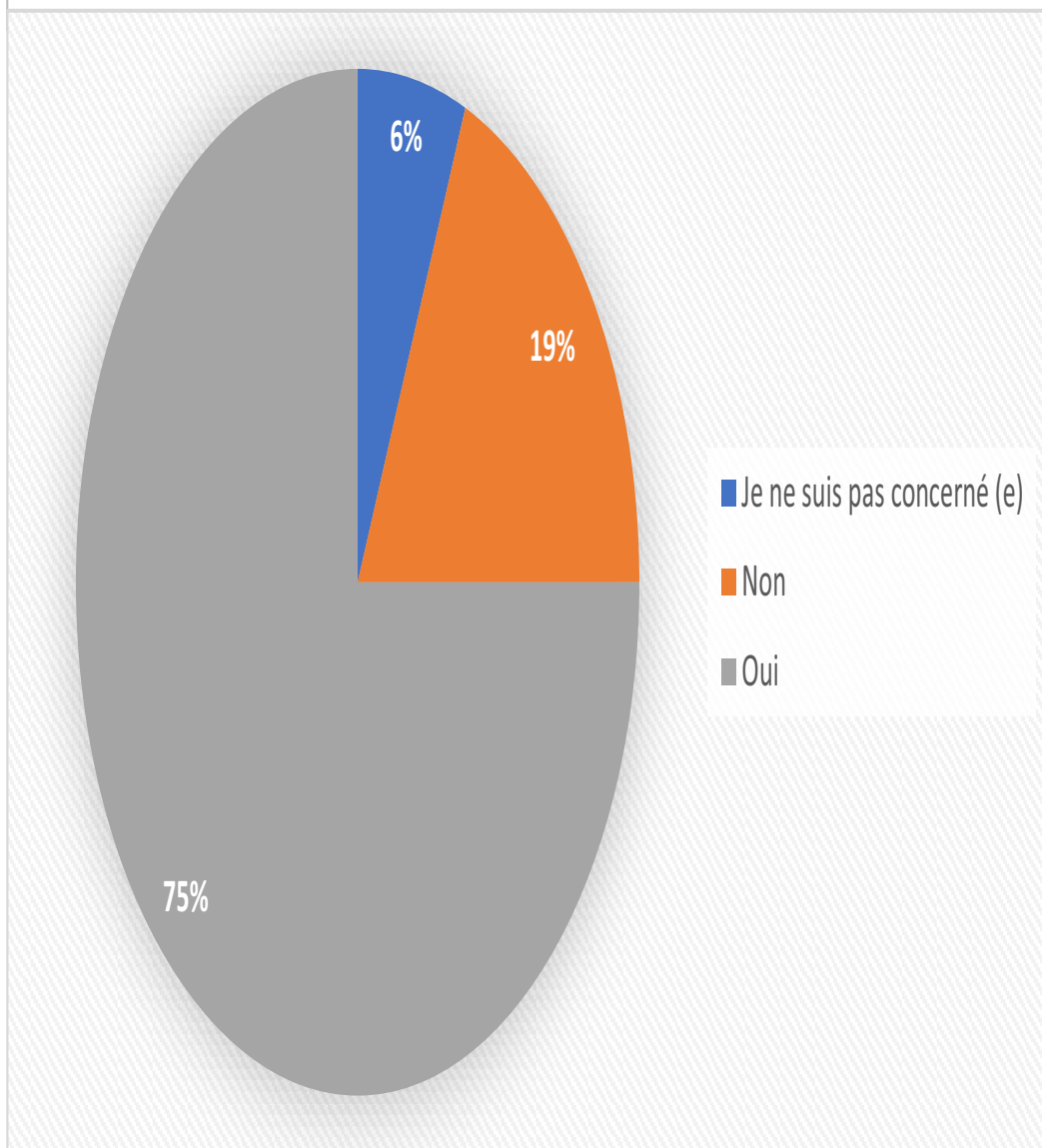
Quelle part représentent les femmes dans votre effectif salarié ?



1) Communication de l'accord aux entreprises

75 % des répondants confirment avoir pris connaissance de l'accord de branche du personnel sédentaire sur l'égalité professionnelle.

