

# Convention collective

**NAVIGATION INTERIEURE (Personnel des entreprises des transports de passagers)**



**N° de brochure : 3293**

**N° IDCC : 1974**

**Date de dernière mise à jour : 2020-03-25**



## **Sommaire**



<b>Chapitre Ier : Dispositions générales</b> .....	1
Champ d'application .....	1
Durée, dénonciation et révision .....	1
Adhésion à la convention collective .....	1
Conventions collectives et accords antérieurs .....	1
Dépôt légal .....	1
<b>Chapitre II : Droit syndical et liberté d'opinion</b> .....	1
Droit syndical et liberté d'opinion .....	1
Section syndicale .....	2
Délégués syndicaux .....	2
Exercice du droit syndical .....	2
<b>Chapitre III : Représentation du personnel</b> .....	2
Délégué du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) .....	2
Formation des membres du CHSCT .....	2
Médecine du travail .....	2
<b>Chapitre IV : Contrat de travail</b> .....	2
Embauche .....	2
Etablissement du contrat de travail .....	3
Période d'essai .....	3
Modification au contrat de travail .....	3
Rupture du contrat de travail .....	3
Durée et exécution du préavis en dehors de la période d'essai .....	3
Indemnités de licenciement .....	3
Départ à la retraite .....	3
Indemnités de fin de carrière .....	3
Départ à la retraite anticipé .....	4
Contrat à durée déterminée .....	4
Contrat à durée déterminée pour les emplois à caractère saisonnier .....	4
Main-d'oeuvre temporaire ou intérimaire .....	4
<b>Chapitre V : Rémunérations</b> .....	4
Egalité de traitement .....	4
Rémunérations annuelles minimales garanties .....	4
Rémunération des heures supplémentaires .....	4
Définition de l'ancienneté .....	4
Majoration pour ancienneté .....	5
Frais de déplacement .....	5
<b>Chapitre VI : Durée et organisation du travail</b> .....	5
Préambule .....	5
Durée du travail .....	5
Heures supplémentaires et repos compensateurs .....	5
Organisation et aménagement du travail .....	5
Repos hebdomadaire .....	6
Congés payés .....	6
Congés payés exceptionnels de courte durée .....	7
Travail des jours fériés .....	7
Congés de formation économique, sociale et syndicale .....	7
Congés spéciaux non rémunérés .....	7
Service national et obligations militaires .....	7
Définition et constat d'absence .....	7
<b>Chapitre VII : Maladie, accidents et maternité</b> .....	7
Indemnisation complémentaire en cas de maladie et d'accident .....	7
Grossesse et maternité .....	8
Inaptitude physique, temporaire ou définitive .....	8
<b>Chapitre VIII : Formation professionnelle et emploi</b> .....	8
Organisation de la formation professionnelle .....	8
Actions prioritaires de formation .....	8
Commission paritaire nationale de l'emploi .....	8
<b>Chapitre IX : Règlement intérieur, droits et mesures disciplinaires</b> .....	8
Règlement intérieur .....	8
Droits et mesures disciplinaires .....	9
<b>Chapitre X : Modalités d'application</b> .....	9
Publicité .....	9
Règlement des différends et litiges .....	9
Date d'application .....	9
<b>Textes Attachés</b> .....	9
Annexe I : Classifications des emplois et rémunération des personnels ETAM et cadres .....	9
Classification des emplois .....	9
Annexe II : Classifications des emplois et rémunération des personnels navigants techniques .....	10
Classification des emplois .....	10
Annexe III : Définition des emplois et rémunération des personnels navigants commerciaux, de restauration et d'hôtellerie .....	11
Champ d'application .....	11
Définitions des emplois, fonctions et compétences .....	11
Accord du 23 avril 1997 relatif à l'organisation du travail .....	12
Chapitre Ier : Régimes annuels de la modulation du travail .....	12
Mise en oeuvre dans les entreprises .....	12
Période de décompte .....	12
Limites de répartition des horaires .....	12
Rémunération mensuelle .....	12
Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur .....	13

Recours au chômage partiel .....	13
Contreparties de l'annualisation du temps de travail .....	13
Chapitre II : Organisation du travail par cycles et en service continu .....	13
Mise en oeuvre dans les entreprises .....	13
Période de décompte et heures supplémentaires .....	13
Organisation et prise des repos divers (1) .....	13
Contrepartie à ce type d'organisation du travail par cycles et en service continu .....	13
Avenant du 25 février 2004 relatif à la délibération de la CPNEFP portant sur la création du CQP ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial .....	13
Certificat de qualification professionnelle (CQP) .....	14
' Capitaine de bateau fluvial ' .....	14
1. Création - Titre et position du CQP .....	14
2. Champs d'application géographique, professionnel et catégorie du CQP .....	14
3. Référence aux emplois qualifiés correspondants .....	14
4. Référentiel des activités professionnelles .....	15
5. Référentiel des compétences .....	15
6. Objectif de la formation .....	15
7. Public visé et pré-requis .....	15
8. Cadre juridique de la formation au CQP .....	16
9. Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels et du CQP .....	16
10. Durée de l'accord de création du CQP .....	17
11. Contenu de la formation .....	17
12. Modalités de validation des acquis professionnels .....	17
13. Modalités d'agrément par la CPNEFP des organismes de formation. ....	17
14. Bilan annuel - Modification et suppression du CQP .....	17
15. Dépôt et extension .....	17
Annexes .....	18
Mise en relation des référentiels des activités professionnelles et de certification .....	18
Référentiel de compétences .....	18
Référentiel des savoirs associés .....	20
Période de formation en milieu professionnel .....	21
Modalités de délivrance du certificat de qualification Règlement d'examen : définition des épreuves .....	22
Formation minimale de découverte et d'initiation FMDI .....	23
Avenant du 25 février 2004 relatif à la mise en place d'un CQP pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial .....	29
Préambule .....	29
Champ d'application professionnel .....	29
Création de certificats de qualification professionnelle .....	29
Modalités d'obtention des certificats de qualification professionnelle .....	30
Jury d'examen .....	30
Modification ou suppression d'un CQP .....	30
Précisions de l'accord .....	30
Durée, dépôt extension .....	30
Avenant n° 1 du 21 juin 2004 à la délibération de la CPNEFP portant création du CQP ' capitaine de bateau fluvial ' .....	30
Avenant du 10 janvier 2005 relatif au contrat à durée déterminée .....	31
Avenant n° 2 du 26 septembre 2005 relatif à la délibération de la CPNEFP du 25 février 2004 portant création du CQP ' capitaine de bateau fluvial ' .....	31
.....	32
Avenant n° 2 du 26 septembre 2005 relatif à la délibération de la CPNEFP du 25 février 2004 portant création du CQP ' capitaine de bateau fluvial ' .....	32
.....	33
Avenant n° 2 du 28 février 2008 portant modifications diverses .....	33
Accord du 18 juin 2008 relatif à la certification professionnelle « Pilote de croisière de courte durée » .....	34
Annexes .....	37
Accord du 15 décembre 2015 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé .....	44
Préambule .....	44
Annexes .....	46
Accord du 29 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation, à la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans le transport fluvial .....	48
Titre Ier Dispositions générales .....	49
Chapitre Ier : Structures institutionnelles et professionnelles .....	49
Chapitre II : Qualifications professionnelles .....	50
Chapitre III : Formation initiale .....	51
Chapitre IV : Formation continue .....	52
Chapitre V : Financement de la formation professionnelle .....	55
Titre II Dispositions diverses .....	56
Annexes .....	57
Avenant n° 1 du 21 juin 2016 à l'accord du 29 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation et sécurisation des parcours professionnels et emploi dans le transport fluvial .....	58
Accord du 17 mai 2018 relatif à la création de la CPPNI .....	58
Préambule .....	59
<b>Textes Salaires</b> .....	61
Rémunérations annuelles minima garanties applicable du 1er janvier au 31 décembre 1997 .....	61
Barème des rémunérations annuelles minima garanties applicable du 1er janvier au 31 décembre 1997 .....	61
Accord du 10 juillet 2007 relatif aux rémunérations minimales à compter du 1er janvier 2007 .....	62
Accord du 24 avril 2008 relatif au barème des rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2008 .....	63
Accord du 29 juin 2009 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2009 .....	64
Accord du 21 juillet 2010 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2010 .....	65
Annexe .....	65
Accord du 6 septembre 2011 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2011 .....	66
Annexe .....	66
Accord du 3 décembre 2013 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2013 .....	67
Annexe .....	68
Accord du 12 janvier 2015 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2014 .....	69
Annexe .....	69

Accord du 29 mars 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2015 .....	70
Annexe .....	70
Accord du 5 décembre 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2016 .....	71
Annexe .....	72
Accord du 13 décembre 2017 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2017 .....	73
Annexe .....	73
<b>Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités) .....</b>	<b>73</b>
<i>Préambule</i> .....	74
<b>I. - Constitution de l'OPCO-M</b> .....	74
<b>II. - Organes de gouvernance</b> .....	74
<b>III. - Pondération des votes</b> .....	77
<b>IV. - Modifications du périmètre après la constitution d'OPCO-M</b> .....	77
<b>V. - Modalités et calendrier de constitution d'OPCO-M</b> .....	77
<b>Annexes</b> .....	77
<b>Textes parus au JORF .....</b>	<b>JO-1</b>
<b>Nouveautés .....</b>	<b>NV-1</b>
<b>Avenant n° 3 portant adhésion du secteur propreté (8 juillet 2014)</b> .....	NV-1
<b>Accord remunerations minimales garanties (20 décembre 2018)</b> .....	NV-1
<b>Liste des sigles .....</b>	<b>SIG-1</b>
<b>Liste thématique .....</b>	<b>THEM-1</b>
<b>Liste chronologique .....</b>	<b>CHRO-1</b>
<b>Index alphabétique .....</b>	<b>ALPHA-1</b>





**Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Comité des armateurs fluviaux ; Conseil nationale de l'entreprise (section CNDE FLUVIAL).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération de l'équipement, des transports et des services FO ; Fédération nationale des ports et docks CGT ; Syndicat général de la marine fluviale CGT ; Fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC.

**Chapitre Ier : Dispositions générales**

**Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

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

- les entreprises de transport de passagers en navigation intérieure généralement référencées sous le code NAF 612 Z,
- leurs salariés sédentaires et navigants.

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

Elle ne s'applique pas aux entreprises de location de bateaux de navigation intérieure et à leurs salariés.

**Durée, dénonciation et révision**

Article 2

En vigueur étendu

2.10. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

2.20. Dénonciation

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

2.30. Révision

Toute demande de révision d'un ou plusieurs articles de la présente convention, accompagnée ou non de la dénonciation de cette dernière, devra comporter, sous peine de nullité, une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles.

La commission nationale paritaire se réunit dans les quarante jours suivant la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception afin de statuer avant l'expiration du délai de préavis sur la proposition de la ou des parties ayant pris l'initiative de la demande de révision.

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

**Adhésion à la convention collective**

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associative ou groupements d'employeurs qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

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

**Conventions collectives et accords antérieurs**

Article 4

En vigueur étendu

La présente convention collective se substitue aux conventions et accords antérieurs.

Elle ne peut être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultant de la présente convention.

De même, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas l'avantage le plus favorable sera maintenu.

**Dépôt légal**

Article 5

En vigueur étendu

La présente convention collective et ses annexes feront l'objet des formalités de dépôt légal prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

**Chapitre II : Droit syndical et liberté d'opinion**

**Droit syndical et liberté d'opinion**

Article 6

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et la législation en vigueur.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

6.10. Liberté syndicale

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

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

6.20 (1). Liberté d'opinion

Les employeurs et les salariés ne doivent en aucun cas et d'aucune manière prendre en considération envers quiconque dans les relations de travail au sein des entreprises les origines, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, non plus que le fait d'appartenir ou non à un syndicat.

## **Section syndicale**

### Article 7

En vigueur étendu

Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale. Sa création, son fonctionnement, sa mission sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Délégués syndicaux**

### Article 8

En vigueur étendu

Dans les entreprises ayant atteint le seuil légal d'effectifs, soit actuellement 50 salariés, la désignation et l'activité des délégués syndicaux s'exercent conformément à la loi.

Dans les entreprises n'ayant pas atteint ce seuil et employant actuellement de 11 à 49 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

## **Exercice du droit syndical**

### Article 9

En vigueur étendu

#### 9.10. Collecte des cotisations

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

#### 9.20. Affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

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

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci.

#### 9.30 (1). Local syndical

Dans les entreprises ou les établissements comptant plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

#### 9.40. Droit de réunion

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

#### 9.50. Heures de délégation

Les délégués syndicaux bénéficient du nombre d'heures de délégation fixé par la loi. Ces heures sont payées comme temps de travail pour l'exercice de leur mandat.

Le temps utilisé pour participer à des réunions tenues à l'initiative de l'employeur n'est pas imputable sur le contingent d'heures dont bénéficie chaque délégué syndical.

Il en va de même lorsque des salariés dûment mandatés par écrit par leurs organisations syndicales sont appelés à siéger aux réunions des commissions paritaires professionnelles. Dans ce cas le temps passé par ces salariés à une commission paritaire décidée entre les employeurs et les organisations syndicales de salariés et dans la limite de 2 salariés par délégation syndicale ne donne lieu à aucune réduction de salaire. Un accord de branche fixera les modalités d'indemnisation des frais supportés par ces salariés à l'occasion de leur participation à ces commissions paritaires.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 412-9 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

## **Chapitre III : Représentation du personnel**

### **Délégué du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

#### Article 10

En vigueur étendu

Dans chaque établissement, dont les effectifs atteignent les seuils fixés par la législation et la réglementation en vigueur, l'employeur doit à l'échéance légale informer le personnel de l'organisation des élections du personnel et appeler par écrit les organisations syndicales à négocier un protocole d'accord préélectoral.

L'institution, l'élection, le fonctionnement, la mission des délégués du personnel, des représentants du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à l'intérieur de chaque entreprise ou établissement, sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Formation des membres du CHSCT**

#### Article 11

En vigueur étendu

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, la formation des membres du CHSCT est assurée dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, chaque membre du CHSCT bénéficie d'un stage de formation nécessaire à l'exercice de ses missions d'une durée *maximale* (1) de 3 jours par un organisme choisi conjointement par l'employeur et les représentants du personnel.

Dans les deux cas ci-dessus, le renouvellement de cette formation intervient dès lors que le bénéficiaire a exercé son mandat pendant quatre ans consécutifs ou non.

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au CHSCT est pris sur le temps de travail rémunéré comme tel. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur selon les dispositions réglementaires en vigueur.

(1) Mot exclu de l'extension (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

## **Médecine du travail**

### Article 12

En vigueur étendu

Le personnel des entreprises visé par l'article 1er bénéficie de la législation en vigueur sur la médecine du travail.

## **Chapitre IV : Contrat de travail**

### **Embauche**

#### Article 13

13.1. - Il est affirmé le principe d'égalité entre les hommes et les femmes pour prétendre à tous les emplois couverts par la présente convention selon les qualifications que ces derniers requièrent.

13.2. Le personnel est recruté soit directement, soit par l'intermédiaire des offices publics chargés de l'emploi.

13.3. L'embauche est soumise à la législation et à la réglementation en vigueur en particulier en ce qui concerne la visite médicale.

Par ailleurs et pour tout poste devenant disponible, l'employeur fera appel dans l'ordre de priorité :

- à un ancien salarié licencié pour motif économique depuis moins d'un an ou adhérent à une convention de conversion ;
- à un salarié qui à sa demande a rompu son contrat de travail à la suite d'une maternité ou d'un congé parental pour élever son enfant à la condition que le salarié ait fait valoir cette priorité dans l'année suivant cette rupture, la priorité de reembauchage s'impose alors à l'employeur pendant un an ;
- à un salarié employé à temps partiel dans l'établissement et souhaitant occuper un emploi à plein temps, et à un salarié pouvant se prévaloir d'un contrat de travail saisonnier ayant été renouvelé au moins trois fois ;
- au personnel salarié de l'établissement afin de favoriser la promotion interne en assurant la publicité du poste à pourvoir et en informant les représentants du personnel.

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

#### **Etablissement du contrat de travail**

##### Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-1-2005 BOCC 2005-7 étendu par arrêté du 20-7-2005 JORF 30-7-2005.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Période d'essai**

##### Article 15

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Modification au contrat de travail**

##### Article 16

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 47 de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 (art. L. 321-1-2 du code du travail) (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

#### **Rupture du contrat de travail**

##### Article 17

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Durée et exécution du préavis en dehors de la période d'essai**

##### Article 18

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-32-1 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

#### **Indemnités de licenciement**

##### Article 19

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Départ à la retraite**

##### Article 20

En vigueur étendu

L'âge normal de départ à la retraite peut intervenir selon les possibilités offertes par les régimes généraux de la sécurité sociale et les régimes des institutions de retraite complémentaire. Cette disposition ne fait pas obstacle aux régimes particuliers d'ordre légal ou réglementaire applicables aux salariés visés par la présente convention.

A partir de soixante ans ou dans les cas visés ci-dessus, le salarié souhaitant faire valoir ses droits à la retraite doit en aviser par écrit son employeur avec un préavis de 2 mois avant la date à laquelle il entend mettre fin à son contrat de travail.

A partir de soixante ans ou dans les cas visés au 1er alinéa ci-dessus, le salarié qui remplit les conditions d'ouverture à sa pension vieillesse au taux plein peut être avisé par son employeur que son contrat prendra fin à cette échéance. Dans ce cas, l'employeur devra lui adresser une lettre recommandée avec accusé de réception au moins 6 mois avant la date à laquelle il remplit ces conditions.

Tous les cas prévus ci-dessus n'ouvrent pas droit aux indemnités prévues à l'article 19, mais aux indemnités de fin de carrière prévues à l'article 21.

#### **Indemnités de fin de carrière**

##### Article 21

En vigueur étendu

Le départ en retraite intervenant dans les conditions fixées à l'article 20 ouvre droit pour le salarié concerné au bénéfice d'une indemnité de fin de carrière calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 29.

Le montant de cette indemnité est égal par année d'ancienneté à 10 % du salaire effectif mensuel à l'exclusion de toute gratification exceptionnelle.

En tout état de cause, ces indemnités ne pourront être inférieures à celles prescrites en la matière par la législation en vigueur.

#### **Départ à la retraite anticipé**

Article 22

En vigueur étendu

Le cas d'une liquidation anticipée de la retraite pour inaptitude au travail dûment reconnue par la sécurité sociale est considéré comme départ en retraite.

Au jour de son départ, le salarié concerné percevra les indemnités de fin de carrière prévues à l'article 21.

#### **Contrat à durée déterminée**

Article 23

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-3-8 et L. 122-3-2 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

#### **Contrat à durée déterminée pour les emplois à caractère saisonnier**

Article 24

En vigueur étendu

Pour tenir compte des spécificités du secteur professionnel, notamment son caractère saisonnier, les employeurs peuvent, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, conclure des contrats à durée déterminée pour les emplois à caractère saisonnier.

#### **Main-d'oeuvre temporaire ou intérimaire**

Article 25

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, les employeurs peuvent également avoir recours de façon exceptionnelle à de la main-d'oeuvre intérimaire.

### **Chapitre V : Rémunérations**

#### **Egalité de traitement**

Article 26

En vigueur étendu

Il est affirmé, dans la présente convention, le principe de l'égalité de rémunération et de promotion entre les hommes et les femmes.

#### **Rémunérations annuelles minimales garanties**

Article 27

En vigueur étendu

##### 27.1. Définition.

Les rémunérations annuelles minimales garanties aux salariés ayant une aptitude et une activité normales sont fixées pour une année pleine conformément aux barèmes de classification figurant dans les annexes I, II et III de la présente convention.

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

En conséquence tout salarié a droit de bénéficier, selon sa fonction et son ancienneté dans l'entreprise, d'une rémunération minimale brute annuelle, hors paiement des heures supplémentaires éventuellement effectuées, au moins égale au montant de la rémunération annuelle minimale garantie portée dans le barème et qui lui est applicable.

##### 27.2. Application

27.2.1. Le bénéfice de ces dispositions est acquis aux salariés ayant effectué 12 mois de travail effectif dans la définition que lui donne la loi.

27.2.2. S'agissant des salariés employés à titre saisonnier ou dans le cas d'une rupture du contrat de travail intervenant en cours d'année, la comparaison entre la rémunération réelle brute servie au salarié concerné et la rémunération annuelle minimale garantie portée dans le barème sera effectuée pro rata temporis.

27.2.3. Le réajustement du traitement éventuellement dû au salarié interviendra au plus tard dans les 2 mois suivant la fin de l'année considérée ou dans les 2 mois suivants la rupture du contrat de travail dans les cas visés à l'alinéa précédent et en tous les cas au règlement du solde de tout compte.

27.2.4. Cette rémunération annuelle minimale garantie ne constitue pas s'agissant des personnels ETAM et cadres classés à un niveau comme défini à l'annexe I une limite au salaire contractuel d'un emploi classé au niveau précédent ou au même niveau. Il en va de même, s'agissant du personnel navigant, pour les emplois et fonctions répertoriés dans les annexes II et III.

Inversement l'appartenance à un niveau, s'agissant des personnels ETAM et cadres, n'est pas automatiquement déterminée par référence au montant du salaire contractuel. Cette même disposition vaut pour le personnel navigant répertorié dans les annexes II et III.

#### **Rémunération des heures supplémentaires**

Article 28

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires sont soit payées avec majoration conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, soit récupérées avec majoration équivalente en temps.

En tout état de cause, elles font l'objet de la consultation des instances élues du personnel et le cas échéant des autorisations administratives requises.

#### **Définition de l'ancienneté**

Article 29

En vigueur étendu

Pour bénéficier de la rémunération annuelle minima garantie dont les montants figurent dans les annexes I, II et III, on entend par ancienneté dans une entreprise le temps de présence pendant lequel un salarié a été occupé dans l'entreprise, ses différents établissements et filiales.

Sont assimilés au temps de présence dans l'entreprise (1) :

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

2. Le service national sous réserve que l'intéressé ait acquis une ancienneté minimum d'un an avant le départ ;
3. Les interruptions pour périodes militaires obligatoires ;
4. Les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux périodes de congés non rémunérées par l'employeur mais devant légalement être prises en compte dans le calcul de l'ancienneté (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

### **Majoration pour ancienneté**

#### **Article 30**

En vigueur étendu

Pour tenir compte de son ancienneté dans l'entreprise, chaque salarié bénéficiera d'une rémunération réelle brute au moins égale au montant de la rémunération annuelle minimale garantie portée dans le barème correspondant à son ancienneté dans l'entreprise.

### **Frais de déplacement**

#### **Article 31**

En vigueur étendu

Les déplacements effectués les jours ouvrables et non ouvrables pour les besoins du service donnent lieu à remboursement par l'employeur des frais réels engagés par le salarié selon les modalités définies par accord d'entreprise ou, à défaut, par leur règlement intérieur

## **Chapitre VI : Durée et organisation du travail**

### **Préambule**

En vigueur étendu

Considérant que :

- le secteur professionnel du transport fluvial de passagers est composé d'entreprises de tailles très diverses, exploitant leur flotte totalement ou partiellement soit sur l'année entière, soit de manière saisonnière ;
- les prestations commercialisées sont de nature très diversifiée : simples circuits programmés ou non, croisières avec restauration de quelques heures, croisières de plusieurs jours intégrant une offre hôtelière, transports publics de passagers cadencés ;
- les conditions météorologiques et nautiques constituent autant de facteurs extérieurs influant sur le niveau de fréquentation des exploitations et sur les programmes de navigation ;
- la concurrence externe des industries de loisirs notamment et la concurrence interne au secteur s'exercent de manière forte ;
- le contexte général exposé ci-dessus appelle comme réponses au plan social, d'une part, des compétences professionnelles accrues et diversifiées chez les personnels concernés et, d'autre part, des dispositifs généraux d'organisation du travail autorisant des modalités de mise en oeuvre souples et réactives et prévoyant en même temps pour leur mise en oeuvre des garanties et contreparties au bénéfice des mêmes personnels ;
- au total, les entreprises de transport fluvial de passagers doivent en permanence adapter leur organisation de travail aux fluctuations de la charge de travail, aux attentes du marché et aux exigences accrues de la clientèle,

Les partenaires sociaux, signataires du présent avenant, conviennent de la nécessité de mettre en place par la voie conventionnelle divers dispositifs d'organisation du travail aptes à répondre à ces enjeux, dispositifs parmi lesquels figurent notamment la possibilité pour les entreprises de recourir, en application du code du travail, à une organisation du travail modulée.

En conséquence, les partenaires sociaux décident de signer le présent avenant à la convention collective nationale du 23 avril 1997 afin d'en actualiser les dispositions compte tenu de l'évolution de la législation intervenue depuis et du contexte général du secteur exposé ci-dessus.

### **Durée du travail**

#### **Article 32**

En vigueur étendu

La durée du travail est celle fixée par la législation en vigueur, soit une durée de 35 heures par semaine de travail effectif, soit une variation de cette durée hebdomadaire sur tout ou partie de l'année, un plafond de 1 607 heures.

Par ailleurs et quel que soit le mode d'organisation du travail prévu au sein d'une entreprise à l'égard du personnel navigant, en application de l'article 34 ci-après :

- la durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures ou, de manière exceptionnelle, 12 heures pour le personnel embarqué et celui lié à l'exploitation des unités ;
- la durée du repos journalier doit être de 8 heures minimum dont au moins 6 heures consécutives par période de 24 heures décomptée à partir de la fin du dernier repos de 6 heures ;
- la durée de pause pour tout travail effectif dont la durée quotidienne excède 6 heures est fixée à 20 minutes, qui peuvent être compensées par une période équivalente de repos compensateurs attribuée avant la fin de la journée suivante ;
- enfin, la durée hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période maximale de 4 mois ne peut conduire à une durée moyenne hebdomadaire de travail excédant 46 heures et 48 heures sur une semaine prise isolément.

### **Heures supplémentaires et repos compensateurs**

#### **Article 33**

En vigueur étendu

Sous réserve de la mise en oeuvre des dispositions prévues aux articles 28 et 34 du présent accord, les heures supplémentaires et les repos compensateurs sont régis conformément à la législation et à la réglementation en vigueur en fonction du type d'organisation du travail appliqué.

Pour sa part, le contingent annuel d'heures supplémentaires libres est fixée à 220 heures aux termes du présent accord.

### **Organisation et aménagement du travail**

#### **Article 34**

En vigueur étendu

Pour tenir compte des caractéristiques et contraintes diverses exposées dans le préambule du chapitre VI, les entreprises peuvent :

- soit mettre en oeuvre des dispositifs d'organisation du travail dans un cadre hebdomadaire ou dans le cadre de cycles en application des règles de droit commun du code du travail ;
- soit opter pour un régime annuel de la modulation du travail selon les dispositions générales convenues ci-après dans le présent accord.

#### **34. 1. Principes régissant la modulation annuelle du travail**

La modulation du temps de travail permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur l'année ou une période inférieure à l'année fixée au sein de l'entreprise, de façon que les semaines marquées par des horaires de haute intensité compensent les semaines dont les horaires sont moindres.

Cette modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif de telle sorte que les heures effectuées au-delà ou

en deçà de 35 heures se compensent automatiquement dans le cadre de la période de modulation fixée au sein de l'entreprise.

Ce type d'organisation du travail concerne et s'applique aux seuls salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée.

Par exception, il est également applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel sous conditions qu'ils soient employés dans des entreprises dont l'exploitation présente sur l'année un caractère strictement saisonnier et au quotidien une durée variable et limitée.

Pour autant et à la diligence de l'entreprise, cette organisation du travail peut ne concerner qu'une partie ou une catégorie de personnel au sein d'une entreprise ou d'un établissement et être mise en place selon des calendriers individualisés. Chaque salarié concerné peut bénéficier de temps libre supplémentaire pendant la période basse de modulation avec par exemple une répartition du travail sur 4 jours ou l'octroi de jours de repos supplémentaires.

Lorsque les variations d'horaires entraînent, dans le cadre de la programmation, un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 33 ci-dessus et ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires ni à repos compensateur.

Seules les heures effectuées, sur l'année, au-delà de 1 607 heures ou sur une durée du travail proratisée si la période de modulation est inférieure à l'année ont la nature d'heures supplémentaires.

Cependant, le paiement de ces heures et de la majoration y afférente prévus à l'article 28 peuvent être remplacés, en tout ou partie, par l'octroi de jours de repos compensateurs de remplacement, ces heures ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

#### 34. 2. Modalités de répartition des horaires et programmation de la modulation

34. 2. 1. En période de faible activité, la durée hebdomadaire peut varier de 0 à 35 heures. En période de pointe, la programmation de la durée hebdomadaire ne peut conduire à dépasser les limites fixées à l'article 32 du présent accord, sauf à entraîner les majorations dues pour les heures supplémentaires qui seraient ainsi effectuées.

34. 2. 2. La modulation est établie selon une programmation indicative préalable qui prévoit les périodes de haute et basse activités prévisibles par l'entreprise.

Cette programmation indicative fait l'objet d'une consultation pour avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, au plus tard 1 mois avant la mise en oeuvre de la modulation. En l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, la programmation indicative de la modulation est fixée par l'employeur et portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage dans le même délai.

Une fois par an, le chef d'entreprise communique aux représentants du personnel un bilan de l'application de la programmation de la modulation.

34. 2. 3. Compte tenu des caractéristiques de l'activité des entreprises de la branche soumises, comme indiqué dans le préambule du présent chapitre, à des variations importantes et soudaines de la charge de travail, le calendrier indicatif de la programmation peut faire l'objet de modifications en cours d'année. Les changements d'horaires qui en découlent sont portés à la connaissance des salariés concernés avec un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 7 jours ouvrés.

Toutefois, pour préserver la nécessaire réactivité de l'entreprise face à des variations d'horaires imposées par des circonstances imprévues, les horaires et heures de travail peuvent être modifiés en respectant un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 1 jour ouvré. Dans ce ou ces cas, au (x) quel (s) les employeurs s'engagent à conserver un caractère exceptionnel, il est alors fait appel en priorité à des salariés volontaires ou, à défaut, à des salariés désignés qui alors bénéficient d'une contrepartie, soit financière, soit sous la forme de repos, correspondant à une majoration ou à des jours de repos compensateurs de 40 % des heures travaillées ayant spécifiquement fait l'objet d'une telle modification d'horaire. Ces jours de repos compensateurs sont pris à la convenance du salarié sans qu'ils puissent être accolés aux congés payés ou précéder ou suivre un jour férié.

Le refus du salarié d'une modification de ses horaires de travail dans le cadre des dispositions du présent article ne peut donner lieu à aucune sanction de quelque nature que ce soit dès lors qu'il est motivé par des obligations familiales impérieuses.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail relatives à la durée du travail (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

### Repos hebdomadaire

#### Article 35

En vigueur étendu

Le bénéfice du repos hebdomadaire est régi par la législation et la réglementation en vigueur.

En application de ces dernières, certains emplois pour le personnel sédentaire et le personnel navigant sont soumis aux dispositions réglementaires en vigueur et aux modalités particulières suivantes :

35.1. Le repos hebdomadaire pourra être accordé un autre jour que le dimanche pour les personnels sédentaires chargé de la régulation, du mouvement, de l'armement et de l'exploitation commerciale (1).

35.2. Le repos hebdomadaire pourra être accordé un autre jour que le dimanche pour la totalité du personnel navigant pour autant qu'il bénéficie d'un repos d'au moins 24 heures consécutives accordé un jour quelconque de la semaine.

Lorsque les nécessités de l'exploitation l'exigent, notamment en périodes de pointe, ce jour de repos peut être différé sans que le salarié concerné puisse être occupé plus de quatorze jours consécutifs ou avoir un crédit de repos hebdomadaire supérieur à 3 jours. L'ensemble de ces modalités d'attribution du jour de repos hebdomadaire doit faire l'objet, autant que possible, d'une programmation portée à la connaissance des salariés suffisamment en avance (2).

Pour le personnel affecté à des croisières journalières effectuées dans un même site, le nombre de jours de travail consécutifs ne pourra être supérieur à 10 en l'absence d'un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant expressément l'application des dispositions générales prévues au paragraphe précédent.

Pour le personnel embarqué sur des unités exploitées hors de France sur l'ensemble du réseau fluvial européen, des modalités différentes que celles ci-dessus concernant notamment l'attribution différée du repos hebdomadaire ne peuvent résulter que d'accords d'entreprise ou d'établissement. *De tels accords ne pourront avoir pour effet de porter un crédit de repos hebdomadaires différés supérieur à 6 jours* (3).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

(2) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 221-21 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

(3) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

### Congés payés

#### Article 36

En vigueur étendu

##### 36.1. Durée.

Les salariés bénéficient d'un congé annuel dans les conditions fixées par la législation en vigueur, soit actuellement 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

##### 36.2. Période de congés

En raison du caractère saisonnier des activités régies par la présente convention, la période de congés payés qui s'étend normalement du 1er mai au 31 octobre de chaque année est étendue à l'ensemble de l'année. Toutefois le personnel navigant qui en fait la demande peut bénéficier de 5 jours ouvrables pris entre le 1er juillet et le 31 août pour autant que ce droit lui soit ouvert par son temps de travail dans l'entreprise.

##### 36.3. Départ en congés

L'ordre des départs en congés doit tenir compte des nécessités du service, notamment du caractère saisonnier des activités, et de la situation personnelle et familiale du salarié.

Cet ordre de départ est fixé par l'employeur après consultation des délégués du personnel.

##### 36.4. Fractionnement

Le fractionnement du congé annuel est régi par la législation et la réglementation en vigueur.

Toutefois et pour tenir compte de périodes de pleine activité, celle du 1er mai au 31 octobre et celles des congés scolaires, les parties signataires entendent mettre en place un régime dérogatoire plus favorable pour les salariés consistant en la prise de tout ou partie de leurs congés hors de ces périodes.

C'est ainsi :

- qu'une prise de la totalité des congés hors de ces périodes ouvre droit à 3 jours ouvrables de repos supplémentaires de fractionnement ;
- qu'une prise d'au moins 25 jours ouvrables hors de ces périodes ouvre droit à 2 jours ouvrables de majoration ;
- qu'une prise d'au moins 20 jours ouvrables hors de ces périodes ouvre droit à 1 jour ouvrable de majoration ;
- qu'une prise de moins de 20 jours hors de ces périodes ne donne droit à aucune journée supplémentaire de fractionnement.

#### **Congés payés exceptionnels de courte durée**

##### Article 37

En vigueur étendu

Sur justificatif, des congés exceptionnels payés sont consentis aux salariés à l'occasion des événements suivants :

- mariage de l'intéressé : 4 jours ;
- mariage d'un descendant direct du salarié ou de son conjoint : 1 jour ;
- décès du conjoint, d'un ascendant et d'un descendant direct du salarié ou de son conjoint : 3 jours ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur, d'un petit fils, d'une petite fille du salarié : 1 jour ;
- naissance et adoption : 3 jours ;

Les congés payés ci-dessus doivent être pris, sauf accord de l'employeur, dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

#### **Travail des jours fériés**

##### Article 38

En vigueur étendu

En raison des caractéristiques et des impératifs des activités régies par la présente convention, tous les jours fériés et légaux pourront être, selon les besoins, travaillés.

En ce cas, le travail d'un jour férié est compensé par l'attribution d'un jour de repos supplémentaire à la disposition du salarié. Le travail du 1er Mai ouvre droit à une indemnité égale au montant du salaire correspondant

#### **Congés de formation économique, sociale et syndicale**

##### Article 39

En vigueur étendu

Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, chaque salarié peut participer à des stages de formation économique, sociale et syndicale dans la limite de 12 jours par an. Cette limite est portée à 18 jours maximum par an pour les animateurs de stages et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

La rémunération dont bénéficient les salariés pendant ces stages, les modalités et le nombre total de jours de congé susceptible d'être accordés par entreprise ou établissement sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sauf impossibilité, ces périodes de congés devront se situer en dehors des périodes de forte activité telles que définies à l'article 36.4

#### **Congés spéciaux non rémunérés**

##### Article 40

En vigueur étendu

Le bénéfice des congés parental, sabbatique et des congés pour création d'entreprise est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **Service national et obligations militaires**

##### Article 41

En vigueur étendu

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

#### **Définition et constat d'absence**

##### Article 42

En vigueur étendu

Tout salarié qui n'a pas pris son travail selon l'horaire ou sa programmation est réputé en absence irrégulière sauf justification fournie dans les 48 heures ou sauf cas de force majeure.

Si, après une demande expresse de l'employeur formulée par lettre recommandée avec accusé de réception, le salarié n'a dans un délai de 2 jours ni repris son travail ni donné un motif valable à son absence, l'employeur peut alors constater la rupture du contrat de travail aux torts et griefs du salarié et lui appliquer pour ces motifs la procédure légale de licenciement en vigueur.

#### **Chapitre VII : Maladie, accidents et maternité**

##### **Indemnisation complémentaire en cas de maladie et d'accident**

##### Article 43

En vigueur étendu

Chaque salarié ayant un an d'ancienneté percevra, en cas d'absence consécutive à une maladie, à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, des indemnités complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

Ces indemnités complémentaires sont versées en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur selon les dispositions suivantes.

##### 43.1. Conditions générales d'indemnisation

Quels que soient le motif et la durée de l'absence, le salarié pour prétendre à l'indemnisation devra :

- justifier son absence au travail par un certificat médical fourni dans les 48 heures ;
- justifier la prise en charge par la sécurité sociale.

##### 43.2. Départ de l'indemnisation

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

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

##### 43.3. Durée et montant de l'indemnisation

L'indemnité complémentaire à verser par l'employeur compte tenu des indemnités de sécurité sociale perçues par le salarié devra être calculée pour assurer à ce dernier :

- pendant trente jours : 90 % de sa rémunération brute ;
- pendant les trente jours suivants : les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise au premier alinéa du présent article, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

En tout état de cause les montants ainsi perçus au titre des périodes donnant lieu à indemnisation ne sauraient être supérieurs à la rémunération qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait effectivement travaillé.

#### 43.4. Contre-visite

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

### **Grossesse et maternité**

#### Article 44

En vigueur étendu

##### 44.1. Protection de l'emploi.

L'état de grossesse ne peut justifier un refus d'embauchage ou pour ce motif une mesure de licenciement.

Lorsque l'état de santé médicalement constaté l'exige, l'intéressée doit être affectée temporairement dans un autre emploi. Ce changement ne peut entraîner aucune diminution de rémunération.

##### 44.2. Congés indemnifiés

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

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

##### 44.3. Congé sans solde (1)

A sa demande et sous la condition qu'elle ait été formulée un mois avant l'expiration de ses congés indemnifiés, le salarié désirant élever son enfant pourra être mis en position de congé sans solde.

La durée de ce congé ne pourra excéder un an à compter de la fin de ses congés indemnifiés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-28-1 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

### **Inaptitude physique, temporaire ou définitive**

#### Article 45

En vigueur étendu

Les absences répétées ou prolongées au-delà des durées d'indemnisation prévues à l'article 43.3 ci-dessus peuvent constituer, selon la nature des emplois et les impératifs des entreprises, des causes réelles et sérieuses pour justifier de la part de l'employeur la rupture du contrat de travail. En ces cas il doit respecter la procédure de licenciement selon les dispositions prévues par la présente convention. Il est précisé qu'une absence d'une durée au plus égale à 6 mois justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constitue pas une rupture du contrat de travail.

Par ailleurs et conformément à la législation en vigueur, l'employeur est tenu de s'efforcer au reclassement de tout salarié dont l'inaptitude physique a été constatée et prononcée par le médecin du travail. Ce n'est que dans les cas d'une impossibilité de reclassement, ou d'un refus du salarié ou dans celui d'une inaptitude générale et définitive que l'employeur peut entamer à l'égard du salarié concerné la procédure de licenciement selon les dispositions prévues par la présente convention.

## **Chapitre VIII : Formation professionnelle et emploi**

### **Organisation de la formation professionnelle**

#### Article 46

En vigueur étendu

Soucieux de contribuer au développement des capacités individuelles et conscients, face à l'évolution des techniques nautiques et touristiques, de la nécessité d'un professionnalisme accru de tous les salariés, les parties signataires de la présente convention affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation professionnelle ainsi qu'à la formation professionnelle continue.

Dans cet esprit, elles incitent fortement les entreprises à faciliter le développement des formations initiales des jeunes et celui de la formation permanente des salariés et de tenir compte des connaissances et des qualifications acquises en ces occasions.

C'est dans ce cadre et avec ces objectifs que doivent être élaborés et utilisés les outils disponibles de formation professionnelle, notamment ceux mis en oeuvre par les deux organismes spécialisés de la branche que sont d'une part l'Association nationale pour la formation et la promotion professionnelle dans la batellerie (ANFPPB) et d'autre part l'Institut pour le développement de la formation continue dans la navigation fluviale (FLUVIA).

### **Actions prioritaires de formation**

#### Article 47

En vigueur étendu

Seront considérées comme prioritaires les actions de formation suivantes :

- actions conduisant à des qualifications obligatoires, notamment en vue de l'obtention du certificat de capacité de catégorie P et celle de l'attestation d'agent de sécurité ;
- actions destinées à améliorer les conditions de sécurité de la clientèle comme de l'ensemble du personnel navigant ;
- actions liées aux activités de tourisme fluvial en vue de l'adaptation du personnel aux demandes et attentes de la clientèle ainsi que les actions liées à l'amélioration du savoir-faire purement nautique et technique des équipages.

### **Commission paritaire nationale de l'emploi**

#### Article 48

En vigueur étendu

Afin de faciliter la recherche de solutions aux problèmes, qualitatifs et quantitatifs, de l'emploi dans les activités régies par la présente convention, une commission paritaire nationale de l'emploi sera créée pour fonctionner en assistance de la commission paritaire nationale prévue à l'article 52 ci-après.

La composition, le rôle et le fonctionnement de cette commission paritaire nationale de l'emploi seront fixés par un accord de branche pris en application du présent article.

## **Chapitre IX : Règlement intérieur, droits et mesures disciplinaires**

### **Règlement intérieur**

#### Article 49



Dans les entreprises occupant habituellement au moins 20 salariés, l'employeur est tenu d'établir un règlement intérieur et de l'afficher sur les lieux de travail. Ce règlement intérieur élaboré selon la législation en vigueur traite notamment :

- des mesures en matière d'hygiène et de sécurité ;
- des règles permanentes et générales de discipline, de la nature et de l'échelle des sanctions.

En raison des impératifs de sécurité inhérents à la nature des activités régies par la présente convention ainsi que des prescriptions réglementaires en vigueur concernant la conduite des bateaux, le recours à l'alcootest est une mesure à laquelle peuvent recourir à tout moment l'employeur ou ses représentants afin de prévenir ou de faire cesser des situations dangereuses. Pour autant aucune sanction dont la détermination est du ressort de l'employeur ne pourra être prononcée par ce dernier sans une contre-expertise effectuée par une autorité ou un organisme agréé (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 120-2 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

#### **Droits et mesures disciplinaires**

##### **Article 50**

En vigueur étendu

Les sanctions, leur mise en oeuvre et les droits des salariés sont régis notamment par les dispositions des articles L. 122.40 et L. 122.41 du code du travail et les dispositions particulières suivantes.

50.1. Aucune sanction ne peut être infligée à un salarié sans que celui-ci soit informé, simultanément, par lettre recommandée ou remise contre décharge, des griefs retenus à son égard.

Constitue une sanction toute mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif, à l'exclusion des observations verbales.

50.2. Conformément à la législation en vigueur qui interdit les amendes ou autres sanctions pécuniaires, les mesures disciplinaires sont les suivantes : l'avertissement, le blâme, la mise à pied, la mutation, la rétrogradation et le licenciement.

Les deux premières sanctions sont prononcées par le chef d'entreprise soit sur la base de ses propres constatations, soit sur les rapports qui lui sont adressés par les responsables hiérarchiques du salarié. Celui-ci a la possibilité d'être entendu à sa demande en présence d'un salarié de l'entreprise.

Pour toutes les autres sanctions l'entretien préalable et la possibilité d'assistance sont de droit. La sanction notifiée dans les formes prévues à l'article 49.1 ci-dessus ne peut intervenir moins d'un jour franc après le jour fixé pour l'entretien, ni plus d'un mois après ce jour. Les faits fautifs sont prescrits dans un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance *ou la preuve* (1)(2).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 122-17 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

#### **Chapitre X : Modalités d'application**

##### **Publicité**

##### **Article 51**

En vigueur étendu

La présente convention et ses annexes feront l'objet d'un dépôt à la direction départementale et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Par ailleurs sa publicité dans les entreprises et établissements soumis à son application est assurée dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

#### **Règlement des différends et litiges**

##### **Article 52**

En vigueur étendu

52.1. Rôle et composition de la commission paritaire nationale

Les difficultés et différends nés à l'occasion de l'application ou de l'interprétation de la présente convention peuvent être soumis à la commission paritaire nationale par la partie diligente. A la demande de l'une des parties qui la compose, la commission peut, elle-même, se saisir pour avis de toute question relative à l'interprétation de la présente convention ou à l'application des textes législatifs visant les rapports entre employeurs et salariés.

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention. Le nombre de membres titulaires formant cette commission ne pourra excéder 8 au total. Sa présidence est assurée en alternance par un représentant des employeurs et par un représentant des organisations syndicales signataires de la présente convention.

52.2. Fonctionnement de la commission paritaire nationale

La saisine de la commission se fait obligatoirement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque cette saisine a pour motif l'existence d'un conflit collectif, la commission doit être réunie et rendre son avis dans un délai maximum de 8 jours ouvrables à compter de la réception de la lettre recommandée visée ci-dessus.