Avez-vous eu connaissance de l'accord de branche du personnel sédentaire sur l'égalité professionnelle ?



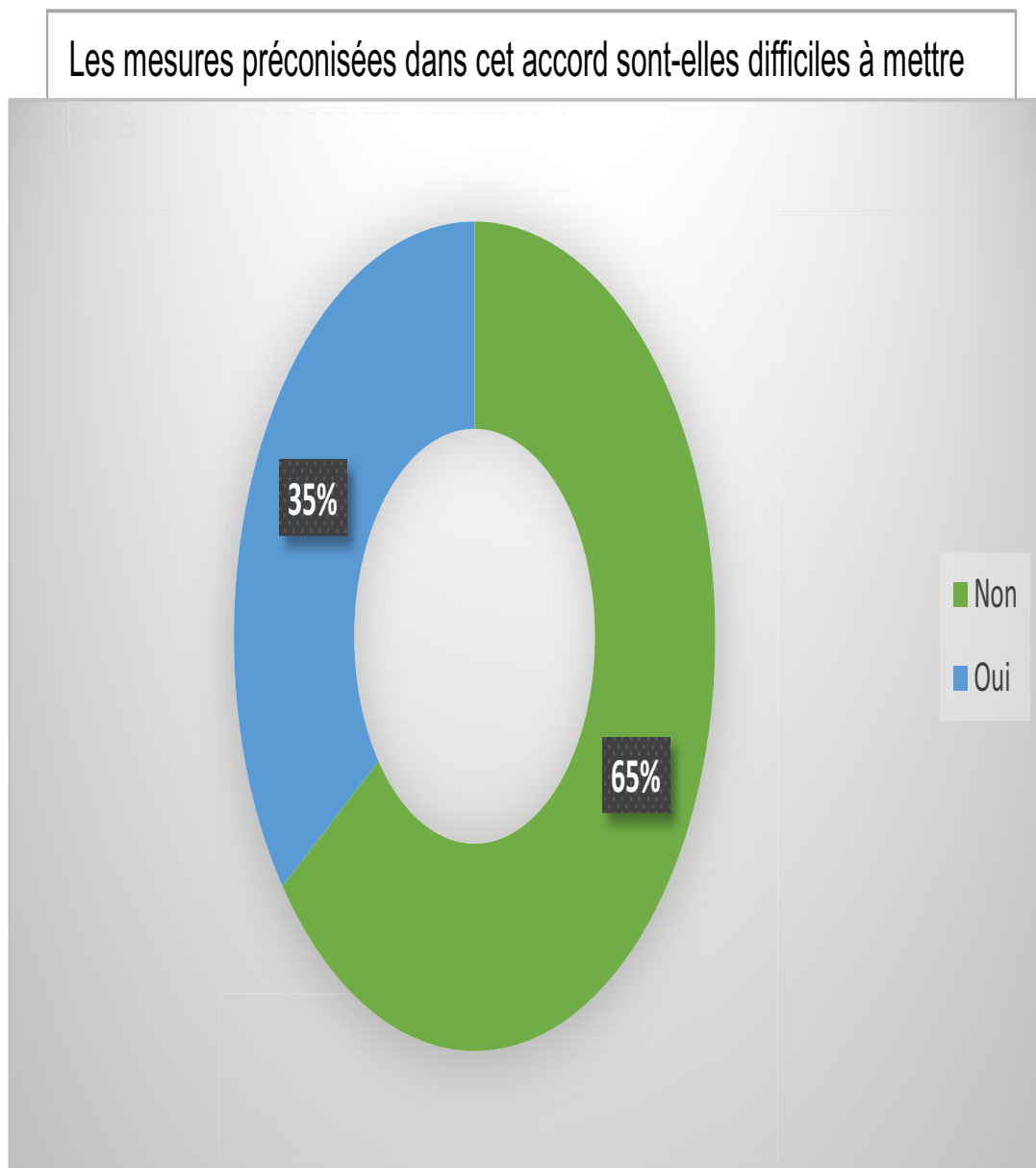
2) Application des dispositions de l'accord par les compagnies

- 62,5 % des entreprises interrogées prennent en compte la situation familiale des salariés sédentaires, en particulier ceux ayant des enfants, garantissent des réunions durant les horaires de travail et prévoient 5 jours à l'avance un déplacement supérieur à une journée ;
- 56,3 % des sondés aménagent les horaires de travail des salariés ayant des enfants de moins de 3 ans pour prendre en compte leurs contraintes familiales ;
- 56,3 % des compagnies mettent en place un cadre de télétravail propice à la bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée ;
- 56,3 % des entreprises permettent aux salariés le souhaitant l'accès au temps partiel et à un dispositif de forfait jours réduit ;
- 6,3 % disent n'appliquer aucune des dispositions.

3) Difficulté de mise en œuvre des dispositions de l'accord

65 % des compagnies interrogées n'éprouvent aucune difficulté à mettre en application les dispositions de l'accord

de branche au sein de leur structure.

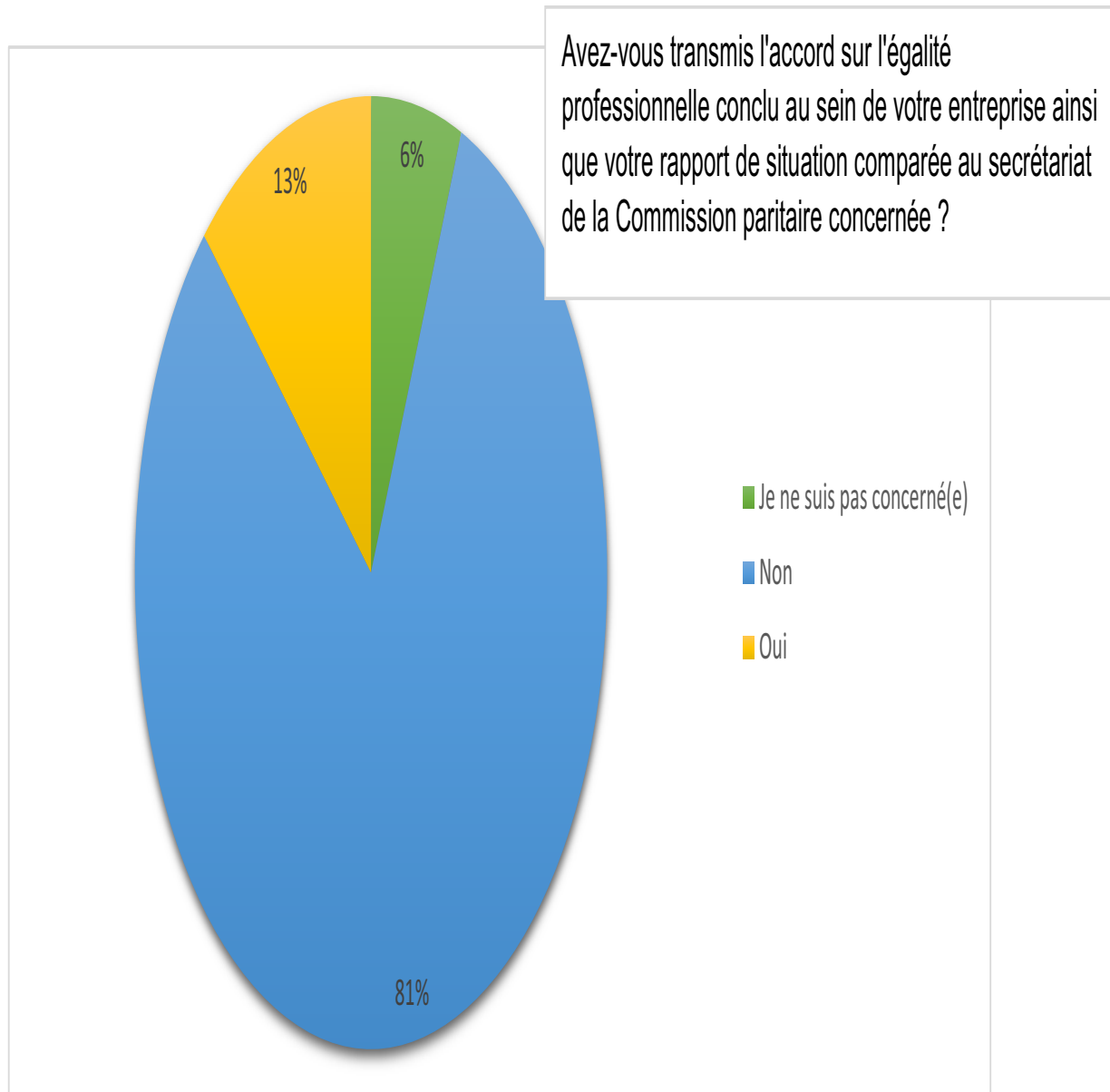


Les entreprises qui rencontrent des problèmes concernant l'application de l'accord évoquent, entre autres, les raisons suivantes :

- Permettre l'accès au temps partiel pour les salariés le souhaitant n'est pas toujours aisé ;
- La mise en place d'horaires à la carte selon les salariés lorsque les membres de l'équipe ont des horaires fixes est difficile.

4) Transmission au Secrétariat de la Commission paritaire des accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle et des rapports de situation comparée

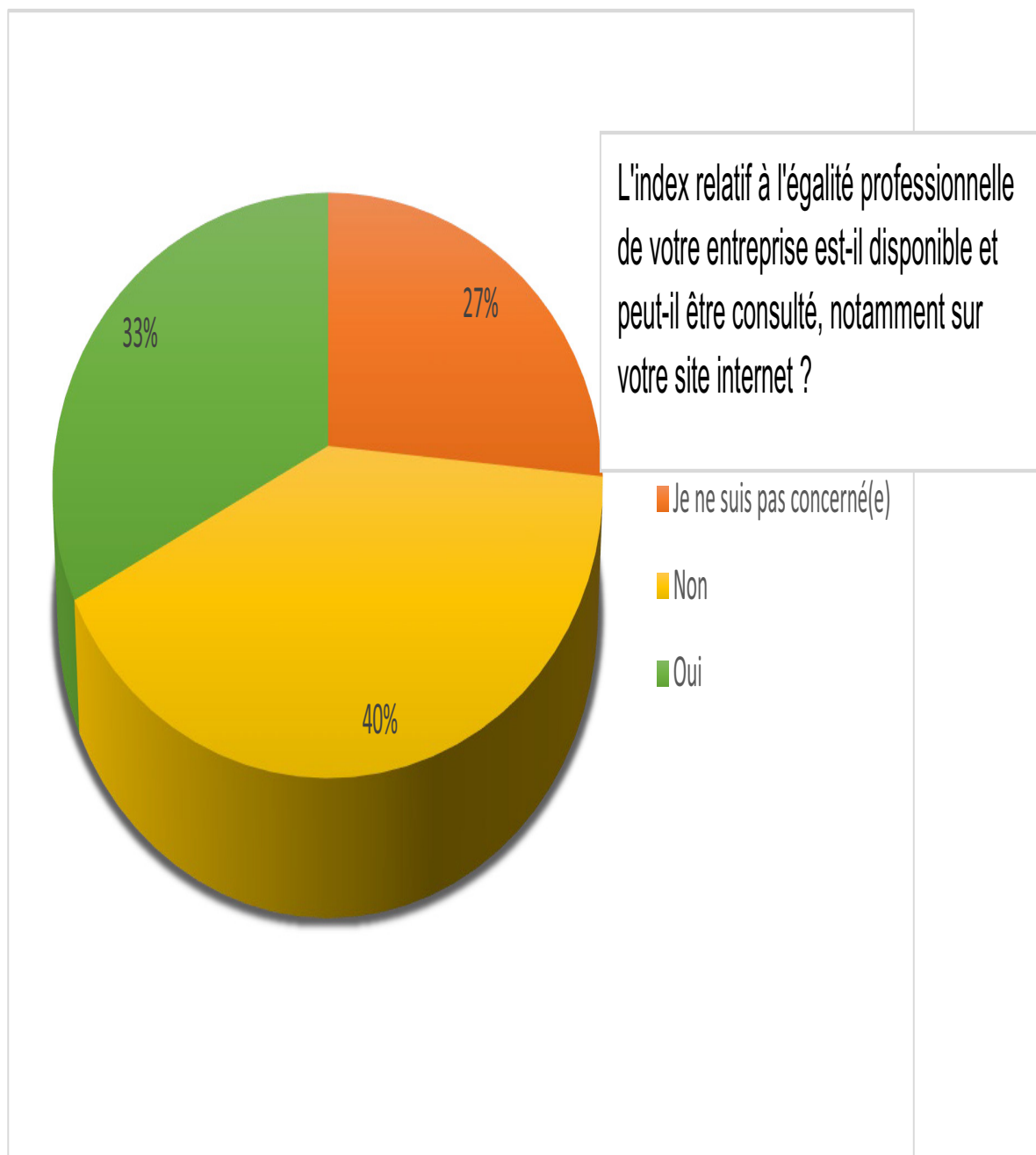
81 % des entreprises interrogées n'ont pas transmis leur accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle et leur rapport de situation comparée.