Pour tous les autres motifs de saisine, la commission doit être réunie et rendre son avis dans un délai maximum d'un mois.

L'adoption des avis de la commission est acquise à la majorité des voix. En cas de partage des voix, il est dressé un procès-verbal de non-conciliation mentionnant l'ensemble des arguments exprimés.

#### **Date d'application**

##### **Article 53**

En vigueur étendu

La présente convention collective prend effet à date du 1er jour du mois suivant son extension.

Dans un délai d'un an suivant cette date d'effet, chaque entreprise devra avoir fixé, dans les conditions légales et réglementaires, les modalités d'application de la présente convention et notamment celles concernant l'aménagement du temps de travail tout en assurant le respect des principes de la sécurité et de la santé des salariés.

Fait à Paris, le 23 avril 1997.

---

## **Annexe I : Classifications des emplois et rémunération des personnels ETAM et cadres**

### **Classification des emplois**

#### **ANNEXE I : Classifications des emplois et rémunération des personnels ETAM et cadres**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

Niveau I.

Débutant, moins de 6 mois de pratique professionnelle. L'emploi comporte plusieurs opérations effectuées selon un processus déterminé. Certaines sont des opérations comparables à celles que l'on peut pratiquer dans la vie courante et n'exigent ni connaissances professionnelles particulières ni connaissances

générales autres que celles acquises au cours de la scolarité obligatoire.

D'autres en revanche sont des opérations de caractère professionnel simple acquises soit par voie scolaire ou une formation équivalente soit par expérience professionnelle.

Enfin les opérations constitutives du travail s'effectuent sous la dépendance directe d'un agent du personnel d'encadrement et d'après des instructions de travail précises et détaillées.

#### Niveau II

L'emploi comporte plusieurs opérations classiques caractéristiques le plus souvent d'un processus standardisé. Elles doivent être enchaînées de façon cohérente afin d'aboutir à un résultat fiable.

Le niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

L'expérience de la fonction et la connaissance du service ou de la partie du service où est occupé l'intéressé le rendent apte à exécuter son travail avec sûreté et rapidité.

Les opérations constitutives du travail, bien que pouvant comporter une certaine part d'initiative et de responsabilité, s'effectuent sous la dépendance directe d'un agent du personnel d'encadrement et d'après des instructions de travail précises et détaillées.

#### Niveau III

L'emploi implique de la part de l'intéressé une connaissance complète du service le rendant apte à exécuter son travail avec une rapidité supérieure à celle d'un agent du niveau II. Il peut nécessiter des relations avec des tiers.

Il nécessite des connaissances professionnelles affirmées étendues sanctionnées par des diplômes ou acquises soit par une formation équivalente soit par expérience professionnelle.

Certaines des opérations constitutives du travail consistent en la formulation de propositions soit à des tiers, soit à un supérieur hiérarchique.

Dans tous les cas cependant, elles doivent s'effectuer :

- sous la dépendance directe d'un agent du personnel d'encadrement ou du chef d'entreprise ;
- d'après des directives laissant une initiative et une responsabilité certaine dans l'organisation de celles-ci.

#### Niveau IV. Maîtrise

L'emploi nécessite des connaissances professionnelles étendues sanctionnées par des diplômes ou acquises soit par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Du fait d'une certaine autonomie dans le travail, certaines opérations conduisent, sous la dépendance directe d'un agent du personnel d'encadrement ou du chef d'entreprise, à des prises de décisions dans la limite des responsabilités données.

L'emploi conduit également à faire exécuter, à partir de directives précises, certaines opérations par d'autres salariés dont il peut coordonner et animer les activités.

Les titulaires d'emploi de ce niveau peuvent être amenés à effectuer des travaux annexes dans le cadre du même niveau.

#### Niveau V. Haute maîtrise

L'intéressé possède une qualification acquise soit par formation générale, soit par formation professionnelle, soit par expérience professionnelle.

Il possède de très bonnes connaissances des diverses techniques de sa spécialité et des capacités au commandement, à l'organisation du travail et à la gestion. Il guide et forme le personnel éventuellement placé sous sa responsabilité.

Il est amené à prendre des initiatives et à assurer des responsabilités dans un cadre bien défini et sous le contrôle final d'un membre de l'encadrement ou du chef d'entreprise.

#### Niveau VI. Cadre

L'intéressé possède des connaissances professionnelles étendues. Cette qualification a été acquise dans le cadre d'une formation généralement sanctionnée par un diplôme universitaire ou acquise par une expérience confirmée.

Son activité s'étend à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et de l'encadrement. A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs, moyens et règles de gestion qui s'y rapportent, il dispose de façon autonome de pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation des activités qui lui sont confiées.

Il assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Responsable du choix des moyens de mise en oeuvre, il organise, anime, contrôle et apprécie régulièrement le travail du personnel placé sous son commandement.

Il peut être amené à représenter l'entreprise par délégation de l'employeur.

#### Niveau VII. Cadre de direction générale

Cette qualification est attribuée, selon les besoins et l'envergure de l'entreprise, à des postes soit couvrant un service très important ou plusieurs services complémentaires, soit assurant au plus haut niveau les responsabilités de sa branche.

N.B. - Le bénéfice de la retraite des cadres est acquis aux agents de haute maîtrise et aux cadres à partir du niveau VI.

---

## Annexe II : Classifications des emplois et rémunération des personnels navigants techniques

### Classification des emplois

#### ANNEXE II : Classifications des emplois et rémunération des personnels navigants techniques

##### Article 1er

En vigueur étendu

#### 1.1. Champ d'application.

Les emplois des personnels navigants techniques classés et définis au paragraphe 1-2 ci-après sont différenciés selon les types de bateaux, d'exploitation, de voyages et de voies suivants.

##### 1.1.1. Type de bateaux

Bateaux pour excursions journalières : ce sont les bateaux qui ne peuvent recevoir et transporter des passagers que pour des seules prestations de promenades et ou de restauration et qui excluent toutes possibilités d'hébergement à bord.

Bateaux à cabines : ce sont les bateaux équipés et agréés à cette fin pouvant recevoir, transporter et héberger à son bord des passagers.

Ces deux définitions et distinctions sont tirées du règlement de visite des bateaux du Rhin.

##### 1.1.2. Types d'exploitation

Exploitation diurne : ce type d'exploitation limite la navigation du bateau à 16 heures au plus par jour et au sens de l'application du barème joint n'impose pas pour l'équipement du bateau à cabines l'existence d'un radar et pour le conducteur les compétences nécessaires pour une navigation avec l'usage de ce dernier.

Autres types d'exploitation : ces types d'exploitation dénommés diurne prolongé limitant la navigation à 18 heures au plus, semi-continue limitant la navigation à 20 heures au plus et continue dans le cadre d'une navigation de 24 heures nécessitent pour le ou les conducteurs concernés les compétences nécessaires pour pouvoir piloter le bateau à cabines avec l'aide ou l'usage exclusif d'un radar.

### 1.1.3. Types de voyages et de voies

La classe du capitaine titulaire du certificat de capacité pour la conduite des bateaux à passagers est fonction de son expérience et de sa qualification à naviguer sur des voies d'eau dont le niveau de dangerosité est défini par ordre décroissant.

Cette classification des voies d'eau est établie dans l'annexe V de l'arrêté du 3 juillet 1992 relatif à la délivrance du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de navigation intérieure.

### 1.2. Définitions des emplois, fonctions et compétences

#### 1.2.1. Capitaine ' Classe 1 '

Aux termes de la réglementation, ce capitaine obligatoirement titulaire des certificats de capacité exigibles pour la conduite des bateaux à passagers et selon la nature des voies empruntées est affecté sur les bateaux motorisés de plus de 35 mètres de longueur.

#### 1.2.2. Capitaine ' Classe 2 '

Aux termes de la réglementation, ce capitaine obligatoirement titulaire des certificats de capacité exigibles pour la conduite des bateaux à passagers et selon la nature des voies empruntées est affecté sur les bateaux motorisés de moins de 35 mètres de longueur.

Comptable vis-à-vis de son employeur de la bonne exécution du programme confié à son unité, le capitaine en service en assure la responsabilité lorsqu'il est à son bord. Il a une autorité permanente sur tous les membres techniques de l'équipage et sur la totalité de l'équipage embarqué dès lors que la sécurité des hommes et du bateau est en cause.

#### 1.2.3. Timonier

Agé d'au moins 20 ans, le timonier doit connaître le maniement du bateau et l'usage des instruments de bord, il doit être susceptible sous la responsabilité du conducteur d'assurer la conduite du bateau et de le relayer en tant que de besoin. Il exécute par ailleurs selon les ordres du conducteur toutes les tâches que ce dernier lui confie.

Le timonier doit avoir navigué comme matelot au minimum pendant un an sur la ou les voies où il est appelé à remplir cette fonction et avoir par ailleurs une parfaite connaissance des règles de navigation et de sécurité.

#### 1.2.4. Matelot ' Agent de sécurité '

Agé d'au moins 18 ans, le matelot ' agent de sécurité ' fait obligatoirement partie de l'équipage pour tout bateau autorisé à transporter plus de 50 passagers.

Cette aptitude et la délivrance de cette qualification répondent aux prescriptions réglementaires en vigueur. Le matelot ' agent de sécurité ' est plus spécialement chargé de la prévention des accidents et de la conduite à tenir en cas de danger et de survenance d'un incident ou d'un accident. Le matelot ' agent de sécurité ' exécute par ailleurs toutes les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, l'accueil, les services et la sécurité des passagers qu'il transporte.

#### 1.2.5. Matelot

Agé d'au moins 16 ans le matelot exécute toutes les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, l'accueil, les services et la sécurité des passagers qu'il transporte.

---

## **Annexe III : Définition des emplois et rémunération des personnels navigants commerciaux, de restauration et d'hôtellerie**

### **Champ d'application**

#### **ANNEXE III : Définition des emplois et rémunération des personnels navigants commerciaux, de restauration et d'hôtellerie**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

La diversité des prestations touristiques fluviales entraîne, selon les entreprises et les bateaux, des emplois et des fonctions multiples et spécifiques dont la présente convention ne peut rendre compte exhaustivement. Il en va surtout ainsi des emplois de nature commerciale et ceux liés aux métiers de la restauration et de l'hôtellerie.

En conséquence cette annexe III définit les caractéristiques et fixe les rémunérations annuelles minima garanties des principaux emplois existant communément sur les bateaux assurant des prestations de restauration et ou d'hôtellerie.

Il est entendu que, pour les autres emplois non repertoriés dans cette annexe, leurs caractéristiques doivent être décrites dans les accords d'entreprises, les règlements intérieurs et les contrats de travail et que les rémunérations correspondantes ne sauraient être inférieures aux prescriptions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

### **Définitions des emplois, fonctions et compétences**

#### **ANNEXE III : Définition des emplois et rémunération des personnels navigants commerciaux, de restauration et d'hôtellerie**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

#### 2.1. Directeur ou commissaire de bord.

Représentant direct du chef d'entreprise à bord de l'unité concernée, il a autorité sur l'ensemble des personnels embarqués pour assurer sa bonne marche et son organisation interne en tous les domaines.

Cette responsabilité et cette autorité s'exercent sous les seules limites liées à la conduite technique du bateau dont le capitaine reste en tout état de cause responsable.

#### 2.2. Assistant du directeur ou du commissaire de bord

Placé sous l'autorité du directeur ou du commissaire de bord, il l'assiste dans ses tâches selon les directives qui lui sont données.

Selon les circonstances il peut être amené à suppléer l'absence ou l'indisponibilité de son supérieur.

#### 2.3. Maître d'hôtel

Responsable de l'organisation et du service de restauration sur le bateau, ses tâches sont principalement les suivantes : il organise et surveille le service, il gère son stock et ses commandes en liaison avec le directeur ou commissaire de bord ou son assistant, il veille à la qualité du service rendu à la clientèle.

#### 2.4. Chef de cabine

Responsable de l'organisation et du service de l'hôtellerie sur le bateau, ses tâches sont principalement les suivantes : il organise et surveille le service des cabines ou chambres et de l'entretien des locaux à disposition de la clientèle, il gère le stock des produits d'entretien.

#### 2.5. Chef de cuisine

Responsable de l'organisation et du service de la cuisine sur le bateau, ses tâches sont principalement les suivantes : il organise et surveille la préparation de tous les plats servis, ainsi que la mise en place des buffets, il assure en liaison avec la direction du bord la confection des menus et des cartes, il gère son stock et ses commandes en liaison avec la direction du bord, il assure la propreté des locaux et dépendances dont il a la charge.

# Accord du 23 avril 1997 relatif à l'organisation du travail

Signataires	
Organisations patronales	Le comité des armateurs fluviaux ; Le conseil national de l'entreprise (section CNDE fluvial),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; La fédération de l'équipement des transports et des services FO ; La fédération nationale des ports et docks CGT ; Le syndicat général de la Marine fluviale CGT ; La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC.

## Organisation du travail

En vigueur étendu

En application des dispositions des articles 32 et 34 de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure le présent accord détermine des modalités particulières d'organisation du travail notamment au travers de régimes annuels de modulation et de travail par cycles.

Ces types d'organisation du travail peuvent être appliqués à tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée.

### Chapitre Ier : Régimes annuels de la modulation du travail

#### Organisation du travail

En vigueur étendu

En raison du caractère saisonnier et aussi des variations brutales et inopinées des activités régies par la convention susvisée, ses signataires entendent donner aux entreprises et à leurs salariés, en application de l'article L. 212-8-2 du code du travail, la possibilité d'aménager et d'organiser le travail en le modulant sur l'année selon les dispositions générales qui suivent.

Ce faisant les partenaires sociaux signataires ont aussi pour objectif de favoriser le développement du nombre d'emplois stables dans les entreprises de la branche.

#### Mise en oeuvre dans les entreprises

##### Organisation du travail

Article 1er

En vigueur étendu

L'organisation du travail sur l'année résulte de la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de délégués syndicaux ou de représentants du personnel, d'une mise en place par l'employeur après information des salariés. Quel que soit le mode d'établissement retenu, les modalités d'organisation du travail sur l'année devront être conformes aux dispositions générales exposées dans le présent accord.

##### Période de décompte

##### Organisation du travail

Article 2

En vigueur étendu

Une telle organisation du travail sur l'année ne pourra avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée au maximum sur douze mois consécutifs, au-delà de 39 heures ou au-delà de la durée conventionnelle inférieure éventuellement pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement.

Seules les heures effectuées en dépassement de l'horaire annuel de travail effectif ont la nature d'heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire conformément à l'article L. 212-2-1, alinéa 3, du code du travail. Cependant le paiement de ces heures excédentaires et les majorations y afférentes peuvent être remplacées, totalement ou partiellement, par un repos compensateur selon les dispositions prévues à l'article 5 du présent accord.

#### Limites de répartition des horaires

##### Organisation du travail

Article 3

En vigueur étendu

3.1. La durée journalière du travail, variable, ne peut excéder la limite légale de 10 heures par jour. Cette limite peut être portée exceptionnellement à 12 heures par jour pour le personnel embarqué et le personnel lié à l'exploitation des unités.

3.2. La durée hebdomadaire, variable, de 0 à 39 heures en période basse, ne peut excéder 46 heures en moyenne sur une période de douze semaines et 48 heures pour six jours travaillés pendant les périodes de pointe. Cette dernière disposition ne fait pas obstacle à celles prévues par l'article 35 de la convention susvisée.

3.3. L'employeur est tenu d'établir une programmation annuelle de ces horaires de travail ainsi modulés et d'en informer les salariés par voie d'affichage. Toute modification de ces horaires doit être portée à la connaissance des intéressés dans un délai qui, dans la mesure du possible et sauf circonstances exceptionnelles, ne peut être inférieur à trois jours.

#### Rémunération mensuelle

##### Organisation du travail

Article 4

En vigueur étendu

##### 4.1. Principe.

La rémunération mensuelle des salariés concernés par ce type d'organisation et de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire de 39 heures ou de la durée conventionnelle inférieure éventuellement pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement.

##### 4.2. Absence

En cas d'absence ne donnant pas lieu à indemnisation, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée selon les dispositions des articles 43 et 44 de la convention susvisée.

##### 4.3. Période d'annualisation incomplète

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation en raison de son entrée ou de son départ de l'entreprise durant la période de décompte de l'horaire modulé, sa rémunération sera régularisée, en plus ou en moins, sur la base de son temps réel de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire tel que défini à l'alinéa 4.1 ci-dessus.

Toutefois, si le départ d'un salarié est occasionné par un licenciement pour un motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire annualisé, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport au temps de travail qu'il a réellement effectué. Pour leur part, le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée selon les dispositions des articles 19 et 21 de la convention sus-visée.

#### 4.4. Personnel d'encadrement

Quel que soit son type de rémunération, le personnel classé ' Cadres ' en application de la convention sus-visée et soumis à un horaire annualisé dans les conditions prévues au présent accord, bénéficiera des mêmes droits que ceux reconnus par ce dernier aux autres catégories de personnel.

#### **Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur**

##### **Organisation du travail**

###### Article 5

En vigueur étendu

Ce remplacement n'est possible que s'il est prévu par accord d'entreprise ou, à défaut de ce dernier, en l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. *Dans le cas où il n'existe aucune représentation du personnel, le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur ne peut être effectué qu'avec l'accord écrit du salarié (1).*

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

#### **Recours au chômage partiel**

##### **Organisation du travail**

###### Article 6

En vigueur étendu

L'annualisation du temps de travail basée sur des horaires modulés ne peut faire obstacle au recours au chômage partiel et à l'éventuelle indemnisation publique des heures perdues dès lors que peut être *prévu ou est* (1) constaté le non-respect des horaires de travail programmés.

Il en va particulièrement ainsi des circonstances affectant les conditions de navigation : crue, gel, chômage des voies navigables, grève du service des éclusiers, etc. Il en va de même de certaines circonstances affectant, significativement et *durablement* (1), la commercialisation des prestations.

En ces cas l'employeur, après consultation et information préalable des représentants du personnel lorsqu'ils existent, saisit les autorités administratives pour rechercher avec elles les moyens les plus aptes à compenser les effets des heures ainsi perdues.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

#### **Contreparties de l'annualisation du temps de travail**

##### **Organisation du travail**

###### Article 7

En vigueur étendu

Les employeurs recourant selon les dispositions ci-dessus à un système d'annualisation du temps de travail avec des horaires modulés devront faire bénéficier leurs salariés concernés d'un minimum de 3 jours de congés payés supplémentaires à ceux prévus dans la convention susvisée. Pour les salariés auxquels il est fait application de ce système et qui n'auraient pas effectué une année complète de travail, les 3 jours de congés supplémentaires précités sont accordés pro rata temporis de leur temps de présence dans l'entreprise.

#### **Chapitre II : Organisation du travail par cycles et en service continu**

##### **Mise en oeuvre dans les entreprises**

##### **Organisation du travail**

###### Article 8

En vigueur étendu

L'employeur sous réserve de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel peut organiser le travail par cycles, notamment pour les personnels des unités exploitées sous forme programmée et/ou selon des systèmes de relève dans le cadre d'un service en continu.

##### **Période de décompte et heures supplémentaires**

##### **Organisation du travail**

###### Article 9

En vigueur étendu

La durée totale de chaque cycle ne peut excéder 12 semaines. Dans ce cadre, la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut, en moyenne, dépasser 46 heures. Pour sa part la durée maximale journalière de travail ne peut dépasser 12 heures.

Les heures supplémentaires se calculent par rapport à l'horaire moyen du cycle et non à la semaine. Le paiement de ces heures supplémentaires peut être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur équivalent à condition que cela soit prévu par accord d'entreprise ou, à défaut de ce dernier, en l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. *Dans le cas où il n'existe aucune représentation du personnel, le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur ne peut être effectué qu'avec l'accord écrit du salarié (1).*

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

#### **Organisation et prise des repos divers (1)**

##### **Organisation du travail**

###### Article 10

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour organiser la durée du travail des personnels embarqués sur des unités exploitées en service continu pourront prévoir des modalités de report et de fractionnement des congés payés, des repos hebdomadaires, des jours fériés et des repos compensateurs divers.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 223-8 pour les congés payés, L. 221-1 et suivants pour les jours fériés, L. 221-5-1 et suivants pour le repos hebdomadaire, L. 212-5 et suivants pour les repos compensateurs (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

#### **Contrepartie à ce type d'organisation du travail par cycles et en service continu**

##### **Organisation du travail**

###### Article 11

En vigueur étendu

Les employeurs recourant aux dispositions des articles 8 à 10 ci-dessus devront faire bénéficier leurs salariés concernés d'une contrepartie. Cette compensation se traduira pour chaque salarié embarqué sur une unité exploitée en service continu par un temps de repos passé hors du bord atteignant au minimum la moitié du temps de présence à bord.

---

## **Avenant du 25 février 2004 relatif à la délibération de la CPNEFP portant sur la création du CQP ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial**

## Signataires

Organisations patronales	Le comité des armateurs fluviaux,
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; La fédération nationale des ports et docks CGT ; Le syndicat général de la marine fluviale ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services Force ouvrière ; La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC,

### Délibération de la CPNEFP portant sur la création du CQP ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial

En vigueur étendu

Délibération de la CPNEFP, en date du 25 février 2004, portant création du CQP ' Capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial.

### Certificat de qualification professionnelle (CQP)

#### ' Capitaine de bateau fluvial '

#### 1. Création - Titre et position du CQP

### Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial

En vigueur étendu

#### 1.1. Création du CQP

Considérant les besoins prévisibles des entreprises de transport fluvial en personnel qualifié pour la conduite des bateaux eu égard notamment aux nombreux départs en retraite de conducteurs dans les prochaines années, et aux évolutions des conditions d'exercice des métiers,

Considérant que ces besoins ne pourront pas être satisfaits par la seule voie des formations initiales existantes (certificat d'aptitude professionnelle de navigation fluviale et mention complémentaire transporteur fluvial) en raison notamment des limites d'âge ;

Considérant que les formations initiales existantes (certificat d'aptitude professionnelle de navigation fluviale et mention complémentaire transporteur fluvial) n'ont pas pour vocation à former directement des conducteurs, mais, le premier, des matelots qualifiés, et, le second, des transporteurs fluviaux (entrepreneur artisanal ou responsable d'une unité de production dans un armement fluvial) ;

Considérant les nouvelles conditions de passage de l'examen du certificat général de capacité et la nécessité pour le secteur professionnel de disposer d'un dispositif aidé d'insertion professionnelle de candidats aux métiers de la navigation et de lisibilité des évolutions de carrière professionnelle ;

la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) représentant les employeurs et les salariés du transport fluvial (marchandises et passagers) décide de créer au niveau de la branche transport fluvial un certificat de qualification professionnelle dont la définition et les conditions de délivrance sont fixées ci-après.