Parmi ces entreprises, 80 % d'entre elles n'ont pas transmis ces documents car elles ne savaient pas que l'accord de branche leur imposait de le faire. 13,3 % ont, quant à elles, omis de le faire.

5) Communication de l'index portant sur l'égalité professionnelle, notamment sur le site internet de la Compagnie

33 % des adhérents interrogés ont communiqué leur index sur l'égalité professionnelle.



Indemnisation des représentants syndicaux participant aux réunions paritaires

Avenant du 18 mars 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable à compter du lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC - FO ;

SNPS CGT ;

PSCN CFE-CGC ;

CFDT Maritime.

Article 1

Objet et champ d'application

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les modalités de défraiement des représentants des organisations syndicales représentatives aux réunions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) et de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

Il se substitue, par l'effet de la révision, de plein droit à l'ensemble des dispositions précédemment en vigueur dans l'accord relatif aux modalités de défraiement des représentants des organisations syndicales lors de leurs déplacements aux instances paritaires du 29 janvier 2011.

Article 2

Nombre de représentants bénéficiant du remboursement des frais

En application, notamment, de l'article 2.3 de l'accord relatif à la mise en place de la CPPNI du personnel sédentaire des entreprises de navigation, deux représentants maximum mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et participant aux réunions paritaires susmentionnées peuvent bénéficier de la prise en charge des frais engagés.

Article 3

Nature des frais pris en charge et remboursement

Les réunions pourront avoir lieu en présentiel et/ou en visioconférence. Il convient de préciser que seules les réunions impliquant un déplacement physique pourront donner lieu à un remboursement.

3.1

Frais de transport

Transports en commun Île-de-France (métro, bus, RER ...)

Les frais des transports en commun d'Île-de-France (à l'exception de tout autre mode) sont pris en charge sur la base des frais réels, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

Les représentants disposant, par ailleurs, d'un abonnement sont tenus de le déclarer et sont remboursés sur la base du prix d'un ticket de transport aller-retour 2 zones

Déplacements longue distance

Train : le remboursement est effectué sur la base des frais réels sur présentation des justificatifs originaux, plafonné au tarif SNCF de 2^{ème} classe.

Avion : le remboursement est effectué, à titre exceptionnel, sur la base des frais réels sur présentation des justificatifs originaux, plafonné également au tarif SNCF de 2^{ème} classe. Les frais de transport par avion ne sont pas cumulables avec les frais de transport en train et en voiture (sauf pour se rendre à l'aéroport).

Véhicule personnel : des indemnités kilométriques sont versées pour les trajets suivants :

- Entre le domicile du représentant et la gare SNCF / l'aéroport pour se rendre sur le lieu de réunion ;
- Entre le domicile du représentant et le lieu de réunion lorsque le déplacement en train ou en avion est impossible (mouvement social, délai de réservation trop court ...).

Cette prise en charge est calculée sur la base du barème fiscal plafonné à 7 CV et dans la limite du prix d'un billet SNCF 2^{ème} classe.