#### 1.2. Titre du CQP

CQP ' Capitaine de bateau fluvial '.

Remarques : ce titre a été préféré à conducteur (terme utilisé notamment dans le règlement général de la police, le décret n° 2002-1104 du 29 août 2002 modifiant le décret n° 91-731 du 23 juillet 1991 relatif à l'équipage et à la conduite des bateaux circulant ou stationnant sur les eaux intérieures) et son arrêté d'application du 19 décembre 2003, pour mettre l'accent sur le fait qu'il s'agit de former des futurs responsables de la conduite d'unités fluviales importantes ou spécialisées, capables de piloter leur unité en gérant l'ensemble des moyens humains et techniques y afférent, dans le respect des réglementations relatives à la sécurité et à l'environnement et du souci de la compétitivité du secteur.

#### 1.3. Position du CQP

Le CQP ' Capitaine de bateau fluvial ' se positionne entre le certificat d'aptitude professionnelle de navigation fluviale et la mention complémentaire transporteur fluvial dont il reprend l'essentiel de deux des trois modules (fonction : gestion des moyens humains et techniques et fonction : gestion des risques et de la sécurité).

### 2. Champs d'application géographique, professionnel et catégorie du CQP

### Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial

En vigueur étendu

#### 2.1. Champ d'application géographique

Le présent accord a pour champ d'application géographique l'ensemble du réseau navigable français ainsi que sur les voies navigables étrangères ou à régime international pour autant que les salariés concernés soient employés par des entreprises ayant leur siège social sur le territoire métropolitain.

#### 2.2. Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises ayant leur siège social en France :

- de transport fluvial de marchandises référencées sous le code 612.02.ZB de la nomenclature d'activité française (NAF) ;
- de transport fluvial de passagers référencées sous le code 612.012.ZA de la nomenclature d'activité française (NAF).

#### 2.2. Champ d'application catégoriel

Le présent accord s'applique au personnel navigant (chargé de la conduite et de l'entretien des bateaux de navigation intérieure) des entreprises comprises dans le champ d'application :

- du contrat collectif du 28 octobre 1936 et de ses avenants, notamment :
- l'accord national en date du 10 janvier 2001 applicable au personnel salarié relevant du régime de flotte classique ;
- l'accord national en date du 2 avril 2001 applicable au personnel salarié relevant du régime de flotte exploitée en relèves ;
- de l'annexe n° 2 (classification des emplois et rémunération des personnels navigants techniques) à la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997.

### 3. Référence aux emplois qualifiés correspondants

### Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 26-9-2005 art. 1 BOCC 2005-49 étendu par arrêté du 19-10-2006 JORF 28-10-2006.

Le terme de ' Capitaine de bateau fluvial ' utilisé comme titre dans le présent CQP couvre :

- les emplois de capitaine (désigné parfois conducteur) tels que définis dans l'accord national en date du 10 janvier 2001 applicable à la flotte classique ;
- les emplois de second capitaine et premier capitaine tels que définis à l'article 6.30 de l'accord national en date du 2 avril 2001 applicable à la flotte exploitée en relèves ;
- les emplois de capitaine classe 1 tels que définis dans l'annexe n° 2 (classification des emplois et rémunération des personnels navigants techniques) à la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997, pour les bateaux à

passagers de 60 mètres et plus.

N.B. - Les salariés occupant les emplois cités ci-dessus ne sont pas présumés titulaires du CQP capitaine de bateau fluvial pour autant (cf. 12. - Modalités de validation des acquis professionnels).

#### 4. Référentiel des activités professionnelles

##### **Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial**

En vigueur étendu

Le référentiel des activités professionnelles est défini à l'annexe IV du présent accord.

#### 5. Référentiel des compétences

##### **Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial**

En vigueur étendu

Le référentiel des compétences est défini à l'annexe V du présent accord.

#### 6. Objectif de la formation

##### **Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 26-9-2005 art. 2 BOCC 2005-49 étendu par arrêté du 19-10-2006 JORF 28-10-2006.

L'objectif de la formation à l'obtention du CQP ' Capitaine de bateau fluvial ' est :

- de préparer les salariés qui en ont la volonté et les capacités à l'exercice des fonctions et responsabilités de capitaine d'un bateau de navigation intérieure (automoteur marchandises ou passagers d'une longueur supérieure à 70 mètres ou passagers de 60 mètres et plus ou convoi poussé d'une longueur supérieure à 116,50 mètres), ces fonctions ayant beaucoup évolué ces dernières années dans le sens d'une plus grande complexité et d'un plus grand professionnalisme (qualité, ADNR, EBIS, etc.) ;
- d'attirer et d'adapter à l'exercice des fonctions et responsabilités de capitaine d'un bateau de navigation intérieure (automoteur marchandises d'une longueur supérieure à 70 mètres ou passagers de 60 mètres et plus ou convoi poussé d'une longueur supérieure à 116,50 mètres) des personnes en recherche d'emploi, grâce à une formation qualifiante ;
- de préparer (cf. 7.3) les personnes ci-dessus à l'obtention :
  - du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce prévu par le décret n° 91-731 du 23 juillet 1991 modifié par le décret n° 2002-1104 du 29 août 2002 et l'arrêté d'application du 19 décembre 2003, a minima pour les bateaux inférieurs à 80 mètres ;
  - de l'attestation spéciale ' radar ' ;
  - de l'attestation de formation aux premiers secours ou du certificat de sauveteur secouriste du travail ;
  - de l'attestation spéciale ' passagers '.

#### 7. Public visé et pré-requis

##### **Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 26-9-2005 art. 3 BOCC 2005-49 étendu par arrêté du 19-10-2006 JORF 28-10-2006.

##### 7.1. Public visé

Le CQP ' Capitaine de bateau fluvial ' s'adresse :

- par priorité, aux timoniers ou matelots timoniers en fonction qui souhaitent évoluer vers un emploi de capitaine, dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation ou du capital temps formation si ce dernier dispositif vient à être institué conventionnellement dans la branche ;
- en deuxième lieu, aux demandeurs d'emploi issus notamment des secteurs de la pêche professionnelle ou de la marine nationale ou marchande ou du BTP souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion dans le transport fluvial ;
- en troisième lieu, aux salariés d'une autre branche souhaitant réorienter leur vie professionnelle.

##### 7.2. Pré-requis minima

L'accès en formation pour l'obtention du CQP ' Capitaine de bateau fluvial ' est ouvert :

- aux diplômés du certificat d'aptitude professionnelle de navigation fluviale ;
- aux titulaires de diplômes de niveau CAP délivrés par le ministère chargé de la mer, justifiant d'une expérience professionnelle maritime (transport ou pêche) d'au moins 1 an, tels que :
  - certificat d'aptitude professionnelle maritime de marin pêcheur, option pont ;
  - certificat d'aptitude professionnelle maritime de marin pêcheur, option machine ;
  - certificat d'aptitude professionnelle maritime de matelot ;
- aux titulaires de la mention complémentaire transporteur fluvial qui ne seraient pas détenteurs du certificat d'aptitude professionnelle de navigation fluviale ;
- aux titulaires de diplômes de niveau BEP délivrés par le ministère chargé de la mer, tels que :
  - brevet d'études professionnelles maritimes de conduite et exploitation des navires de pêche ;
  - brevet d'études professionnelles maritimes de marin de commerce ;
  - brevet d'études professionnelles maritimes pêche ;
- aux titulaires de titres délivrés par le ministère de la défense, tels que :
  - brevet d'aptitude technique délivré par la marine nationale relevant du domaine maritime ;
  - brevet d'aptitude technique délivré par la marine nationale relevant du domaine mécanique, électromécanique et électrotechnique ;
- aux titulaires de diplômes de niveau BEP justifiant d'une expérience d'au moins 2 ans dans une profession telle que chauffeur routier, conducteur d'engins ou de machines, etc. ;
- aux titulaires de diplômes de niveau Bac ;
- aux salariés des entreprises de navigation intérieure ou aux candidats extérieurs titulaires du certificat général de capacité et d'une expérience professionnelle dans le secteur de la navigation intérieure d'au moins 3 ans.

Par ailleurs, l'accès à la formation de préparation à l'examen du CQP capitaine de bateau fluvial est assujéti pour les demandeurs d'emploi qualifiés qui ne pourraient justifier d'une expérience embarquée d'au minimum 1 an sur un bateau de navigation intérieure, à la présentation d'une attestation de formation minimale de découverte et d'initiation (FMDI) délivrée par un organisme de formation agréé par la CPNEFP.

### 7.3. Précisions

L'attention des candidats est attirée sur :

- les dispositions ci-après du décret n° 2002-1104 du 29 août 2002 :

- ' Art. 11.3. - I. Pour être admis à se présenter aux épreuves de l'examen en vue de l'obtention du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le candidat doit justifier d'une expérience professionnelle de 4 ans au minimum en qualité de membre d'équipage de pont d'un bateau de commerce. '

- ' II. - La durée de l'expérience professionnelle mentionnée au I est réduite de 3 ans au plus dans les cas suivants :

- lorsque le candidat est titulaire d'un diplôme figurant sur une liste définie par l'arrêté du 19 décembre 2003 du ministre chargé des transports et sanctionnant une formation spécialisée en navigation intérieure qui comporte des stages pratiques de conduite de bateaux. Les stages effectués par le candidat sont attestés par le livret de formation. L'arrêté susmentionné détermine à quelle réduction ouvre droit chacun de ces diplômes, la réduction ne pouvant être supérieure à la durée de la formation spécialisée ;

- lorsque le candidat justifie d'une expérience professionnelle acquise sur un navire de mer en qualité de membre d'équipage de pont. L'arrêté du ministre chargé des transports susmentionné détermine à quelle réduction ouvre droit, selon sa durée, l'expérience acquise en navigation maritime, la réduction maximale de 3 ans ne pouvant être accordée sans justifier d'une expérience professionnelle en navigation maritime d'au moins 4 ans ' ;

- les conditions d'âge minimum prévues par l'accord national en date du 2 avril 2001 applicable à la flotte exploitée en relèves et par l'annexe n° 2 (classification des emplois et rémunération des personnels navigants techniques) à la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997 pour être nommé capitaine.

### 8. Cadre juridique de la formation au CQP

#### Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial

En vigueur étendu

Le CQP ' Capitaine de bateau fluvial ' se prépare :

- soit par la voie de la formation continue ;

- soit par la voie de l'alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;

- soit par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

### 9. Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels et du CQP

#### Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 26-9-2005 art. 4 BOCC 2005-49 étendu par arrêté du 19-10-2006 JORF 28-10-2006.

#### 9.1. Principes

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés ci-après doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait confirmé ses capacités.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés ci-après.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenus soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue, soit dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à la fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Les diplômes professionnels visés par les dispositions ci-après sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

#### 9.2. Formation initiale

Les dispositions du présent article relatives aux classifications ne peuvent avoir pour effet de remettre en cause les précédents accords conventionnels qui restent d'application sur la base des emplois occupés.

##### 9.2.1. Certificat d'aptitude professionnelle navigation fluviale - CAP.

Pour les détenteurs de ce certificat d'aptitude professionnelle navigation fluviale, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur à :

- entreprise de transport fluvial de marchandises :

- flotte classique : matelot (coefficient 100) prévu par l'accord national en date du 10 janvier 2001 ;

- flotte exploitée en relèves : matelot 1er échelon, 2e niveau (coefficient 101) prévu par l'accord national en date du 2 avril 2001 et après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise ;

- entreprise de transport fluvial de passagers : matelot, prévu par l'annexe n° 2 (classification des emplois et rémunération des personnels navigants techniques) à la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997.

##### 9.2.2. Mention complémentaire transporteur fluvial au certificat d'aptitude professionnelle navigation fluviale.

Pour les détenteurs de cette mention complémentaire au CAP et après obtention du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur à (sous réserve qu'il y ait un poste disponible et que le salarié ait acquis une expérience suffisante) :

- entreprise de transport fluvial de marchandises :

- flotte classique : capitaine (coefficient 116) prévu par l'accord national en date du 10 janvier 2001 ;

- flotte exploitée en relèves : second capitaine (coefficient 140) prévu par l'accord en date du 2 avril 2001 applicable à la flotte exploitée en relèves ;

- entreprise de transport fluvial de passagers : capitaine prévu par l'annexe n° 2 (classification des emplois et rémunération des personnels navigants techniques) à la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997, pour les unités de 60 mètres de long et plus.

##### 9.2.3. Certificat de qualification professionnelle capitaine de bateau fluvial.

Pour le titulaire d'un certificat de qualification professionnelle capitaine de bateau fluvial et après obtention du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur (sous réserve qu'il y ait un poste disponible) à :

- entreprise de transport fluvial de marchandises :

- flotte classique : capitaine (coefficient 116) prévu par l'accord national en date du 10 janvier 2001 ;

- flotte exploitée en relèves : second capitaine (coefficient 140) prévu par l'accord national en date du 2 avril 2001 ;

- entreprise de transport fluvial de passagers : capitaine prévu par l'annexe n° 2 (classification des emplois et rémunération des personnels navigants techniques) à la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997,



pour les unités de 60 mètres de long et plus.

Les garanties à l'embauche prévues ci-dessus s'appliquent également au personnel déjà en place dans les entreprises au moment de l'entrée en vigueur du présent accord.

### 9.3. Garanties en cours de carrière

En ce qui concerne le salarié déjà employé dans l'entreprise mais qui aura acquis l'un des diplômes ou CQP visés ci-dessus dans le cadre d'une action de formation permanente ou de la validation des acquis de l'expérience :

9.3.1. Si cette action de formation permanente a été suivie à l'initiative de l'employeur ou si elle a été suivie à l'initiative de l'intéressé mais après que l'employeur lui a garanti qu'il pourrait l'affecter à une fonction ou à un emploi correspondant à son diplôme, l'intéressé aura la garantie des coefficients figurant au paragraphe 9.2 ci-dessus.

9.3.2. Si l'intéressé participe à une action de formation permanente de sa propre initiative et sans que l'employeur lui ait garanti préalablement une fonction ou un emploi correspondant à son diplôme, l'entreprise s'efforcera de l'affecter à une fonction ou à un emploi mettant en oeuvre ses connaissances.

## 10. Durée de l'accord de création du CQP

### Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial

En vigueur étendu

' Capitaine de bateau fluvial '

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date de signature, et constitue une annexe à chacune des deux conventions collectives nationales mentionnées au 2.3.

## 11. Contenu de la formation

### Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 26-9-2005 art. 5 BOCC 2005-49 étendu par arrêté du 19-10-2006 JORF 28-10-2006.

Le référentiel de certification et les conditions d'évaluation en vue d'obtenir le CQP ' Capitaine de bateau fluvial ' figurent en annexe IV, V, VI, VII et VIII du présent accord sous la présentation suivante :

- mise en relation des référentiels des activités professionnelles et de certification ;
- référentiel des compétences ;
- référentiel des savoirs associés ;
- période de formation en milieu professionnel ;
- modalités de délivrance du certificat de qualification, règlement d'examen, définition des épreuves.

Le référentiel de certification et les conditions d'évaluation en vue d'obtenir l'attestation de formation minimale d'insertion FMI prévue à l'article 7 figurent en annexe IX du présent accord.

## 12. Modalités de validation des acquis professionnels

### Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial

En vigueur étendu

Sous réserve du respect du point 7.2. Pré-requis, la CPNEFP aura à se prononcer sur les demandes de validation des acquis de l'expérience faites dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2002-615 du 26 avril 2002.

Selon la formation et l'expérience des candidats souhaitant suivre la formation dans le but d'obtenir le CQP de capitaine de bateau fluvial, et notamment les salariés des entreprises de navigation fluviale, certains modules ou items pourront faire l'objet de dispenses dans les conditions prévues à l'annexe VII.

## 13. Modalités d'agrément par la CPNEFP des organismes de formation.

### Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 26-9-2005 art. 1 BOCC 2005-49 étendu par arrêté du 19-10-2006 JORF 28-10-2006.

Les organismes de formation ou d'enseignement désireux de dispenser la formation au CQP ' Capitaine de bateau fluvial ' ou à l'attestation de formation professionnelle minimale FMDI devront, en vue de leur agrément par la CPNEFP, adresser au secrétariat de cette dernière (CPFNE, c/o CAF, 8, rue Saint-Florentin, 75001 Paris) un dossier de demande d'agrément comprenant :

- ses coordonnées ;
- ses références ;
- le contenu et le volume des diverses matières enseignées ;
- le CV des enseignants.

La décision de la CPFNE pourra faire l'objet d'un recours devant les parties signataires de l'accord national ayant décidé la création de CQP.

## 14. Bilan annuel - Modification et suppression du CQP

### Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial

En vigueur étendu

Un suivi et un bilan annuels du CQP ' Capitaine de bateau fluvial ' sont effectués et soumis à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Le CQP ' Capitaine de bateau fluvial ' pourra être modifié ou supprimé par la CPNEFP, pour tenir compte des évolutions de la branche en matière d'emploi.

Le bilan réalisé à la fin de la première année de mise en oeuvre du CQP ' Capitaine de bateau fluvial ' sera en particulier mis à profit pour permettre à la CPNEFP de réaliser les ajustements nécessaires des programmes de formation ou des modalités de délivrance du certificat.

Les conditions de révision du présent accord sont celles prévues à l'article L. 132-7 du code du travail.

## 15. Dépôt et extension

### Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial

En vigueur étendu

15.1. Dépôt

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

## 15.2. Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Fait à Paris, le 25 février 2004.

### Annexes

#### **Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial Annexes**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 26-9-2005 art. 7 BOCC 2005-49 étendu par arrêté du 19-10-2006 JORF 28-10-2006.

Annexe I (supprimée par l'avenant n° 1 du 21 juin 2004)

Annexe II (supprimée par l'avenant n° 1 du 21 juin 2004)

Annexe III (supprimée par l'avenant n° 1 du 21 juin 2004)

Annexe IV Mise en relation des référentiels des activités professionnelles et de certification.

Annexe V Référentiel des compétences.

Annexe VI Référentiel des savoirs associés.

Annexe VII Période de formation en milieu professionnel.

Annexe VIII Modalités de délivrance du CQP, règlement d'examen, définition des épreuves.

Annexe IX Formation minimale de découverte et d'initiation.

#### **Mise en relation des référentiels des activités professionnelles et de certification**

#### **Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial ANNEXE IV**

En vigueur étendu

### RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉ

Le titulaire du CQP ' capitaine de bateau fluvial ' met en oeuvre sous le contrôle du responsable de bord et/ou du responsable de l'exploitation des transports, l'exécution des transports de marchandises ou de passagers à bord d'unités importantes ou spécialisées

### RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION

#### Compétence globale

Le titulaire du CQP ' capitaine de bateau fluvial ' assure la conduite et la sécurité de l'unité de transport à bord de laquelle il est affecté et organise le travail des membres de l'équipage.

-

Activités principales. - Compétences professionnelles. - Compétences terminales

#### 1. Maîtriser l'outil de transport

Maîtrise des techniques de navigation :

2.1. Utiliser les techniques de navigation.

Maintenance du bateau et des équipements :

2.2. Assurer le suivi de l'entretien du matériel.

Gestion des approvisionnements :

2.3. Assurer le suivi des approvisionnements.

Organisation des exercices de prévention des risques :

2.4. Assurer la sécurité des biens et des personnes.

Respect des règles d'hygiène de sécurité et d'environnement :

2.5. Prendre en compte la protection de l'environnement.

#### 2. Mise en oeuvre du transport fluvial

Préparation d'un transport :

3.1. Organiser un transport.

Réalisation d'un transport :

Exécuter un transport.

- Surveillance des opérations de (dé)chargement ou dem(dé)barquement.

- Exécution du déplacement.

- Communication avec les gestionnaires de réseaux.

- Réagir en situation imprévue.

Fonctionnement de l'équipage :

3.3. Organiser le travail de l'équipage.

Application de la démarche QHSE :

3.4. Intégrer les procédures QHSE.

Tenue des documents de bord :

Calcul du tonnage chargé :

3.5. Renseigner les documents de bord.

Fait à Paris, le 25 février 2004.

### Référentiel de compétences

#### **Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial ANNEXE V**

## Certificat de qualification professionnelle

## Module 1. - Compétence transversale : communiquer (11 items)

## 1.1. Traiter l'information :

- 1.1.1. Collecter et sélectionner les informations utiles au traitement d'un problème donné ;
- 1.1.2. Valider les données de l'exploitation ;
- 1.1.3. Décoder et contrôler les informations ;
- 1.1.4. Exploiter les informations ;
- 1.1.5. Archiver et classer les documents.

## 1.2. Utiliser les outils de communication [S 11] :

- 1.2.1. Utiliser un service télématique (réception et transmission) [S 12] ;
- 1.2.2. Choisir le mode de transmission adapté à la situation [S 13].

## 1.3. Exploiter les ressources logicielles :

- 1.3.1. Choisir l'application adaptée à la situation ;
- 1.3.2. Produire des messages et des tableaux simples ;
- 1.3.3. Interpréter les graphiques ;
- 1.3.4. Contrôler les productions.

## Module 2. - Maîtriser l'outil de transport (19 items) [S 31]

## 2.1. Utiliser les techniques de navigation :

- 2.1.1. Utiliser les différents modes de propulsion (classique, Schottel, propulseur d'étrave...) ;
- 2.1.2. Utiliser les différentes aides à la navigation (radar, pilote automatique, GPS,...) ;
- 2.1.3. Les économies d'énergie ;
- 2.1.4. La navigation fluvio-maritime.

## 2.2. Assurer la maintenance du matériel [S 33] :

- 2.2.1. Déclencher les activités d'entretien courant des machines ;
- 2.2.2. Détecter les dysfonctionnements ;
- 2.2.3. Planifier les interventions d'entretien et de réparation ;
- 2.2.4. Assurer en permanence rangement, graissage et propreté.

## 2.3. Gérer l'approvisionnement [S 23] :

- 2.3.1. Suivre les consommations et assurer les approvisionnements ;
- 2.3.2. Rédiger les bons de commande.

## 2.4. Assurer la sécurité des biens et des personnes transportées [S 25] :

- 2.4.1. Vérifier la conformité et tester les appareils de sécurité ;
- 2.4.2. Appliquer les règles et consignes de sécurité ;
- 2.4.3. Mettre en oeuvre les moyens autonomes de sécurité [S 34] ;
- 2.4.4. Veiller à l'application de la réglementation ADNR ;
- 2.4.5. Veiller à l'application de la réglementation de la sécurité des passagers et du personnel de bord ;
- 2.4.6. Identifier les mesures de prévention des risques ;
- 2.4.7. Mettre en oeuvre les moyens de premiers secours.

## 2.5. Prendre en compte la protection de l'environnement [S 35] :

- 2.5.1. Identifier les risques de pollution accidentelle ;
- 2.5.2. Organiser les premières mesures de protection.

## Module 3. - Mettre en oeuvre un transport fluvial (33 items)

## 3.1. Organiser un transport [S 21] :

- 3.1.1. Réceptionner la demande du client [S 14] ;
- 3.1.2. Identifier la nature de la marchandise ou le public à transporter ;
- 3.1.3. Déterminer la faisabilité du transport en fonction du matériel et des moyens humains ;
- 3.1.4. Déterminer l'itinéraire et identifier ses contraintes particulières ;
- 3.1.5. Vérifier la préparation du matériel de transport ;
- 3.1.6. S'assurer de l'avitaillement (navigation, hôtellerie, restauration ..).

## 3.2. Exécuter un transport [S 31] :

- 3.2.1. Mettre le bateau à disposition pour le chargement ;
- 3.2.2. Faire respecter le plan de chargement ou d'embarquement au départ et de déchargement ou de débarquement à l'arrivée [S 32] ;
- 3.2.3. Porter à la connaissance de l'équipage ou des passagers les consignes de sécurité [S 25] ;
- 3.2.4. Prendre les échelles à chaque étape du transport, ou le pigeage des citernes ;
- 3.2.5. Calculer les tonnages embarqués ;
- 3.2.6. Prendre en compte les conditions de navigation (avis à la batellerie,...) ;
- 3.2.7. Former un convoi ;
- 3.2.8. Assurer la conduite du bateau en bief et aux passages d'ouvrages ;
- 3.2.9. Effectuer les manoeuvres ;
- 3.2.10. Faire appel aux services gestionnaires du réseau (incidents, service spécial d'éclusage, accidents...) [S 11] ;
- 3.2.11. Faire constater l'arrivée au port et mettre le bateau à disposition pour déchargement [S 12] ;
- 3.2.12. Nettoyer le bateau après déchargement ou débarquement ;

- 3.2.13. Réagir en cas d'imprévu de navigation ;
- 3.2.14. Calculer les consommations [S 23] ;
- 3.2.15. Accueillir et dénombrer les passagers.
- 3.3. Organiser le travail de l'équipage [S 24] :
  - 3.3.1. Informer l'équipage ;
  - 3.3.2. Définir et répartir les tâches ;
  - 3.3.3. Contrôler l'exécution et la durée du travail ;
  - 3.3.4. Donner les instructions en cours de manoeuvre ;
  - 3.3.5. Renseigner les livrets de service de l'équipage et/ou le journal de bord ;
  - 3.3.6. Veiller à l'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité à bord [S 25].
- 3.4. Intégrer la démarche QHSE [S 25] :
  - 3.4.1. Comprendre la démarche QHSE ;
  - 3.4.2. Utiliser et renseigner les fiches de suivi de la procédure QHSE.
- 3.5. Renseigner les documents de bord [S 22] :
  - 3.5.1. Renseigner le journal de bord ;
  - 3.5.2. Renseigner les fiches de réalisation d'un transport ;
  - 3.5.3. Mettre à jour les recueils de procédures QHSE ;
  - 3.5.4. Etablir le cas échéant le constat d'événement.

#### Référentiel des savoirs associés

### Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial ANNEXE VI

En vigueur étendu

CONNAISSANCES		LIMITES des connaissances exigées
S 1. Communication interne et externe		
S 1.1. Les bases de la communication	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les éléments de la communication ;</li> <li>- la communication verbale et non verbale ;</li> <li>- les freins à la communication ;</li> <li>- la communication réussie.</li> </ul>	Les objectifs du message. La définition des rôles. Les acteurs, motifs, contenu. Les différents registres. Les obstacles à une communication efficace.
S 1.2. Les situations de communication professionnelle ;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- orales et écrites ;</li> <li>- internes et externes.</li> </ul>	Choix du canal utilisé. Rédaction de messages simples.
S 1.3. Les outils de la communication	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le téléphone ;</li> <li>- l'informatique et les télécommunications ;</li> </ul>	Principes d'utilisation.
S 1.4. La valorisation de l'entreprise ;	- l'image de l'entreprise et du transport fluvial au travers de la communication.	Adéquation de la communication à l'image de l'entreprise.
S 2. Organisation d'un transport		
S 2.1. Le contexte économique et administratif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les différents intervenants professionnels ;</li> <li>- les partenaires de l'entreprise ;</li> </ul>	Identification des différents acteurs.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la situation économique du transport fluvial ;</li> </ul>	Le marché du transport fluvial en France et en Europe.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les types et les caractéristiques des marchandises transportées ;</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la nomenclature des marchandises ;</li> </ul>	Nomenclature NST.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les types de bâtiments ;</li> </ul>	Caractéristiques des unités fluviales.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le réseau navigable national européen ;</li> </ul>	Caractéristiques du réseau européen des voies navigables.
S 2.2. Les documents de bord liés au transport ;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la responsabilité du transporteur.</li> </ul>	Identification de la responsabilité du transporteur - éléments du droit des assurances.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le contrat de transport ;</li> </ul>	Connaissance des clauses des contrats types des transports et des clauses particulières éventuelles.
S 2.3. Les éléments de coûts et de prix de revient ;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le contrat d'assurance ;</li> <li>- la déclaration de chargement ;</li> <li>- la lettre de voiture ;</li> <li>- le connaissement ;</li> <li>- le constat d'événement ;</li> <li>- les fiches de réalisation ;</li> </ul>	Rédaction d'un contrat d'avarie ou d'événement.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les charges variables liées à l'activité ;</li> <li>- les coûts et les marges ;</li> </ul>	Les éléments constitutifs : - différences entre charges fixes et charges variables ;
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la détermination d'un prix ;</li> <li>- les consommations.</li> </ul>	- composante du prix (coût d'achat, de revient, marge, TVA).
S 2.4. Les fonctions à bord	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les différentes fonctions et responsabilités attachées des membres de l'équipage.</li> </ul>	Identification des différentes fonctions du personnel à bord. - conventions collectives ; - accords de branche ; - règlements intérieurs.
S 2.5. L'hygiène et la sécurité à bord	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les règles de qualité, d'hygiène et de sécurité à bord ;</li> <li>- les référentiels QHSE</li> </ul>	Prise en compte des recueils et manuels de l'entreprise ;
3. Navigation		

S 3.1. Les techniques de navigation	- modes de propulsion (hélice, Schottel, propulseur d'étrave hydrojet) ;	Les manoeuvres de base (pilotage, brélage, débrélage, accostage...).
	- caractéristiques des matériels ;	
	- pilotage à la barre, GPS, indicateur de giration ;	Lecture et interprétation de cartes, annuaire de marées.
	- pilotage au radar, pilotage automatique ;	Pilotage d'un convoi.
	- pilotage d'un convoi ;	Evaluation des distances, des débits, de la vitesse.
	- la résistance à l'avancement les courants ;	Composition des convois.
	- la vitesse ;	Modulation des vitesses.
	- les économies d'énergie ;	Données "constructeur" des moteurs.
- les règles de navigation ;	Principe d'Archimède. Le code du domaine public, les règlements de police. Codes radar.	
S 3.2. Le (dé)chargement ou l'(em)débarquement	- le plan de prévention des risques.	Consignes de sécurité. La manutention. Le rôle d'équipage.
S 3.3. La maintenance	- le fonctionnement des moteurs diesel et appareils de bord ;	Identification des principales caractéristiques des moteurs Diesel.
	- l'entretien des bateaux ; - la durée de péremption des produits ; - les règles de construction des bateaux-citernes à passagers.	Elements de construction. Réglementation en matière de peinture. Mise à sec périodique.
S 3.4. La sécurité	- la réglementation en matière de sécurité ; - les équipements obligatoires bord ; - les secours adaptés aux différents types d'incidents et accidents ; - consignes de sécurité spécifiques à chaque produit et accidents ;	Utilisation des extincteurs. Utilisation des différents engins de sauvetage. Eléments de réglementation. ADNR. Eléments de réglementation sécurité des passagers. Vocabulaire, gestes d'urgence.
S 3.5. Protection de l'environnement	- les différents types de pollution ; - les différentes mesures de protection ; - impact des différentes pollutions.	Analyse des situations rencontrées.

### Période de formation en milieu professionnel

#### Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial ANNEXE VII

En vigueur étendu

#### Objectifs

La période de formation en milieu professionnel correspond à une situation réelle d'activité.

Elle a pour but de permettre aux candidats de travailler en situation réelle, de s'insérer dans une équipe et d'appréhender l'entreprise dans ses structures, ses fonctions, son organisation et ses contraintes.

La répartition de la formation (étalement, choix des entreprises et des services ..) est définie en étroite concertation avec les entreprises d'accueil.

La période de formation est placée au plan pédagogique sous la responsabilité d'une équipe pédagogique constituée d'un tuteur désigné au sein de l'entreprise et d'un membre de l'équipe pédagogique en charge des enseignements dispensés à l'extérieur de l'entreprise. Elle fait l'objet d'un programme de formation spécifique établi par l'équipe pédagogique et visé par l'entreprise d'accueil.

La période de formation en milieu professionnel est sanctionnée par un bilan individuel établi conjointement par le tuteur, l'équipe pédagogique et l'élève. Ce bilan indique l'inventaire et l'évaluation des tâches et activités confiées au candidat et les performances réalisées pour chacune des compétences prévues.

#### Organisation

La période de formation en milieu professionnel se décompose en périodes de formation alternant la formation ' théorique ' dispensée en dehors de l'entreprise et ' pratique ' dispensée au sein de l'entreprise sur un poste de travail.

La formation ' théorique ' représente un minimum de 200 heures de formation, soit 6 semaines dont le programme se définit ainsi :

1. Communication interne et externe (enseignement général) ... 16 heures

S 11. Les bases de la communication ... 8 heures

S 12. Les situations de communication professionnelle ... 3 heures

S 13. Les outils de la communication ... 3 heures

S 14. La valorisation de l'entreprise ... 2 heures

(à titre indicatif)

2. Organisation d'un transport (enseignement général) ... 36 heures

S 21. Le contexte économique et administratif ... 8 heures

S 22. Les documents de bord liés au transport ... 8 heures

S 23. Les éléments de coûts et de prix de revient ... 8 heures

S 24. Les fonctions à bord ... 6 heures

S 25. L'hygiène et la sécurité à bord ... 6 heures

(à titre indicatif)

3. Navigation (enseignement professionnel) ... 150 heures

S 31. Les techniques de navigation ... 38 heures

S 32. Le (dé)chargement ou l'(em)débarquement ... 10 heures

S 33. La maintenance ... 24 heures

S 34. La sécurité (1) ... 70 heures

S 35. La protection de l'environnement ... 8 heures

(à titre indicatif)

Total ... 200 heures

(1) Le programme de formation sécurité comprend notamment le passage des attestations ' radar ' et ' spéciale passagers ' instituées par l'arrêté du 19 décembre 2003 relatif à l'équipage et à la conduite des bateaux de navigation intérieure et notamment par son annexe VI, le diplôme de premier niveau sauveteur secouriste du travail SST ainsi qu'une formation à la prévention des chutes à l'eau. Il comprend également la préparation au rôle de formateur des nouveaux embauchés conformément aux termes de l'article L. 231-3-1 du code du travail.

Ce programme de formation pourra faire l'objet d'ajustements dans la répartition et les volumes des temps de formation et, le cas échéant, de la dispense de certains modules ou items, en fonction de la situation réelle et de l'expérience professionnelle des salariés en période de perfectionnement. Ces ajustements restent de la compétence de l'équipe pédagogique qui devra néanmoins justifier de ses choix dans la mise au point du programme pédagogique.

Candidats en situation de première formation ou de reconversion

La durée de la formation en milieu professionnel est définie, par l'équipe pédagogique en fonction de la situation initiale du candidat au regard de l'expérience professionnelle. Elle ne peut en aucun cas être inférieure à 24 semaines correspondant à la durée d'expérience obligatoire minimale de 100 jours de navigation (1 année) obligatoire pour être présenté à l'examen de délivrance d'un certificat de capacité à la conduite des bateaux de navigation intérieure, sauf pour les candidats professionnels déjà détenteurs d'un certificat.

Le stagiaire peut avoir la qualité de salarié d'un autre secteur professionnel.

Lorsque cette formation s'effectue dans le cadre d'un contrat de travail particulier (divers types de contrat d'insertion, de qualification, d'adaptation ou d'insertion professionnelle,...), le stage obligatoire est inclus dans la période de formation dispensée en milieu professionnel si les activités effectuées sont en cohérence avec les exigences du référentiel et conformes aux objectifs fixés par le programme pédagogique.

La période de mise en situation professionnelle a pour objectif la découverte de la réalité du transport fluvial, la mise en situation réelle d'appréhension du fonctionnement de l'entreprise et l'insertion dans une équipe professionnelle.

Au terme de la période de formation en milieu professionnel, le candidat constitue un dossier valant certificat d'activité professionnelle (cf. annexe VIII) à partir duquel sera organisée une des épreuves d'admission à l'examen.

Candidats en situation de perfectionnement

Le certificat d'activité professionnelle est remplacé par un ou plusieurs certificats de travail attestant que l'intéressé a été occupé dans les activités relevant du secteur de la navigation fluviale en qualité de salarié à temps plein pendant 6 mois au moins au cours de l'année précédant l'examen ou à temps partiel pendant 1 an au cours des 2 années précédant l'examen.

Ce certificat ne dispense pas l'équipe pédagogique de définir une période de mise en situation professionnelle complémentaire faisant, le cas échéant, l'objet d'aménagements du poste de travail pour permettre l'appréhension par le candidat des conditions de fonctionnement de l'entreprise et de réalisation des transports la plus complète possible.

Le candidat constitue un dossier sur ses activités dans le même esprit qui préside à la constitution du dossier pour les autres candidats.

Les candidats ayant établi un dossier dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience peuvent utiliser ce dossier au titre du dossier de certificat d'activité professionnelle.

#### **Modalités de délivrance du certificat de qualification Règlement d'examen : définition des épreuves**

#### **Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial ANNEXE VIII**

En vigueur étendu

Constitution du jury d'examen

Le jury d'examen est composé de 4 membres désignés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, selon des dispositions de l'article 4 de l'accord national du 25 février 2004.

Règlement d'examen

Les candidats à la délivrance du certificat de qualification ' Capitaine fluvial ' doivent au préalable être titulaires a minima d'un certificat général de capacité valable pour la conduite des bateaux de moins de 80 mètres, de l'attestation radar, de l'attestation spéciale bateaux à passagers, et détenir un certificat d'aptitude à délivrer les premiers secours.

Ils doivent en outre avoir obtenu la note de 12 sur 20 de moyenne aux 2 épreuves présentées ci-dessous.

Le jury attribue après débat, une note unique pour chaque épreuve comptant pour la moyenne générale.

Le candidat ayant obtenu la moyenne générale de 10 sur 20 peut repasser une épreuve de son choix dans un délai de 3 mois après son premier échec.

Nul candidat ne peut, sauf cas particulier, se présenter plus de 3 fois à l'examen.

Définition des épreuves

Le contrôle des connaissances se fait à travers deux épreuves :

Evaluation de l'activité professionnelle (coefficient 3)

L'objectif est d'évaluer les compétences relevant du module 2 du référentiel de certification ' maîtrise de l'outil de transport '. Elle se fait en deux parties :

- la délivrance des différents certificats de capacité et attestations (radar et spéciale passagers) fait office d'évaluation de la première partie des activités professionnelles. L'obtention de ces différents titres est obligatoire pour permettre la validation de cette partie.

Les candidats issus de la formation continue sont dispensés de cette partie du contrôle des connaissances s'ils sont titulaires a minima des certificats correspondants attestant de leur capacité à piloter des unités de moins de 80 mètres.

La seconde partie du contrôle prend la forme d'une épreuve orale de 30 minutes à l'occasion d'un entretien relatif à la pratique professionnelle conduit par le jury à partir du dossier valant certificat d'activité professionnelle réalisé et présenté par le candidat. Ce dossier d'environ 5 pages est réalisé à l'aide de l'outil informatique à partir des activités réalisées par le candidat pendant la période de pratique professionnelle, relevant des techniques de navigation, de la maintenance du matériel, de la sécurité des biens ou des personnes transportées ou de la protection de l'environnement.

Ce dossier correspond en outre aux objectifs arrêtés en concertation entre l'équipe pédagogique, le tuteur du candidat au sein de l'entreprise et le responsable du suivi pédagogique de l'entreprise d'accueil.

A l'issue de la présentation du dossier par le candidat, le jury s'entretient avec lui sur sa maîtrise des connaissances et des savoir-faire correspondants.

Le dossier réalisé par les candidats issus de la formation continue peut, le cas échéant, reprendre les éléments du dossier établi dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience VAE.

Réalisation d'un transport fluvial (coefficient 2)

L'objectif est ici d'apprécier les capacités du candidat à mettre en oeuvre les compétences professionnelles du module 3 du référentiel de certification ' mettre en oeuvre un transport fluvial '.

Cette épreuve comporte également deux parties et s'appuie sur un dossier constitué par le candidat lui-même comportant :

La présentation de la ou des entreprises d'accueil (1 page au maximum) ;

La description de deux situations correspondant à deux phases différentes de la mise en oeuvre d'un transport fluvial de fret ou de passagers et relatives à la préparation d'un transport, sa réalisation ou l'organisation du travail de l'équipage. Pour chaque situation, le candidat décrit en deux pages au maximum les caractéristiques et les risques des opérations, les difficultés rencontrées, les solutions proposées en mettant en évidence la mise en pratique de ses connaissances professionnelles, la mise en oeuvre des consignes de sécurité réglementaires et de l'entreprise et l'appréhension du contexte.

Lors de la première partie de l'épreuve, d'une durée de 10 minutes environ, le candidat restitue la présentation d'une des deux situations ci-dessus choisie

par les examinateurs.

L'entretien conduit par le jury pendant la deuxième partie de l'épreuve d'une durée de 20 minutes au maximum permet au candidat de justifier ses choix et au jury d'apprécier sa capacité à prendre du recul par rapport à ses pratiques.

### **Formation minimale de découverte et d'initiation FMDI**

#### **Délibération de la CPNEFP portant sur la création du cqq ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial ANNEXE IX**

En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 2 du 26-9-2005 BOCC 2005-49 étendu par arrêté du 19-10-2006 JORF 28-10-2006.

Les candidats au certificat de qualification professionnelle capitaine de bateau fluvial sélectionnés au regard des dispositions de l'article 7 du présent accord, qui ne pourraient faire état d'une expérience préalable d'au moins 1 an d'embarquement dans une entreprise de transport fluvial doivent être titulaires d'une attestation de réussite à un examen de contrôle des connaissances et des savoir-faire professionnels passé à l'issue d'une formation minimale de découverte et d'initiation dite FMDI.

Organisation et durée de la formation

La durée théorique de cette formation totalisant 6 semaines - soit 210 heures réparties en 60 unités d'enseignement - peut être diminuée selon le profil des candidats retenus sans pouvoir être inférieure à 4 semaines, soit 140 heures. Les temps de formation sont alors adaptés à due proportion du temps théorique.

La répartition des modules de formation s'effectue de la façon suivante :

- 0,5 unité pour l'accueil des stagiaires ;
- 58,5 unités de face-à-face pédagogique ;
- 20 candidats au maximum ;
- 10 candidats au maximum lors des périodes d'embarquement ;
- 1 unité pour l'évaluation des compétences acquises et l'évaluation du stage.

Ces unités d'enseignement se répartissent de la façon suivante :

- accueil : 0,5 unité ;
- partie théorique : 28,5 unités.

Module 1 : les outils de transport (9 unités)

- 1.1. Connaissance des bateaux de marchandises et de passagers : 3 unités.
- 1.2. Connaissance des ouvrages d'art de la navigation : 2 unités.
- 1.3. Approche des règlements de police et de la signalisation : 2 unités.
- 1.4. L'entretien et la maintenance : 2 unités.

Module 2 : les manoeuvres et postes de travail (14,5 unités)

- 2.1. Connaissance du principe des manoeuvres : 6 unités.
- 2.2. Les opérations annexes au transport : 2 unités.
- 2.3. Comportement aux postes de travail : 2 unités.
- 2.4. Adaptation à l'activité de l'entreprise (le transport de marchandises dangereuses et le transport de passagers) : 4,5 unités.

Module 3 : sécurité et qualité (5 unités)

- 3.1. La prévention des accidents d'exploitation : 1,5 unité.
- 3.2. La prévention des accidents du travail : 1,5 unité.
- 3.3. La prévention des pollutions : 0,5 unité.
- 3.4. La mise en oeuvre de la ' qualité ' : 1,5 unité.

Partie pratique : 30 unités.

Mise en application pratique: 30 unités.

Test final d'évaluation des compétences acquises correction et synthèse du stage : 1 unité.

La composition de chaque thème de formation est détaillée sur les fiches jointes.

Prérequis

Les candidats correspondant aux dispositions de l'article 7 définissant les prérequis pour la préparation au CQP, et qui ressortent de la formation FMDI doivent être âgés de 18 ans au minimum et titulaires d'une première expérience professionnelle d'au moins 1 an.

Le dossier de candidature est examiné par l'organisme de formation retenu pour dispenser la formation, au regard de l'expérience du candidat, de sa motivation à intégrer les métiers de la voie d'eau et de sa capacité à réussir l'examen du CQP de capitaine de bateau fluvial.

Test d'évaluation

Evaluation de la pratique professionnelle (coefficient 2).

Contrôle continu permettant d'établir la note finale sur 20.

Une note inférieure à 5 est éliminatoire.

Evaluation des acquis professionnels (coefficient 3).

Vingt questions constituent le test final notées 1 point par question :

- le questionnaire à choix multiple est défini par l'organisme de formation et doit permettre l'évaluation finale des candidats ;
- le catalogue de questions est établi par l'organisme de formation et validé par la CPNEFP lors de l'agrément délivré conformément à l'article 13 de l'accord portant création du CQP.

L'épreuve de réponse au questionnaire se passe par écrit.

Délivrance de l'attestation

La note finale est calculée à partir des résultats obtenus aux épreuves de la pratique et des acquis professionnels.

Pour permettre la délivrance de l'attestation, la note obtenue doit être au moins égale à 70.

Les candidats ayant obtenu entre 50 et 70 peuvent se représenter une seconde fois à l'épreuve d'évaluation des acquis professionnels.

L'attestation est délivrée par la CPNEFP sur imprimé à en-tête de la commission sur avis de l'organisme de formation.

Les candidats malheureux pourront se prévaloir d'un certificat de suivi de la formation FMDI pour postuler aux emplois de matelots disponibles dans les entreprises de transport fluvial.

## Thème 1.1

Connaissance des bateaux de transport de marchandises et de passagers (3 unités)

### Objectif

Connaître les principales caractéristiques de la flotte fluviale en activité en France et en Europe.

### Éléments de contenu

#### 1.1.1. Caractéristiques techniques et fonctionnelles :

Les différents types de matériel, plaisance, marchandises ou passagers, automoteurs, convois.

Les dimensions de référence.

La coque et sa structure.

Le poste de pilotage.

Les locaux de réception du public.

Les locaux à risque (cuisine, salle des machines...).