Cette prise en charge est accordée, sous réserve :

- De la remise du justificatif du trajet mentionnant la distance parcourue ;
- De la remise une fois par an d'une copie de la carte grise du véhicule lors de la première demande de prise en charge de l'année civile ;
- Que le trajet concerne exclusivement l'aller-retour direct entre le domicile du participant et la gare SNCF, l'aéroport ou le lieu de la réunion paritaire ;
- Que le véhicule utilisé ne soit pas un véhicule professionnel.

Frais de parking : les frais de parking engagés le jour de la réunion paritaire sont pris en charge sur la base des frais réels, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

3.2

Frais de repas

Le repas est pris en charge sur la base des frais réels, dans la limite de 25,32 €, et sur remise d'un justificatif lors de la demande de remboursement.

Le remboursement de deux repas est accordé sur cette base lorsque le représentant syndical qui réside en Province est dans l'impossibilité d'effectuer le trajet aller-retour entre son lieu de résidence et le lieu de la réunion paritaire.

3.3

Frais d'hébergement

Les frais d'hôtel (chambre et petit-déjeuner) sont pris en charge sur la base des frais réels, plafonnés à hauteur de 91,38 € par nuitée, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

Cette indemnité est versée aux représentants syndicaux résidant en Province et étant dans l'impossibilité d'effectuer le trajet aller-retour en une seule journée.

Par ailleurs, les représentants syndicaux doivent en priorité privilégier la réservation dans les hôtels avec lesquels Armateurs de France a noué un partenariat ou obtenu des tarifs respectant le plafond ci-dessus.

Article 4

Modalités de remboursement

Les frais sont remboursés par virement bancaire après réception de la fiche de remboursement accompagnée des justificatifs, remise à Armateurs de France.

Article 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.

5.1

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

5.2

Révision

Le présent avenant 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'avenant si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'avenant 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'avenant.

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.

5.3

Dénunciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du Travail, le présent avenant 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'avenant 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.

5.4

Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé auprès du Ministère du Travail en nombre d'exemplaires suffisants et au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris. Il fera également l'objet d'un dépôt auprès de la Direction des affaires maritimes.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministre en charge du travail.

Fiche de remboursement des frais des représentants des organisations syndicales aux instances paritaires – Branche du personnel sédentaire des entreprises de navigation

À remplir et signer par le représentant de l'organisation syndicale

Type de réunion :

Lieu de la réunion :

Date de la réunion :

Nom de l'organisation syndicale :

Nom et prénom du représentant :

Adresse du représentant :

Type de frais	Nombre	Montant (€)
Repas		
Déplacement(s) : Transports en commun - Île-de-France Train Avion Véhicule personnel ¹ : Adresse de départ : Adresse d'arrivée : Distance parcourue (km) : Parking		
Hébergement (nuitée)		
Total des frais		
¹ Joindre une copie de la carte grise		

Nous vous remercions de joindre les justificatifs des frais engagés ainsi qu'un RIB du compte à créditer lors de votre demande de remboursement (en l'absence de justificatif, aucun remboursement ne pourra être opéré).

Fait à ..., le Signature

Télétravail

Accord du 15 février 2022

[Étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 19 nov., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt, soit le 1^{er} avr. 2022]

Mod. par Avenant 11 avr. 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

PSCN CFE-CGC ;

CFDT Maritime.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSCN CFE- CGC ;

CFDT Maritime.

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule

Le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication permet désormais de nou-

velles organisations de travail pour les salariés, offrant ainsi une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail. Les partenaires sociaux ont souhaité définir un cadre de mise en œuvre du travail à distance qui sécurise les relations de travail entre les employeurs et leurs salariés.

Ils considèrent le télétravail comme un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail et entendent, par cet accord, accompagner les entreprises et les salariés dans la mise en place de ce dispositif, dans des conditions de nature à assurer le maintien du lien entre le télétravailleur et sa communauté de travail.

Chapitre 1

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1.1 de la Convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation (IDCC 2972).

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord met en place le télétravail au sein de la branche du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

Conformément à l'article L. 1222-9 I du Code du travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur, tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail.