Les capacités de chargement.

#### 1.1.2. La propulsion et la gouverne :

Les moteurs diesel.

Les appareils à gouverner classiques.

Les hélices orientables.

Le propulseur d'étrave.

#### 1.1.2. Les appareils et équipements :

Les aides à la navigation (radar, GPS...), leurs limites d'utilisation.

Les ancres et guindeaux.

Les brêlages de convoi.

Les câbles acier et nylon.

Les pompes.

Les moteurs électriques (haute et basse tension) ou hydrauliques.

#### 1.1.3. Les fluides et approvisionnements :

Les carburants et lubrifiants.

L'eau potable.

Supports pédagogiques

Documents pédagogiques, documents fournisseurs, photothèque.

## Thème 1.2

Connaissance des ouvrages de navigation (2 unités)

### Objectif

Connaître les principales caractéristiques des ouvrages de navigation.

### Éléments de contenu

#### 1.2.1. Le réseau des voies navigables en France et en Europe :

La notion de gabarit.

Le réseau actuel.

Les services de navigation.

Les projets de liaison à grand gabarit.

Les cartes de navigation.

#### 1.2.2. Caractéristiques techniques et fonctionnelles :

Rivières naturelles, canalisées, canaux.

Les différents ouvrages.

Les dimensions de référence.

Le fonctionnement d'une écluse.

Lexique.

Supports pédagogiques

Cartes, documents pédagogiques d'information, cartes de navigation, système ECDIS.

## Thème 1.3

Approche des réglementations de police et de la signalisation (2 unités)

### Objectif

Connaître les principales dispositions de la réglementation applicables aux transports fluviaux.

### Éléments de contenu

#### 1.3.1. Les règlements de police :

Le règlement général de police.

Les règlements particuliers de police de chaque voie empruntée.

Les avis à la batellerie.

Lexique.

#### 1.3.2. La signalisation :

Les panneaux réglementaires.

Les feux et signaux sonores.



La réglementation CEVNI.

1.3.3. Les certificats de capacité :

Le certificat ' Bateau de commerce '.

Les certificats ' Plaisance '.

Les attestations spéciales ' Radar ' et ' Passagers '.

1.3.4. Les permis de navigation :

Les bateaux de plaisance.

Les bateaux de marchandises.

Les bateaux à passagers.

Les certificats ' Matières dangereuses '.

1.3.5. Les documents de bord.

Supports pédagogiques

Le RGP, les RPP, les avis à la batellerie, les documents réglementaires de bord ou administratifs.

Thème 1.4

L'entretien et la maintenance (2 unités)

Objectif

Assurer l'entretien courant et maintenir les installations et outillages en état de fonctionnement selon les normes de sécurité en vigueur.

Eléments de contenu

1.4.1. La maintenance :

Les impacts des déficiences.

1.4.2. L'entretien courant :

L'entretien journalier et la périodicité des interventions.

Les consommations.

Les économies d'énergie.

Le contrôle et la remise à niveau des fluides.

Le changement périodique des filtres.

L'application des peintures (protection, décoration, antidérapant, anticorrosion).

L'entretien des outillages.

Le rangement et la propreté des lieux de travail.

1.4.3. Le repérage des petites anomalies :

Les étanchéités.

1.4.4. Les petites réparations :

Les petits dépannages électriques, de menuiseries.

Supports pédagogiques

Documents fournisseurs, check-listes d'entreprises, consignes d'entretien, instructions orales, schémas d'installation.

Thème 2.1

Connaissance du principe des manoeuvres (6 unités)

Objectif

Permettre de participer avec efficacité aux principales manoeuvres de l'unité sous la responsabilité de l'équipage et dans les règles de sécurité en vigueur.

Eléments de contenu

2.1.1. La marche du bateau :

Le démarrage des moteurs et des accessoires de manoeuvres (bouteur ..).

L'influence des caractéristiques géométriques du bateau ou du convoi et de l'enfoncement.

L'influence des courants, du vent, de la marée, des conditions atmosphériques.

L'éclusage.

La vitesse, le maintien du cap.

Les autres usagers, le trématage et le croisement.

L'accostage.

La pratique du guidage (vigie par VHF, appréciation des distances).

2.1.2. Les techniques de la batellerie :

La préparation des convois.

Le brélage et le contrôle de la tension des câbles.

L'utilisation des câbles nylon.

La réalisation des noeuds.

L'étalage, l'amarrage et le stationnement.

L'appréciation des vitesses.

2.1.3. La communication en navigation :

Le transfert d'informations au conducteur.

La VHF, le radiotéléphone.

Les nouvelles technologies (GPS ..).

Supports pédagogiques

Les documents de transport, les documents pédagogiques, câbles.

## Thème 2.2

### Les opérations annexes au transport (2 unités)

#### Objectif

Permettre de participer avec efficacité aux opérations de chargement, de déchargement, d'embarquement ou de débarquement sous la responsabilité de l'équipage et selon les règles de sécurité en vigueur.

#### Éléments de contenu

##### 2.2.1. Les opérations de manutention :

Les différents produits.

Le positionnement du bateau par rapport aux engins de manutention.

La préparation de la cale.

L'ouverture ou la fermeture des panneaux de cales.

Le comportement physique du bateau ou du convoi lors des opérations de manutention.

Le contrôle de l'enfoncement.

Le centre de gravité et la stabilité du bateau.

Le plan de chargement (conteneurs, masse lourde ..).

L'arrimage des colis.

Les consignes de sécurité au chargement et au déchargement.

##### 2.2.2. L'embarquement et le débarquement :

Le contrôle de l'amarrage et de la fixation de la passerelle d'embarquement.

Le nombre de passagers.

L'embarquement et le débarquement.

##### 2.2.3. La communication en navigation :

Le transfert d'informations au conducteur.

#### Supports pédagogiques

Les documents de transport, les documents pédagogiques, plans de bateaux, logiciel de chargement.

## Thème 2.3

### Le comportement au poste de travail (2 unités)

#### Objectif

Par l'analyse et la pratique amener le candidat à adopter une hygiène de vie et une attitude appropriée à la situation et au respect des autres.

#### Éléments de contenu

##### 2.3.1. Hygiène de vie :

Choix de l'alimentation.

Effets de l'alcool, des médicaments, du tabac, ou des substances susceptibles de modifier le comportement.

Symptômes, causes, effets de la fatigue ou du stress.

Rôle fondamental du cycle de base activité-repos.

L'hygiène personnelle.

##### 2.3.2. Les différents postes de travail embarqués :

Les conventions collectives.

Le commandant.

Le conducteur.

Le capitaine.

Le timonier.

Le matelot.

L'agent de sécurité.

##### 2.3.3. Comportement en situation d'urgence :

Evaluer la situation.

Eviter le suraccident.

Prévenir les secours.

Secourir les blessés.

Informer le conducteur ou les sauveteurs.

##### 2.3.4. Le respect des autres :

Les relations hiérarchiques.

Les relations avec les membres de l'équipage.

Les relations avec les autres usagers.

Les relations avec les agents des services de navigation.

Le nettoyage des parties habitables.

#### Supports pédagogiques

Documents pédagogiques ad hoc, conventions collectives, tableau des effets de l'alcool.

## Thème 2.4

### L'adaptation à l'activité de l'entreprise : transport de marchandises dangereuses et transport de passagers (4,5 unités)

#### Objectif

Sensibilisation aux transports spécifiques de matières dangereuses et de passagers.

#### Éléments de contenu

#### 2.4.1. Transport de marchandises dangereuses :

Eléments de présentation de l'ADNR.

Les différents types de produits.

Les aménagements et équipements du bateau.

Les conditionnements.

Les procédures spécifiques de chargement-déchargement.

Les procédures ' clients '.

Les températures de pompage.

#### 2.4.2. Le transport de passagers :

Eléments de présentation du décret de 1970.

La composition de l'équipage, l'agent de sécurité.

La préparation du bateau.

La surveillance des passagers.

La veille en cours de navigation.

La prévention de la panique à bord.

Le nettoyage du bateau.

L'accueil et le confort des passagers.

Supports pédagogiques

Extraits de documents réglementaires, l'ADNR, le manuel d'agent de sécurité.

#### Thème 3.1

La prévention des accidents d'exploitation (1,5 unité)

Objectif

Connaître les situations à risques inhérents à l'exploitation des bateaux pour permettre la prévention des accidents et les comportements de sécurité.

Eléments de contenu

##### 3.1.1. L'incendie à bord :

L'incendie à bord.

Les équipements de sécurité existants, leur emplacement, leurs domaines d'intervention.

L'utilisation des EPI.

Le maniement des lances à incendie.

##### 3.1.2. L'abordage et l'envahissement par l'eau :

La préparation des abordages.

L'utilisation des matériels de secours (bachot, pompes ..).

Les gestes d'urgence.

##### 3.1.3. Les premiers secours :

Les éléments du diagnostic.

L'alarme et l'alerte.

Les principes des premiers secours aux blessés.

Les effets sur la santé des substances toxiques manipulées.

La prévention de la panique à bord.

L'évacuation.

Supports pédagogiques

Les documents pédagogiques adaptés, documents, fournisseurs, matériels de secours.

#### Thème 3.2

La prévention des accidents du travail (1,5 unité)

Objectif

Par l'analyse et la pratique amener le candidat à appliquer les règles de sécurité et adopter son comportement à son environnement.

Eléments de contenu

##### 3.2.1. Sensibilisation aux accidents du travail :

Définition.

Statistiques des accidents du travail dans le secteur du transport et du transport fluvial en particulier.

Conséquences humaines, matérielles et financières.

##### 3.2.2. L'organisation du travail :

La durée du travail journalière et hebdomadaire.

Le règlement intérieur.

##### 3.2.3 Principes ergonomiques :

Gestes et postures à risques.

Position du corps dans l'espace.

Importance du travail des muscles.

Postures et coordination des gestes.

Exercices de manutention.

##### 3.2.4. Les situations à risques :

Les crues ou intempéries.

Les brêlages-débrêlages.

Les manoeuvres d'éclusage ou d'accostage.

Les opérations de manutention de produits classiques.

Les pompages de marchandises dangereuses.

L'évacuation.

3.2.5. Les chutes à l'eau ou de grande hauteur :

Maniement des matériels de secours (bouées avec ligne de jet, bachot ..).

Les effets du courant.

L'hypothermie.

Les garde-corps.

3.2.6. La prévention des accidents du travail :

La connaissance et le respect des consignes de sécurité (accueil sécurité).

L'attitude et la vigilance.

L'entretien du bateau.

Le nettoyage des circulations.

L'utilisation des protections individuelles.

Supports pédagogiques

Les documents pédagogiques adaptés, documents, fournisseurs, matériels de secours, statistiques de la CNAM, documentations INRS, vidéos, documents d'entreprise.

Thème 3.3

La prévention des pollutions (0,5 unité)

Objectif

Par l'analyse et la pratique amener le candidat à apprécier les risques de pollution et mettre en oeuvre les dispositifs de lutte.

Eléments de contenu

3.3.1. Identifier les risques de pollution :

Les différentes pollutions.

3.3.2. La prévention et la lutte contre les pollutions :

Les modes d'action des différents produits de neutralisation des pollutions.

Les procédures d'alerte.

Les gestes et plan d'urgence.

Mise en oeuvre du matériel de secours.

Supports pédagogiques

Les documents pédagogiques adaptés, documents, fournisseurs, matériels de secours, vidéos.

Thème 3.4

La mise en oeuvre de la ' qualité ' (1,5 unité)

Objectif

Développer la qualité de service et l'image de marque.

Eléments de contenu

3.4.1 Entreprise et qualité :

L'entreprise et son environnement.

La démarche de certification.

3.4.2. Le référentiel ' QHSE ' :

Les différentes procédures.

Les manuels qualité.

3.4.3. L'image de marque de l'entreprise :

La qualité de service.

La relation commerciale.

Représenter la société auprès des clients.

Supports pédagogiques

Les documents pédagogiques adaptés, documents entreprises.

Partie pratique

La mise en application pratique (30 unités)

Objectif

Mise en application en situation embarquée des enseignements théoriques

Eléments de contenu

4.1. Réalisations de transports

4.1.1. Préparer le transport.

4.1.2. Contrôler les niveaux de fluides, calculer les volumes à embarquer.

4.1.3. Démarrer les moteurs.

4.1.4. Suivre les consommations.

4.1.5. Manipuler les câbles et treuils de brêlage.

4.1.6. Positionner les câbles de brêlage sur les bollards et sur les tambours.

4.1.7. Assurer les branchements entre pousseurs et barges.

- 4.1.8. Manipuler les guindeaux et les ancrés.
  - 4.1.9. Manipuler les câbles acier ou nylon lors des manoeuvres d'amarrage ou d'éclusage.
  - 4.1.10. Réaliser quelques noeuds d'amarrage simples.
  - 4.1.11. Réaliser une chasse d'air dans un circuit hydraulique.
  - 4.1.12. Transférer les informations orales au conducteur lors de la navigation ou des manoeuvres d'éclusage et d'accostage.
  - 4.1.13. Participer à la confection des repas.
  - 4.2. Opérations de chargement déchargement ou manutention ou d'embarquement-débarquement de passagers
  - 4.2.1. Préparer le bateau.
  - 4.2.2. Respecter les consignes de sécurité.
  - 4.2.3. Contrôler l'enfoncement ou des volumes embarqués.
  - 4.2.4. Contrôler les circuits de réchauffage.
  - 4.2.5. Assurer la fermeture de la cale et la protection de la marchandise.
  - 4.2.6. Assurer la sécurité des passagers.
  - 4.2.7. Entretien et maintenance.
  - 4.2.8. Maintenir le matériel en état de fonctionnement.
  - 4.2.9. Assurer les vidanges, graissage et changements de filtres.
  - 4.2.10. Vérifier les tensions de câbles ou des courroies.
  - 4.2.11. Nettoyer et ranger les lieux de travail.
  - 4.2.12. Choisir les produits d'entretien et outillages appropriés.
  - 4.2.13. Préparer les surfaces et appliquer les peintures.
  - 4.2.14. Lover les câbles.
  - 4.2.15. Réaliser de petits travaux de dépannage électriques ou mécaniques.
  - 4.3. Mise en oeuvre de la sécurité et de la qualité
  - 4.3.1. Vérifier les conformités.
  - 4.3.2. Participer aux exercices de mise en sécurité.
  - 4.3.3. Respecter les procédures ' qualité '.
  - 4.3.4. Assurer les protections individuelles et utiliser le matériel de secours.
- Supports pédagogiques
- Période d'embarquement sur un bateau école par groupe de 10 au maximum.

## **Avenant du 25 février 2004 relatif à la mise en place d'un CQP pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial**

### **Préambule**

#### **Mise en place d'un CQP pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial**

En vigueur étendu

Le développement des compétences du personnel navigant reste une des priorités de la profession.

Par le présent accord collectif, les parties signataires entendent confirmer la formation professionnelle comme un instrument au service du développement des salariés et de la performance des entreprises permettant l'adaptation nécessaire des métiers du transport fluvial à leur environnement économique, technologique et social.

Considérant la possibilité offerte à la CPNEFP par les dispositions légales, de créer des certificats de qualification professionnelle (CQP) attestant, dans les conditions définies par cette commission, des qualifications professionnelles obtenues, il a été convenu ce qui suit :

### **Champ d'application professionnel**

#### **Mise en place d'un CQP pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial**

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord national s'applique au personnel navigant :

- des entreprises de transport fluvial de marchandises régi par le contrat collectif de la navigation intérieure du 28 octobre 1936 ;
- des entreprises de transport fluvial de passagers régi par la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Il est négocié dans les conditions légales prévues aux articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

### **Création de certificats de qualification professionnelle**

#### **Mise en place d'un CQP pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial**

Article 2

En vigueur étendu

Les compétences professionnelles acquises en ce qui concerne le personnel navigant des entreprises de transport fluvial pourront être reconnues et sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP).

La décision de créer un certificat de qualification professionnelle appartient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

La CPNEFP est la seule instance habilitée à décider la création ou la suppression d'un CQP.

La décision de créer un CQP prend la forme d'une délibération de la CPNEFP à laquelle est annexée un dossier comportant, pour chaque CQP :

1. La fonction concernée, les appellations rencontrées pour le même emploi, la définition globale de l'emploi, la délimitation et la description des activités, le degré de responsabilité et d'autonomie, les domaines concernant l'environnement (milieu, rythme, etc.).
2. Le référentiel de l'activité professionnelle qui permettra d'élaborer le contenu des savoirs et savoir-faire à acquérir pour la fonction concernée.
3. Le programme de formation à suivre.

4. Le public concerné.
5. Les prérequis nécessaires au suivi de la formation.
6. Les critères d'agrément par la CPNEFP des organismes de formation.
7. Les modalités de délivrance du CQP.
8. Les modalités de validation des acquis professionnels.
9. La situation des salariés en poste au moment de la décision de création.

#### **Modalités d'obtention des certificats de qualification professionnelle**

#### **Mise en place d'un CQP pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial**

##### Article 3

En vigueur étendu

Le CQP est délivré, par la CPNEFP, aux personnes qui, à l'issue de la formation, ont satisfait aux épreuves des examens conformément aux décisions du jury d'examen.

Le programme de formation ainsi que les modalités des examens sont définis par la CPNEFP et figurent dans le dossier annexé à la décision de la création du CQP, tel que prévu au paragraphe 4 de l'article 2 du présent accord.

Les actions de formation ne peuvent être délivrées que par des organismes de formation ayant été agréés par la CPNEFP, selon des critères définis par la CPNEFP et figurant dans le dossier annexé à la décision de création du CQP, tel que prévu au paragraphe 4 de l'article 2 du présent accord.

L'obtention d'un CQP est ouvert :

- prioritairement aux salariés des entreprises de transport fluvial de marchandises et de passagers, dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation ou du capital temps-formation ;
- prioritairement aux salariés recrutés dans le cadre d'un contrat de formation en alternance ;
- aux personnes en recherche d'emploi souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ;
- aux salariés d'une autre branche souhaitant réorienter leur vie professionnelle.

Le CQP est délivré par la CPNEFP sur imprimé à l'en-tête de la commission.

##### **Jury d'examen**

#### **Mise en place d'un CQP pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial**

##### Article 4

En vigueur étendu

Pour la passation des épreuves, le jury est constitué paritairement de 4 membres, dont :

- 2 au titre de la partie patronale ;
- 2 au titre des organisations syndicales de salariés.

Le jury est placé alternativement chaque année sous la présidence d'un membre de chacune des 2 parties ci-dessus mentionnées.

#### **Modification ou suppression d'un CQP**

#### **Mise en place d'un CQP pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial**

##### Article 5

En vigueur étendu

Les CQP, créés par la CPNEFP, peuvent être modifiés ou supprimés par la CPNEFP, pour tenir compte des évolutions de la branche en matière d'emploi.

#### **Précisions de l'accord**

#### **Mise en place d'un CQP pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial**

##### Article 6

En vigueur étendu

Les parties rappellent que les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par les postes de travail qu'ils occupent et non en fonction de leur qualification.

Les conditions de révision du présent accord sont celles prévues à l'article L. 132-7 du code du travail.

#### **Durée, dépôt extension**

#### **Mise en place d'un CQP pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial**

##### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date de signature.

Il constitue une annexe à la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997, au contrat collectif de la navigation intérieure du 28 octobre 1936.

Il fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, et de demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord et des délibérations de la CPNEFP portant création des CQP et conclues en application du présent accord, dès leur signature, de sorte qu'ils soient applicables dans tous les établissements rentrant dans le champ d'application du présent accord.

Fait à Paris, le 25 février 2004.

## **Avenant n° 1 du 21 juin 2004 à la délibération de la CPNEFP portant création du CQP ' capitaine de bateau fluvial '**

Signataires	
Organisations patronales	Comité des armateurs fluviaux.
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération nationale des ports et docks CGT ; Syndicat général de la marine fluviale ; Fédération de l'équipement de l'environnement, des transports et des services FO ; Fédération nationale CFE-CGC transports.

#### **Délibération de la CPNEFP portant création du cqp ' capitaine de bateau fluvial '**

##### Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 ' Référence aux emplois qualifiés correspondants ', les mots : ' dont un extrait est joint en annexe I au présent accord ', ' dont un extrait est joint en annexe II au présent accord ', ' dont un extrait est joint en annexe III au présent accord ' sont supprimés respectivement au premier, au deuxième et au dernier alinéas de l'article.

#### **Délibération de la CPNEFP portant création du cqp ' capitaine de bateau fluvial '**

##### Article 2

En vigueur étendu

A l'article 7.3 ' Précisions ', les mots : ' dont un extrait est joint en annexe II au présent accord ' et ' dont un extrait est joint en annexe III ' sont supprimés au dernier paragraphe de l'article.

#### **Délibération de la CPNEFP portant création du cqp ' capitaine de bateau fluvial '**

##### Article 3

En vigueur étendu

A la page 9 ' Annexes ', les références aux annexes I, II, et III sont supprimées.

#### **Délibération de la CPNEFP portant création du cqp ' capitaine de bateau fluvial '**

##### Article 4

En vigueur étendu

La demande d'extension des annexes I, II et III de la délibération portant création du CQP ' Capitaine de bateau fluvial ' est annulée.

#### **Délibération de la CPNEFP portant création du cqp ' capitaine de bateau fluvial '**

##### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, et de demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 juin 2004.

### **Avenant du 10 janvier 2005 relatif au contrat à durée déterminée**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Comité des armateurs fluviaux.
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération nationale des ports et docks CGT ; Syndicat général de la marine fluviale ; Fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC.

#### **Contrat à durée déterminée**

En vigueur étendu

Il est convenu entre les parties signataires de cet avenant l'ajout à l'article 14 ' Etablissement du contrat de travail ' du nouvel alinéa suivant numéroté 14.3 et intitulé ' Contrat à durée déterminée ' :

(voir cet article)

### **Avenant n° 2 du 26 septembre 2005 relatif à la délibération de la CPNEFP du 25 février 2004 portant création du CQP ' capitaine de bateau fluvial '**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Comité des armateurs fluviaux.
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération nationale des ports et docks CGT ; Syndicat général de la marine fluviale ; Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; Fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC.

#### **Délibération de la CPNEFP du 25 février 2004, portant création du CQP capitaine de bateau fluvial**

##### Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 ' Référence aux emplois qualifiés correspondants ', les mots : ' ... pour les bateaux à passagers de plus de 60 mètres ' sont remplacés par : ' ... pour les bateaux à passagers de 60 mètres et plus '.

#### **Délibération de la CPNEFP du 25 février 2004, portant création du CQP capitaine de bateau fluvial**

##### Article 2

En vigueur étendu

A l'article 6 ' Objectif de la formation ' :

- au premier paragraphe, les mots : ' (automoteur marchandises ou passagers d'une longueur > 70 mètres ..) ' sont remplacés par : ' (automoteur marchandises d'une longueur > 70 mètres ou passagers de 60 mètres et plus ..) ' ;

- au deuxième paragraphe, les mots : ' automoteur marchandises d'une longueur > 70 mètres ou passagers de plus de 60 mètres ..) ' sont remplacés par : ' (automoteurs marchandises d'une longueur > 70 mètres ou passagers de 60 mètres et plus ..) '.

#### **Délibération de la CPNEFP du 25 février 2004, portant création du CQP capitaine de bateau fluvial**

##### Article 3

En vigueur étendu

A l'article 7.2 ' Prérequis minima ', rajouter à la fin du paragraphe :

(voir cet article)

#### **Délibération de la CPNEFP du 25 février 2004, portant création du CQP capitaine de bateau fluvial**

##### Article 4

En vigueur étendu

A l'article 9.2 ' Formation initiale ', les mots : ' ... pour les unités de plus de 60 mètres de long ' à la fin des paragraphes 9.2.2 et 9.2.3 sont remplacés par : ' ... pour les unités de 60 mètres de long et plus '.

#### **Délibération de la CPNEFP du 25 février 2004, portant création du CQP capitaine de bateau fluvial**

##### Article 5

En vigueur étendu

A l'article 11 ' Contenu de la formation ', rajouter en fin de paragraphe :

(voir cet article)

**Délibération de la CPNEFP du 25 février 2004, portant création du CQP capitaine de bateau fluvial**

Article 6

En vigueur étendu

A l'article 13 ' Modalités d'agrément par la CPNEFP des organismes de formation ', rajouter à la fin du paragraphe :

(voir cet article)

**Délibération de la CPNEFP du 25 février 2004, portant création du CQP capitaine de bateau fluvial**

Article 7

En vigueur étendu

La page 9 ' Annexes ' modifiée par l'avenant n° 1 du 21 juin 2004 est complétée par la mention suivante : ' Annexe IX 'Formation minimale de découverte et d'initiation' '.

**Délibération de la CPNEFP du 25 février 2004, portant création du CQP capitaine de bateau fluvial**

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, et de demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 26 septembre 2005.

**Avenant n° 2 du 26 septembre 2005 relatif à la délibération de la CPNEFP du 25 février 2004 portant création du CQP ' capitaine de bateau fluvial '**

Signataires	
Organisations patronales	Comité des armateurs fluviaux.
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération nationale des ports et docks CGT ; Syndicat général de la marine fluviale ; Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; Fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC.

**Délibération de la CPNEFP du 25 février 2004, portant création du CQP capitaine de bateau fluvial**

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 ' Référence aux emplois qualifiés correspondants ', les mots : ' ... pour les bateaux à passagers de plus de 60 mètres ' sont remplacés par : ' ... pour les bateaux à passagers de 60 mètres et plus '.

**Délibération de la CPNEFP du 25 février 2004, portant création du CQP capitaine de bateau fluvial**

Article 2

En vigueur étendu

A l'article 6 ' Objectif de la formation ' :

- au premier paragraphe, les mots : ' (automoteur marchandises ou passagers d'une longueur > 70 mètres ..) ' sont remplacés par : ' (automoteur marchandises d'une longueur > 70 mètres ou passagers de 60 mètres et plus ..) ' ;

- au deuxième paragraphe, les mots : ' automoteur marchandises d'une longueur > 70 mètres ou passagers de plus de 60 mètres ..) sont remplacés par : ' (automoteurs marchandises d'une longueur > 70 mètres ou passagers de 60 mètres et plus ..) '.

**Délibération de la CPNEFP du 25 février 2004, portant création du CQP capitaine de bateau fluvial**

Article 3

En vigueur étendu

A l'article 7.2 ' Prérequis minima ', rajouter à la fin du paragraphe :

(voir cet article)

**Délibération de la CPNEFP du 25 février 2004, portant création du CQP capitaine de bateau fluvial**

Article 4

En vigueur étendu

A l'article 9.2 ' Formation initiale ', les mots : ' ... pour les unités de plus de 60 mètres de long ' à la fin des paragraphes 9.2.2 et 9.2.3 sont remplacés par : ' ... pour les unités de 60 mètres de long et plus '.

**Délibération de la CPNEFP du 25 février 2004, portant création du CQP capitaine de bateau fluvial**

Article 5

En vigueur étendu

A l'article 11 ' Contenu de la formation ', rajouter en fin de paragraphe :

(voir cet article)

**Délibération de la CPNEFP du 25 février 2004, portant création du CQP capitaine de bateau fluvial**

Article 6

En vigueur étendu

A l'article 13 ' Modalités d'agrément par la CPNEFP des organismes de formation ', rajouter à la fin du paragraphe :

(voir cet article)

**Délibération de la CPNEFP du 25 février 2004, portant création du CQP capitaine de bateau fluvial**

Article 7

En vigueur étendu

La page 9 ' Annexes ' modifiée par l'avenant n° 1 du 21 juin 2004 est complétée par la mention suivante : ' Annexe IX 'Formation minimale de découverte et d'initiation' '.

**Délibération de la CPNEFP du 25 février 2004, portant création du CQP capitaine de bateau fluvial**

Article 8



Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, et de demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 26 septembre 2005.

## Avenant n° 2 du 28 février 2008 portant modifications diverses

Signataires	
Organisations patronales	Le comité des armateurs fluviaux,
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; La fédération nationale des ports et docks CGT ; Le syndicat général de la marine fluviale ; La fédération CFE-CGC transports,

En vigueur étendu

Les articles correspondants figurant au chapitre VI de la convention collective nationale du transport fluvial de passagers sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Chapitre VI

Durée et organisation du travail

Préambule

Considérant que :

- le secteur professionnel du transport fluvial de passagers est composé d'entreprises de tailles très diverses, exploitant leur flotte totalement ou partiellement soit sur l'année entière, soit de manière saisonnière ;
- les prestations commercialisées sont de nature très diversifiée : simples circuits programmés ou non, croisières avec restauration de quelques heures, croisières de plusieurs jours intégrant une offre hôtelière, transports publics de passagers cadencés ;
- les conditions météorologiques et nautiques constituent autant de facteurs extérieurs influant sur le niveau de fréquentation des exploitations et sur les programmes de navigation ;
- la concurrence externe des industries de loisirs notamment et la concurrence interne au secteur s'exercent de manière forte ;
- le contexte général exposé ci-dessus appelle comme réponses au plan social, d'une part, des compétences professionnelles accrues et diversifiées chez les personnels concernés et, d'autre part, des dispositifs généraux d'organisation du travail autorisant des modalités de mise en oeuvre souples et réactives et prévoyant en même temps pour leur mise en oeuvre des garanties et contreparties au bénéfice des mêmes personnels ;
- au total, les entreprises de transport fluvial de passagers doivent en permanence adapter leur organisation de travail aux fluctuations de la charge de travail, aux attentes du marché et aux exigences accrues de la clientèle,

Les partenaires sociaux, signataires du présent avenant, conviennent de la nécessité de mettre en place par la voie conventionnelle divers dispositifs d'organisation du travail aptes à répondre à ces enjeux, dispositifs parmi lesquels figurent notamment la possibilité pour les entreprises de recourir, en application du code du travail, à une organisation du travail modulée.

En conséquence, les partenaires sociaux décident de signer le présent avenant à la convention collective nationale du 23 avril 1997 afin d'en actualiser les dispositions compte tenu de l'évolution de la législation intervenue depuis et du contexte général du secteur exposé ci-dessus.

Article 32 Durée du travail

La durée du travail est celle fixée par la législation en vigueur, soit une durée de 35 heures par semaine de travail effectif, soit une variation de cette durée hebdomadaire sur tout ou partie de l'année, un plafond de 1 607 heures.

Par ailleurs et quel que soit le mode d'organisation du travail prévu au sein d'une entreprise à l'égard du personnel navigant, en application de l'article 34 ci-après :

- la durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures ou, de manière exceptionnelle, 12 heures pour le personnel embarqué et celui lié à l'exploitation des unités ;
- la durée du repos journalier doit être de 8 heures minimum dont au moins 6 heures consécutives par période de 24 heures décomptée à partir de la fin du dernier repos de 6 heures ;
- la durée de pause pour tout travail effectif dont la durée quotidienne excède 6 heures est fixée à 20 minutes, qui peuvent être compensées par une période équivalente de repos compensateurs attribuée avant la fin de la journée suivante ;
- enfin, la durée hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période maximale de 4 mois ne peut conduire à une durée moyenne hebdomadaire de travail excédant 46 heures et 48 heures sur une semaine prise isolément.

Article 33 Heures supplémentaires et repos compensateurs

Sous réserve de la mise en oeuvre des dispositions prévues aux articles 28 et 34 du présent accord, les heures supplémentaires et les repos compensateurs sont régis conformément à la législation et à la réglementation en vigueur en fonction du type d'organisation du travail appliqué.

Pour sa part, le contingent annuel d'heures supplémentaires libres est fixée à 220 heures aux termes du présent accord.

Article 34 Organisation et aménagement du travail

Pour tenir compte des caractéristiques et contraintes diverses exposées dans le préambule du chapitre VI, les entreprises peuvent :

- soit mettre en oeuvre des dispositifs d'organisation du travail dans un cadre hebdomadaire ou dans le cadre de cycles en application des règles de droit commun du code du travail ;
- soit opter pour un régime annuel de la modulation du travail selon les dispositions générales convenues ci-après dans le présent accord.

34. 1. Principes régissant la modulation annuelle du travail

La modulation du temps de travail permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur l'année ou une période inférieure à l'année fixée au sein de l'entreprise, de façon que les semaines marquées par des horaires de haute intensité compensent les semaines dont les horaires sont moindres.

Cette modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif de telle sorte que les heures effectuées au-delà ou en deçà de 35 heures se compensent automatiquement dans le cadre de la période de modulation fixée au sein de l'entreprise.

Ce type d'organisation du travail concerne et s'applique aux seuls salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée.

Par exception, il est également applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel sous conditions qu'ils soient employés dans des entreprises dont l'exploitation présente sur l'année un caractère strictement saisonnier et au quotidien une durée variable et limitée.

Pour autant et à la diligence de l'entreprise, cette organisation du travail peut ne concerner qu'une partie ou une catégorie de personnel au sein d'une entreprise ou d'un établissement et être mise en place selon des calendriers individualisés. Chaque salarié concerné peut bénéficier de temps libre supplémentaire pendant la période basse de modulation avec par exemple une répartition du travail sur 4 jours ou l'octroi de jours de repos supplémentaires.

Lorsque les variations d'horaires entraînent, dans le cadre de la programmation, un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces heures de

dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 33 ci-dessus et ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires ni à repos compensateur.

Seules les heures effectuées, sur l'année, au-delà de 1 607 heures ou sur une durée du travail pratisée si la période de modulation est inférieure à l'année ont la nature d'heures supplémentaires.

Cependant, le paiement de ces heures et de la majoration y afférente prévus à l'article 28 peuvent être remplacés, en tout ou partie, par l'octroi de jours de repos compensateurs de remplacement, ces heures ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

#### 34. 2. Modalités de répartition des horaires et programmation de la modulation

34. 2. 1. En période de faible activité, la durée hebdomadaire peut varier de 0 à 35 heures. En période de pointe, la programmation de la durée hebdomadaire ne peut conduire à dépasser les limites fixées à l'article 32 du présent accord, sauf à entraîner les majorations dues pour les heures supplémentaires qui seraient ainsi effectuées.

34. 2. 2. La modulation est établie selon une programmation indicative préalable qui prévoit les périodes de haute et basse activités prévisibles par l'entreprise.

Cette programmation indicative fait l'objet d'une consultation pour avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, au plus tard 1 mois avant la mise en oeuvre de la modulation. En l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, la programmation indicative de la modulation est fixée par l'employeur et portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage dans le même délai.

Une fois par an, le chef d'entreprise communique aux représentants du personnel un bilan de l'application de la programmation de la modulation.

34. 2. 3. Compte tenu des caractéristiques de l'activité des entreprises de la branche soumises, comme indiqué dans le préambule du présent chapitre, à des variations importantes et soudaines de la charge de travail, le calendrier indicatif de la programmation peut faire l'objet de modifications en cours d'année. Les changements d'horaires qui en découlent sont portés à la connaissance des salariés concernés avec un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 7 jours ouvrés.

Toutefois, pour préserver la nécessaire réactivité de l'entreprise face à des variations d'horaires imposées par des circonstances imprévues, les horaires et heures de travail peuvent être modifiés en respectant un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 1 jour ouvré. Dans ce ou ces cas, au (x) quel (s) les employeurs s'engagent à conserver un caractère exceptionnel, il est alors fait appel en priorité à des salariés volontaires ou, à défaut, à des salariés désignés qui alors bénéficient d'une contrepartie, soit financière, soit sous la forme de repos, correspondant à une majoration ou à des jours de repos compensateurs de 40 % des heures travaillées ayant spécifiquement fait l'objet d'une telle modification d'horaire. Ces jours de repos compensateurs sont pris à la convenance du salarié sans qu'ils puissent être accolés aux congés payés ou précéder ou suivre un jour férié.

Le refus du salarié d'une modification de ses horaires de travail dans le cadre des dispositions du présent article ne peut donner lieu à aucune sanction de quelque nature que ce soit dès lors qu'il est motivé par des obligations familiales impérieuses. »

## Accord du 18 juin 2008 relatif à la certification professionnelle « Pilote de croisière de courte durée »

Signataires	
Organisations patronales	Le comité des armateurs fluviaux.
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; La fédération nationale des ports et docks CGT ; Le syndicat général de la marine fluviale ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; La fédération transports CFE-CGC.

En vigueur étendu

### 1. 1. Création d'une certification professionnelle

La profession fluviale est soumise depuis la parution du décret du 29 août 2002 à une disposition particulière d'insertion de nouveaux pilotes professionnels liée à l'obligation de disposer d'une expérience professionnelle préalable d'au moins 1 année (100 jours au minimum) pour pouvoir se présenter aux examens du certificat de capacité.

Par ailleurs, les nouvelles exigences posées aux candidats par ce texte nécessite, à l'instar de la navigation rhénane d'où s'inspire cette nouvelle réglementation, une formation préalable pour maîtriser l'ensemble des connaissances et savoir-faire nécessaires à l'obtention de ce titre.

La profession fluviale reconnaît le bien-fondé de ces nouvelles dispositions qui tendent à mettre en adéquation les qualifications professionnelles avec les nouvelles techniques mises en oeuvre pour sécuriser et améliorer l'efficacité de la navigation fluviale.

Ces considérations de besoins prévisibles des entreprises de transport fluvial en personnel qualifié pour la conduite des bateaux, eu égard notamment aux nombreux départs en retraite de conducteurs dans les prochaines années et aux évolutions des conditions d'exercice des métiers, ont engagé les organisations professionnelles et syndicales représentatives du transport fluvial dans une démarche de promotion d'actions de formation professionnelle. Ces démarches ont abouti à la signature des accords du 27 octobre 2004 pour la formation professionnelle et du 25 février 2004 pour la création d'un CQP « Capitaine de bateau fluvial ».

Pour les bateaux à passagers, les nouvelles exigences évoquées ci-dessus se doublent de celles plus directement liées à l'accueil et au contact des passagers qui doivent être assurés non seulement sur le plan de la sécurité, mais aussi sur celui de la qualité du service commercial et touristique.

Les professionnels du tourisme fluvial ont ainsi mis en évidence à travers une enquête de l'observatoire des métiers cette carence du référentiel du CQP et ont souhaité y remédier par la mise en place d'une filière de formation plus spécifique de pilotes de bateaux à passagers de capacité limitée et destinées aux croisières de courte durée.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) représentant les employeurs et les salariés du transport fluvial (marchandises et passagers) décide de créer au niveau de la branche transport fluvial une certification professionnelle dont la définition et les conditions de délivrance sont fixées ci-après.

### 1. 2. Titre de la certification Certificat de « Pilote de croisière de courte durée » (PCCD).

Remarques : ce titre a été choisi par rapport à celui de conducteur (terme utilisé notamment dans le règlement général de police, le décret n° 2002-1104 du 29 août 2002 modifiant le décret n° 91-731 du 23 juillet 1991 relatif à l'équipage et à la conduite des bateaux circulant ou stationnant sur les eaux intérieures) et son arrêté d'application du 19 décembre 2003, pour mettre l'accent sur le fait qu'il s'agit de former des futurs responsables de la conduite d'unités fluviales motorisées et de capacité limitée - moins de 35 mètres - destinées à des excursions journalières « grand public » de découverte ou d'accès par la voie d'eau à des sites touristiques en zone urbaine ou rurale, et capables de piloter leur unité en gérant l'ensemble des moyens humains et techniques y afférent, dans le respect des réglementations relatives à la sécurité et à l'environnement et du soin apporté à la qualité touristique et commerciale de la prestation.

### 1. 3. Position de la certification

La certification de PCCD se positionne au même titre que la qualification d'agent de sécurité pour les matelots, en complément du certificat de capacité groupe B correspondant, pour les pilotes.

### 2. Champs d'application géographique, professionnelle et catégorielle

#### 2. 1. Champ d'application géographique

Le présent accord a pour champ d'application géographique l'ensemble du réseau navigable français ainsi que sur les voies navigables étrangères ou à régime international pour autant que les salariés concernés soient employés par des entreprises ayant leur siège social sur le territoire métropolitain.

#### 2. 2. Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises ayant leur siège social en France de transport fluvial de passagers référencées sous le code 50.

## 2. 3. Champ d'application catégoriel

Le présent accord s'applique au personnel navigant (chargé de la conduite et de l'entretien des bateaux de navigation intérieure) des entreprises comprises dans le champ d'application de l'annexe II « Classification des emplois et rémunération des personnels navigants techniques » à la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997.

### 3. Référence aux emplois qualifiés correspondants

Le terme de « pilote de croisière de courte durée », utilisé comme titre dans le présent accord, concerne les emplois de capitaine classe 2 tels que définis dans l'annexe II « Classification des emplois et rémunération des personnels navigants techniques » à la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997, pour les bateaux à passagers de moins de 35 mètres.

NB. - Les salariés occupant les emplois cités ci-dessus ne sont pas présumés titulaires du certificat « Pilote de croisière de courte durée » pour autant (cf. 11. Modalités de validation des acquis professionnels).

### 4. Objectif de la formation

L'objectif de la formation à l'obtention de la qualification de pilote de croisière de courte durée est le suivant :

- préparer les salariés qui en ont la volonté et les capacités à l'exercice des fonctions et responsabilités de pilote d'un bateau à passagers de navigation intérieure de moins de 60 mètres destiné à des excursions journalières, cette fonction ayant beaucoup évolué ces dernières années dans le sens d'une plus grande complexité et d'un plus grand professionnalisme (qualité, NTIC, etc.) ;
- attirer et adapter à l'exercice des fonctions et responsabilités de pilotes de bateaux à passagers de navigation intérieure de moins de 35 mètres des personnes en recherche d'emploi, grâce à une formation qualifiante ;
- préparer (art. 5. 3) les personnes ci-dessus à l'obtention :
  - du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce prévu par le décret n° 91-731 du 23 juillet 1991, modifié par le décret n° 2002-1104 du 29 août 2002 et l'arrêté d'application du 19 décembre 2003 pour le premier niveau des bateaux inférieurs à 60 mètres ;
  - de l'attestation de formation aux premiers secours ou du certificat de sauveteur secouriste du travail ;
  - du certificat restreint de radio téléphoniste ;
  - de l'attestation spéciale « passagers ».

### 5. Public visé et prérequis

#### 5. 1. Public visé

La qualification professionnelle PCCD s'adresse :

- en priorité aux matelots et matelots agents de sécurité en fonctions qui souhaitent évoluer vers un emploi de capitaine, dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation ou du capital temps formation si ce dernier dispositif vient à être institué conventionnellement dans la branche ;
- en deuxième lieu aux demandeurs d'emploi issus notamment des secteurs du tourisme souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur insertion dans le transport fluvial ;
- en troisième lieu aux salariés d'une autre branche souhaitant réorienter leur vie professionnelle.

#### 5. 2. Prérequis minima

L'accès en formation pour l'obtention du certificat « Pilote de croisière de courte durée » est ouvert :

- aux diplômés du certificat d'aptitude professionnelle de navigation fluviale ;
- aux salariés des entreprises de navigation intérieure ;
- aux titulaires de diplômes de niveau BEP ou CAP délivrés dans le domaine du tourisme ou du transport ;
- aux titulaires de diplômes de niveau bac ;
- aux candidats extérieurs au secteur de la navigation intérieure.

L'accès en formation est ouvert aux candidats de plus de 21 ans qui disposent ou disposeront au moment de l'embauche d'une pratique de l'anglais ou d'une deuxième langue vivante suffisante pour les besoins du service touristique concerné.

#### 5. 3. Précisions

L'attention des candidats est attirée sur :

- les dispositions ci-après du décret n° 2002-1104 du 29 août 2002 :

« Art. 11-3. - I. - Pour être admis à se présenter aux épreuves de l'examen en vue de l'obtention du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le candidat doit justifier d'une expérience professionnelle de 4 ans au minimum en qualité de membre d'équipage de pont d'un bateau de commerce. (...) »

II. - La durée de l'expérience professionnelle mentionnée au I est réduite de 3 ans au plus dans les cas suivants :

a) Lorsque le candidat est titulaire d'un diplôme figurant sur une liste définie par l'arrêté du 19 décembre 2003 du ministre chargé des transports et sanctionnant une formation spécialisée en navigation intérieure qui comporte des stages pratiques de conduite de bateaux. Les stages effectués par le candidat sont attestés par le livret de formation. L'arrêté susmentionné détermine à quelle réduction ouvre droit chacun de ces diplômes, la réduction ne pouvant être supérieure à la durée de la formation spécialisée ;

b) Lorsque le candidat justifie d'une expérience professionnelle acquise sur un navire de mer en qualité de membre d'équipage de pont. L'arrêté du ministre chargé des transports susmentionné détermine à quelle réduction ouvre droit, selon sa durée, l'expérience acquise en navigation maritime, la réduction maximale de 3 ans ne pouvant être accordée sans justifier d'une expérience professionnelle en navigation maritime d'au moins 4 ans. »

III. - Par dérogation aux dispositions des I et II ci-dessus, le candidat qui justifie d'une année d'expérience professionnelle en qualité de membre d'équipage de pont d'un bateau de commerce peut obtenir le certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce. Dans ce cas, le certificat de capacité n'est valable que pour la conduite des bateaux ayant des caractéristiques nautiques similaires à celles du bateau sur lequel l'examen a été passé. Le certificat mentionne le type de bateaux pour lequel il est valable. »

- la condition d'âge minimum prévue à l'article 11-1 du décret du 29 août 2002 évoqué ci-dessus :

« Art. 11-1. - Le candidat au certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce ou aux certificats PA, PB et PC doit être âgé de 18 ans au moins à la date de délivrance du titre.