Au sens du présent accord, sauf mention spécifique, le télétravail s'entend d'une organisation du travail pérenne. Ce télétravail régulier se distingue du télétravail occasionnel mis en place ponctuellement pour répondre à des circonstances exceptionnelles.

Chapitre 2

Mise en place du télétravail

Article 1

Conditions de mise en place

Mod. par Avenant 11 avr. 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

PSCN CFE-CGC ;

CFDT Maritime.

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, la mise en place du télétravail est possible par accord de gré à gré entre le salarié et l'employeur.

Aux termes de la loi, l'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

- Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures pré-

vues à l'article L. 5213-6 ;

- Les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

Article 2

Principe de volontariat

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés, sauf dans le cas du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.

Dès lors qu'un salarié informe l'employeur de sa volonté de passer au télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser sa demande.

a

Forme de l'accord

En l'absence de dispositions particulières prévues par un accord collectif d'entreprise ou une charte, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par écrit en se référant à l'accord de branche existant.

Tout salarié qui accède, d'un commun accord avec l'employeur, au télétravail régulier est informé par écrit des conditions de mobilisation et de mise en œuvre de cette forme de travail, en fonction du lieu d'exercice du télétravail. Ces informations peuvent, notamment porter sur :

- Le cadre collectif existant (accord, charte), le cas échéant;
- La pratique du télétravail telles que le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte-rendu et de liaison avec l'entreprise;
- Les modalités d'articulation entre télétravail et présentiel pour tenir compte, notamment du maintien de la qualité du travail avec les autres salariés ;
- Les équipements, à leurs règles d'utilisation, à leurs coûts et aux assurances, ...
- Les règles de prise en charges des frais professionnels, telles que définies dans l'entreprise.

b

Demande et refus du télétravail

Lorsque le télétravail est mis en place dans l'entreprise par un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par une charte, l'employeur qui refuse d'en accorder le bénéfice à un salarié qui occupe un poste éligible, doit motiver sa réponse.

Il est rappelé qu'aux termes des dispositions de l'article L. 1222-9 du Code du travail, l'employeur motive son refus d'accéder à une demande de recours au télétravail formulée par un salarié en situation de handicap ou aidant un proche.

Il est également rappelé que le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas, en soi, un motif de rupture du contrat de travail.

c

Période d'adaptation

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre un terme à cette forme d'organisation du travail en respectant un délai de prévenance préalablement défini soit par l'accord collectif relatif au télétravail, soit par la charte, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié, en fonction des règles applicables dans l'entreprise. Le salarié retrouve alors son poste dans les locaux de l'entreprise.

d

Réversibilité du télétravail régulier

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise, dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification.

En tout état de cause, l'employeur peut organiser les conditions du retour ponctuel du salarié en télétravail dans les locaux de l'entreprise en cas de besoin particulier, de sa propre initiative ou à la demande du salarié.

Article 3

Postes éligibles au télétravail

Le télétravail n'est pas adapté à tous les postes de l'entreprise. Il appartient à l'employeur de procéder à une analyse

afin de déterminer les postes éligibles au télétravail au sein de l'entreprise. Cette analyse pourra faire l'objet d'échanges au sein du Comité social et économique.

Le télétravail s'effectue au domicile du salarié. Il peut s'effectuer, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, dans un autre lieu propice au travail et à la concentration. Dans ce dernier cas, le salarié n'est pas en mesure de demander le remboursement de ses frais de déplacement.

Les obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui pèsent sur l'employeur nécessitent que ce dernier, ainsi que les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité, puissent s'assurer que le télétravailleur exerce sa mission dans des conditions conformes.

Article 4

Rythme et durée du télétravail

En dehors des cas de recours occasionnel, le télétravail est en principe organisé sur un rythme fixe et régulier sur la semaine, le mois ou l'année.

Aucun travail ne peut être exécuté par le télétravailleur dont le contrat est suspendu quelle que soit la raison de cette suspension (congs payés, maladie, maternité...).

Chapitre 3

L'organisation du télétravail

Article 1

Lien de subordination et durée du travail

Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux relations de travail s'appliquent aux salariés en télétravail. Ces derniers ont les mêmes droits légaux et conventionnels que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Par ailleurs, le télétravail ne remet pas en cause le lien de subordination contractuel entre l'employeur et les salariés s'agissant de l'exécution du travail.

La durée du travail du salarié est identique qu'il soit sur site ou en télétravail.

Article 2

Contrôle du temps de travail et respect de la vie privée

Les dispositions du code du travail imposent à l'employeur de contrôler la durée du travail du salarié.

L'employeur fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise.

Il résulte des dispositions légales que si un moyen de contrôle de l'activité du salarié et de contrôle du temps de travail est mis en place, il doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, et le salarié doit en être informé. La mise en place de dispositifs numériques spécifiques nécessite le respect de deux conditions cumulatives : la consultation préalable du comité social et économique et l'information préalable des salariés.

La mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion, lequel doit faire l'objet d'un accord ou d'une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre, dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise. L'employeur veille à garantir le droit à la déconnexion du télétravailleur. Ce dernier s'engage à cesser toute connexion à titre professionnel en dehors de ses horaires de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 3

Équipements de travail et usage des outils numériques

L'employeur fournit au télétravailleur les équipements nécessaires à la réalisation de son travail.

L'usage de matériels personnels ne peut être imposé au télétravailleur. Il est, toutefois, déconseillé car il ne permet pas de garantir un niveau suffisant de sécurité du système d'information notamment en présence de données sensibles.

L'employeur informe le salarié en télétravail des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité. Il l'informe également de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Il incombe au salarié en télétravail de se conformer à ces règles.

Le télétravailleur reçoit une information portant sur l'installation, l'utilisation et l'entretien de ces équipements qui restent la propriété de l'entreprise. L'employeur établit un socle de consignes minimales à respecter en télétravail

et le communique à l'ensemble des salariés, tout comme les règles relatives à la protection des données.

Le télétravailleur s'engage à prendre soin du matériel mis à sa disposition, à prévenir sans délai de toute anomalie ou de tout défaut de fonctionnement, à ne pas les utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès.

Le télétravailleur est informé de toute installation permettant la prise en main de l'ordinateur à distance et de tout dispositif de contrôle à distance.

Les frais d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel en télétravail sont à la charge de l'entreprise. Lors de la cessation du télétravail, le salarié restitue sans délai le matériel qui lui a été fourni.

Article 4 **Entretien annuel**

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte, notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail. Cet entretien peut être mené à l'occasion de tout entretien annuel, d'évaluation ou professionnel.

Chapitre 3 **Application des règles relatives à la santé et à la sécurité en cas de télétravail**

(Chapitre 3 renuméroté Chapitre 4 par Avenant 11 avr. 2023, non étendu)

Mod. par Avenant 11 avr. 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
ADF.
Syndicat(s) de salariés :
PSCN CFE-CGC ;
CFDT Maritime.

Article 1 **Évaluation des risques professionnels**

Mod. par Avenant 11 avr. 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
ADF.
Syndicat(s) de salariés :
PSCN CFE-CGC ;
CFDT Maritime.

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui peut faire l'objet d'une évaluation des risques professionnels adaptée (Phrase exclue de l'extension par arr. 14 nov. 2022, JO 19 nov.). Cette évaluation des risques peut, notamment intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques. Elle est retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques.

(Al. précédent remplacé par Avenant 11 avr. 2023, étendu) Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels adaptée. Cette évaluation des risques peut notamment intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques. Elle est retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques.

L'employeur informe, par ailleurs, le salarié en télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation et de recommandations en matière d'ergonomie. Le salarié en télétravail est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces règles de prévention et de sécurité.

Article 2 **Accidents du travail**

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Chapitre 4

Assurances

Le salarié informe son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à l'employeur et remet annuellement à ce dernier une attestation «multirisque habitation» couvrant ledit domicile.

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 1

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Article 2

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail.

Article 3

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du Travail, le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois.

Article 4

Dépôt

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé auprès du Ministère du Travail en nombre d'exemplaires suffisants et au Secrétariat-Greffé du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.