Le certificat de capacité délivré à un candidat de moins de 21 ans n'est pas valable, tant que le titulaire n'a pas atteint l'âge de 21 ans, pour la conduite des bateaux transportant des marchandises dans les Etats membres de la Communauté européenne qui n'autorisent la délivrance du certificat de capacité que aux personnes ayant au moins 21 ans. »

### 6. Cadre juridique de la formation au PCCD (1)

Le certificat « Pilote de croisière de courte durée » se prépare :

- soit par la voie de la formation continue ;
- soit par la voie de l'alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- soit par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

## 7. Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels et du PCCD

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés ci-après doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent, à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait confirmé ses capacités.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés ci-après.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue, soit dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à la fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Les diplômes professionnels visés par les dispositions ci-après sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

### 7. 1. Formation initiale

Les dispositions du présent article relatives aux classifications ne peuvent avoir pour effet de remettre en cause les précédents accords conventionnels qui restent d'application sur la base des emplois occupés.

#### 7. 1. 1. Certificat d'aptitude professionnelle « Navigation fluviale » (CAP)

Pour les détenteurs de ce certificat d'aptitude professionnelle « Navigation fluviale », le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur à :

- entreprise de transport fluvial de passagers : matelot, prévu par l'annexe II « Classification des emplois et rémunération des personnels navigants techniques » à la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997.

#### 7. 1. 2. Mention complémentaire « Transporteur fluvial » au certificat d'aptitude professionnelle « Navigation fluviale »

Pour les détenteurs de cette mention complémentaire au CAP et après obtention du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur à (sous réserve qu'il y ait un poste disponible et que le salarié ait acquis une expérience suffisante) :

- entreprise de transport fluvial de passagers : capitaine prévu par l'annexe II « Classification des emplois et rémunération des personnels navigants techniques » à la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997, pour des unités correspondant au certificat de capacité détenu.

#### 7. 1. 3. Certificat de qualification professionnelle « Capitaine de bateau fluvial »

Pour le titulaire d'un certificat de qualification professionnelle « Capitaine de bateau fluvial » et du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur (sous réserve qu'il y ait un poste disponible) à :

- entreprise de transport fluvial de passagers : capitaine, prévu par l'annexe II « Classification des emplois et rémunération des personnels navigants techniques » à la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997 pour des unités correspondant au certificat de capacité détenu.

#### 7. 1. 4. Certificat de pilote de croisière de courte durée

Pour le titulaire d'un certificat de qualification « Pilote de bateaux à passagers touristiques » et du certificat de capacité pour la conduite des bateaux de commerce, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur (sous réserve qu'il y ait un poste disponible) à :

- entreprise de transport fluvial de passagers : capitaine, prévu par l'annexe II « Classification des emplois et rémunération des personnels navigants techniques » à la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure en date du 23 avril 1997, pour des unités de moins de 35 mètres de long.

Les garanties à l'embauche prévues ci-dessus s'appliquent également au personnel déjà en place dans les entreprises au moment de l'entrée en vigueur du présent accord.

### 7. 2. Garanties en cours de carrière

En ce qui concerne le salarié déjà employé dans l'entreprise mais qui aura acquis l'un des diplômes, CQP ou PCCD visés ci-dessus dans le cadre d'une action de formation permanente ou de la validation des acquis de l'expérience :

7. 2. 1. Si cette action de formation permanente a été suivie à l'initiative de l'employeur ou si elle a été suivie à l'initiative de l'intéressé mais après que l'employeur lui eut garanti qu'il pourrait l'affecter à une fonction ou à un emploi correspondant à son diplôme, l'intéressé aura la garantie des coefficients figurant au paragraphe 8. 2 ci-dessus.

7. 2. 2. Si l'intéressé participe à une action de formation permanente de sa propre initiative et sans que l'employeur lui ait garanti préalablement une fonction ou un emploi correspondant à son diplôme, l'entreprise s'efforcera de l'affecter à une fonction ou à un emploi mettant en oeuvre ses connaissances.

#### 8. Durée de l'accord de création de la certification de « Pilote de croisière de courte durée »

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature et constitue une annexe à la convention collective nationale mentionnée au 2. 2.

### 9. Contenu de la formation

Le référentiel de la certification, des compétences et des savoirs associés figure en annexes I et II du présent accord, ainsi que les conditions d'évaluation en vue d'obtenir la certification « Pilote de croisière de courte durée ».

Cette formation concerne les 5 axes qui caractérisent le champ professionnel :

- l'axe technique de maîtrise des outils de transport et de navigation ;
- l'axe hygiène et sécurité pour la sécurité et l'assistance des passagers ;
- l'axe relationnel dans l'entreprise, avec le client et les tiers ;
- l'axe culturel de prise en compte des richesses touristiques liées au réseau ou au parcours ;
- l'axe commercial tenant à l'image de marque de l'entreprise et à la proximité avec sa clientèle.

### 10. Modalités de validation des acquis professionnels

Sous réserve du respect du point 5. 2 « Prérequis », la CPNEFP aura à se prononcer sur les demandes de validation des acquis de l'expérience faites dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 .

Selon la formation et l'expérience des candidats souhaitant suivre la formation dans le but d'obtenir le certificat de pilote de croisière de courte durée et notamment les salariés des entreprises de navigation fluviale, certains modules ou items pourront faire l'objet de dispenses dans les conditions prévues à l'annexe.

### 11. Modalités d'agrément par la CPNEFP des organismes de formation

Les organismes de formation ou d'enseignement désireux de dispenser la formation au certificat de pilote de bateaux à passagers devront, en vue de leur agrément par la CPNEFP, adresser au secrétariat de cette dernière (CPNEFP c / o CAF 8, rue Saint-Florentin, 75001 Paris) un dossier de demande d'agrément comprenant :

- ses coordonnées ;
- ses références ;

- le contenu et le volume des diverses matières enseignées ;
- le CV des enseignants.

La décision de la CPFNE pourra faire l'objet d'un recours devant les parties signataires de l'accord national ayant décidé la création de la certification PCCD.

## 12. Bilan annuel. - Modification et suppression du PCCD

Un suivi et un bilan annuels du certificat « Pilote de croisière de courte durée » sont effectués et soumis à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

La certification PCCD pourra être modifiée ou supprimée par la CPNEFP, pour tenir compte des évolutions de la branche en matière d'emploi.

Le bilan réalisé à la fin de la première année de mise en oeuvre du certificat PCCD sera en particulier mis à profit pour permettre à la CPNEFP de réaliser les ajustements nécessaires des programmes de formation ou des modalités de délivrance du certificat.

Les conditions de révision du présent accord sont celles prévues à l'article L. 132-7 du code du travail.

## 13. Dépôt et extension

### 13. 1. Dépôt

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires, et au dépôt des accords collectifs de la direction des relations du travail, dans les conditions définies par le décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

### 13. 2. Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

(1) Article 6 ' Cadre juridique de la formation ' étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6313-11 et L. 6325-13 du code du travail. (Arrêté du 15 juillet 2009, art. 1er)

## Annexes

### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe I

Filière de formation de pilote de bateau fluvial de croisière de courte durée

Programme de la formation

#### 1. Objectifs

La période de formation concerne la préparation au métier de pilote de bateaux à passagers touristiques de faible longueur. Elle correspond à une mise en situation réelle d'activité en milieu professionnel et prépare, grâce à l'acquisition des connaissances et de l'expérience professionnelles nécessaires à la présentation des candidats, au certificat de capacité groupe B de premier niveau, pour les unités de moins de 60 mètres.

Elle a pour but également de permettre aux candidats de travailler en situation réelle, de s'insérer dans une organisation d'entreprise pour l'appréhender dans ses structures et ses fonctions, mais également dans son marché et ses contraintes commerciales.

La période de formation est placée au plan pédagogique sous la responsabilité d'une équipe pédagogique constituée d'un tuteur désigné au sein de l'entreprise et d'un membre de l'équipe pédagogique en charge des enseignements dispensés à l'extérieur de l'entreprise.

La période de formation en milieu professionnel est balisée par 5 étapes correspondant à l'acquisition progressive de savoirs et de compétences.

Ces savoirs et ses compétences sont déclinés dans le document joint qui met en évidence dans les fiches d'apprentissage théorique les éléments de connaissance dont l'acquisition est indispensable, et dans les fiches de mise en application pratique en entreprise, les compétences dont il s'agit de vérifier la mise en exercice.

#### 2. Organisation et durée (1)

La période de formation en milieu professionnel se décompose en périodes alternant la formation théorique dispensée en dehors et au sein de l'entreprise, sanctionnée par le passage de l'examen théorique du certificat de capacité, et pratique, plus particulièrement destinée à préparer le candidat à l'examen pratique du même certificat.

La formation théorique représente un minimum de 110 heures de formation, dispensées hors et au sein de l'entreprise, soit 3 semaines selon le référentiel des savoirs et des compétences joints en annexe II et selon le programme suivant :

##### Etape 1. - Découverte (1 à 2 jours)

Le candidat est intégré en milieu professionnel pour découvrir :

- l'entreprise de transport fluvial de passagers ;
- ses bateaux ;
- ses produits touristiques.

##### Etape 2. - Semaine 1 : Le matelot agent d'accueil, (MAA)

Jour 1 :

Le transport fluvial ;

Le contexte institutionnel, les caractéristiques de l'activité ;

Le réseau, les bateaux ;

Les éléments de réglementation.

Jour 2 :

Le tourisme fluvial ;

Les différents produits touristiques ;

Les différentes clientèles ;

Le patrimoine touristique local ;

L'accueil des passagers, la gestion des conflits.

Jours 3 et 4 :

La sécurité des passagers ;

Sauveteur secouriste du travail, (SST) ;

Incendie, envahissement, panique, évacuation.

Jour 5 :

Mise en application pratique en entreprise, embarquement, matelotage, sécurité.

Examen ASP.

Délivrance :

- de l'attestation de sauveteur secouriste du travail ;
- de l'attestation spéciale passagers ;
- de l'attestation professionnelle de stage matelot agent d'accueil ;
- du livret de service réglementaire.

Etape 3. - Semaine 2 : Approche technique théorique : préparation à l'examen théorique du certificat de capacité du groupe B premier niveau

Jour 1 :

Le contexte et la réglementation ;

Connaissance précise des ouvrages ; le réseau, VNF... ;

Approche réglementaire, le RGP, RPP, signalisation.

Jour 2 :

Les bateaux ;

Construction, propulsion, gouverne, équipements ;

Principe des manoeuvres, matelotage ;

Maintenance, entretien, détection des pannes.

Jour 3 :

Les conduites de sécurité à bord ;

Les situations de risques et d'urgence ;

La prévention des accidents ;

La sécurité des équipages et des passagers ;

L'hygiène de vie.

Jour 4 :

Le certificat restreint de radiotéléphoniste (CRR).

Jour 5 :

Mise en situation en entreprise ;

L'organisation et le fonctionnement de l'entreprise ;

Embarquement de mise en situation ;

Les accidents du travail ;

Système qualité ;

Comportement au poste de travail ;

Révision, tests de préparation à l'examen théorique ;

Passage de l'examen théorique du certificat de capacité groupe B premier niveau ;

Passage du CRR.

Etape 4. - Semaine 3 : Approche touristique

Jour 1 :

Axe commercial :

L'approche clients, les différentes clientèles ;

Le service ;

Le produit touristique, sa conception, sa promotion.

Jour 2 :

Axe relationnel :

La communication interne, externe ;

Les moyens de communication, les NTIC ;

La gestion des situations anormales et des conflits ;

Les relations avec les services publics.

Jour 3 :

Axe touristique :

Le patrimoine touristique local (parisien...);

Son accès depuis la voie navigable (les collectivités locales, la Seine, le PAP, VNF...);

L'information touristique, la documentation.

Jours 4 et 5 :

Mise en situation en entreprise ;

Les produits touristiques de l'entreprise, l'organisation des croisières, leur animation ;

L'hygiène et la sécurité ;

La mise en oeuvre de la qualité au sein de l'entreprise, la gestion des documents.

Etape 5. - Semaines 4, 5 et 6 : « Ecole de pilotage »,

100 heures d'apprentissage de la conduite

L'enseignement pratique correspond à l'acquisition de la capacité à piloter. Il représente 100 heures d'apprentissage spécifique à la conduite et au pilotage à l'issue de la période de 100 jours de membre d'équipage de pont correspondant au livret de service réglementaire. Il est dispensé au choix de l'entreprise d'accueil soit au sein de l'entreprise sous la responsabilité d'un pilote référent, soit en école professionnelle de pilotage. Il pourra comporter des séances d'apprentissage à la conduite sur simulateur de conduite et devra permettre un apprentissage sur des types d'unités diversifiées.

Passage de l'examen pratique du certificat de capacité.

Passage du certificat restreint de radiotéléphoniste.

Passage de l'examen professionnel de « Pilote fluvial de croisière de courte durée ».

Délivrance du certificat de capacité du certificat restreint de radiotéléphoniste et du certificat professionnel, (PCCD).

Ce programme de formation pourra faire l'objet d'ajustements dans la répartition et les volumes des temps de formation et, le cas échéant, de la dispense de certains modules ou items, en fonction de la situation réelle et de l'expérience professionnelle des salariés en période de perfectionnement. Ces ajustements restent de la compétence de l'équipe pédagogique qui devra néanmoins justifier de ses choix dans la mise au point du programme pédagogique.

Candidats en situation de première formation ou de reconversion

Le programme de formation définit ci-dessus structure la durée de la présence en entreprise correspondant à la période d'expérience professionnelle de 100 jours obligatoire requise pour que le candidat puisse être présenté à l'examen de délivrance d'un certificat de capacité à la conduite des bateaux de navigation intérieure, groupe B.

Le bénéficiaire de la formation peut avoir la qualité de stagiaire ou de salarié.

Lorsque cette formation s'effectue dans le cadre d'un contrat de travail particulier (divers types de contrats d'insertion, de qualification, d'adaptation ou d'insertion professionnelle...) le stage obligatoire est inclus dans la période de formation dispensée en milieu professionnel.

La période de mise en situation professionnelle a pour objectif la réalité du transport fluvial, la mise en situation réelle d'appréhension du fonctionnement de l'entreprise, l'insertion dans une équipe professionnelle et l'acquisition de l'expérience obligatoire à la préparation au certificat de capacité.

Candidats en situation de perfectionnement

Le programme de formation s'ajuste au profil du candidat ayant occupé diverses activités professionnelles dans le secteur de la navigation fluviale et désireux de préparer l'examen du certificat de capacité.

Cette expérience ne dispense pas l'équipe pédagogique de définir une période de mise en situation professionnelle complémentaire faisant, le cas échéant, l'objet d'aménagements du poste de travail pour permettre l'appréhension par le candidat des conditions de fonctionnement de l'entreprise, de la gestion de ses produits touristiques et de préparation aux épreuves pratiques de l'examen.

### 3. Délivrance du certificat professionnel

L'évaluation de l'aptitude à être titulaire du certificat PCCD est sanctionnée par le passage d'un test d'évaluation en 3 phases ;

1<sup>re</sup> phase : la première phase est réputée acquise lorsque le candidat est effectivement titulaire des 3 certifications professionnelles suivantes :

- du certificat de capacité groupe B pour les bateaux de commerce à minima de moins de 60 mètres ;
- de l'attestation spéciale passagers ;
- du certificat restreint de radiotéléphoniste.

2<sup>e</sup> phase : évaluation de la pratique professionnelle :

Le responsable de l'équipe pédagogique et le tuteur du candidat pendant la période en entreprise conviennent, selon un contrôle continu, d'une note d'évaluation de la pratique professionnelle du candidat manifestant son aptitude à gérer les différentes composantes de l'activité professionnelle.

Cette note comprise entre 0 et 20 est communiquée au candidat, assortie des commentaires nécessaires.

Une note inférieure à 5 est éliminatoire.

3<sup>e</sup> phase : examen d'évaluation des acquis professionnels pour le service touristique :

La 3<sup>e</sup> phase de l'examen d'évaluation est centrée sur l'évaluation de la capacité du candidat à assimiler les différentes composantes de l'activité touristique des entreprises de transport fluvial et consiste en un entretien d'une demi-heure avec un jury composé de 3 professionnels désignés par la CPNEFP parmi les professionnels du secteur, soit un représentant des employeurs, directeur ou chef des services commerciaux d'entreprises, un représentant des salariés d'entreprises de bateaux à passagers et un représentant des services publics concernés par les activités fluviales.

Cette épreuve peut être remplacée par un jeu de rôle adapté aux situations rencontrées dans le cadre des activités professionnelles.

Cette note est également comprise entre 0 et 20.

Délivrance de l'attestation

La note finale est calculée à partir des résultats obtenus aux épreuves de la pratique et des acquis professionnels.

Pour permettre la délivrance de l'attestation, la note obtenue, conjuguée des deux phases d'évaluation, doit être au moins égale à 12 sur 20.

Les candidats ayant obtenu entre 8 et 12 peuvent se représenter une seconde fois à l'épreuve d'évaluation des acquis professionnels.

L'attestation est délivrée par la CPNEFP sur imprimé à en-tête de la commission paritaire sur avis de l'organisme de formation.

Les candidats malheureux pourront néanmoins se prévaloir d'un certificat de suivi de la formation pour postuler aux emplois de matelots disponibles dans les entreprises de transport fluvial.

(1) Article 2 ' Organisation et durée ' de l'annexe 1 ' Filière de formation de pilote de bateau fluvial de croisière de courte durée ' étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6325-13 du code du travail.  
(Arrêté du 15 juillet 2009, art. 1er)

## Annexe

En vigueur étendu

### Annexe II

Filière de formation de pilote de bateau fluvial de croisière de courte durée

Référentiels des savoirs associés

Fiche 1 : Le contexte institutionnel et réglementaire du transport fluvial en France et en Europe

Objectif : connaître les conditions d'exercice du transport fluvial en France et en Europe et ses principaux résultats.

#### I. - Le transport fluvial

Quelques données statistiques ;

Les caractéristiques du transport fluvial de marchandises ;

Le tourisme fluvial ;

Le transport de passagers ;

Les coches de plaisance ;

La plaisance privée.

#### II. - Connaissance des ouvrages de navigation

Le réseau en France et en Europe ;

Rivières naturelles, canalisées, canaux ;

Caractéristiques techniques et fonctionnelles ; la notion de gabarit et de classe ;

Les principaux ouvrages de navigation ; description fonctionnelle ;

Le fonctionnement d'une écluse ;

Les gestionnaires de réseau, VNF ;

Les ports de navigation intérieure ; le cas particulier de Paris ;

Les cartes de navigation ;

Lexique.

III. - La réglementation

Les règlements de police :

- le règlement général de police ;

- les règlements particuliers de police, cas de la traversée de Paris ;

- les avis à la batellerie.

La signalisation :

- les panneaux réglementaires ;

- les feux et signaux sonores ;

- la réglementation CEVNI.

Les documents de bord :

- les certificats de capacité ;

- les attestations spéciales ;

- les titres de navigation ;

- les certificats « matières dangereuses ».

Fiche 2 : Les bateaux

Objectif : connaître les principales caractéristiques des bateaux de transport fluvial en activité (fret et passagers).

I. - Caractéristiques techniques et fonctionnelles

La construction et l'équipement :

- les différents types de matériels : plaisance, marchandises ou passagers, automoteurs, convois ;

- les dimensions de référence ;

- la coque et sa structure ;

- le poste de pilotage ;

- les locaux de réception du public ;

- les locaux à risque (cuisine, salle des machines...) ;

- le chargement ou l'embarquement.

La propulsion et la gouverne :

- les moteurs Diesel ;

- les appareils à gouverner classiques ;

- les hélices orientables ;

- le propulseur d'étrave ;

- les carburants et lubrifiants.

Les appareils et équipements :

- les aides à la navigation (radar, GPS...), leurs limites d'utilisation ;

- les ancres et guindeaux ;

- les câbles acier ou nylon ;

- les moteurs électriques (haute et basse tension) ou hydrauliques.

II. - Les manoeuvres

Objectif : permettre de participer avec efficacité aux principales manoeuvres de l'unité en assumant la responsabilité de l'équipage et dans les règles de sécurité en vigueur.

La marche du bateau :

- le démarrage des moteurs et des accessoires de manoeuvres (bouteur...) ;

- l'influence des caractéristiques géométriques du bateau ou du convoi et de l'enfoncement ;

- l'influence des courants, du vent, de la marée, des conditions atmosphériques ;

- l'éclusage ;

- la vitesse, le maintien du cap ;

- les autres usagers, le trématage et le croisement ;

- l'accostage ;

- la pratique du guidage ; vigie par VHF, appréciation des distances.

Les techniques de la batellerie :

- la préparation des convois ;

- le brélage et le contrôle de la tension des câbles ;

- l'utilisation des différents types de câbles ;

- la réalisation des noeuds ;

- le passage des écluses ;

- l'étalage, l'amarrage et le stationnement ;

- l'appréciation des vitesses.

La communication en navigation :



- le transfert d'informations au conducteur ;
- la VHF, le radiotéléphone ;
- les nouvelles technologies (GPS...).

### III. - L'entretien et la maintenance

Objectif : assurer l'entretien courant et maintenir les installations et outillages en état de fonctionnement selon les normes de sécurité en vigueur.

L'entretien courant :

- l'entretien journalier et la périodicité des interventions ;
- les consommations ;
- les économies d'énergie ;
- le contrôle et la remise à niveau des fluides ;
- le changement périodique des filtres ;
- l'application des peintures, (protection, décoration, anti-dérapant, anti-corrosion) ;
- l'entretien des outillages ;
- le rangement et la propreté des lieux de travail.

Le repérage des petites anomalies et les petites réparations :

- les pannes électriques ;
- les étanchéités ;
- les petits dépannages électriques, de menuiseries.

#### Fiche 3 : Les conduites de sécurité à bord

Objectif : connaître les situations à risques inhérents à l'exploitation des bateaux pour permettre la prévention des accidents et les comportements de sécurité ; adapter les règles générales aux bateaux à passagers et participer avec efficacité aux opérations d'embarquement, de transport et de débarquement.

L'embarquement et le débarquement :

- le centre de gravité et la stabilité du bateau ;
- le contrôle de l'amarrage et de la fixation de la passerelle d'embarquement ;
- le nombre de passagers ;
- les consignes de sécurité à l'embarquement et au débarquement ;
- le contrôle de l'enfoncement.

La communication en navigation :

Le transfert d'informations au conducteur.

L'incendie à bord :

- les équipements de sécurité existants, leur emplacement, leurs domaines d'intervention ;
- l'utilisation des EPI ;
- le maniement des lances à incendie.

L'abordage et l'envahissement par l'eau :

- la préparation des abordages ;
- l'utilisation des matériels de secours (bachot, pompes...) ;
- les gestes d'urgence.

Les premiers secours :

- les éléments du diagnostic ;
- l'alarme et l'alerte ;
- les principes des premiers secours aux blessés ;
- les effets sur la santé des substances toxiques manipulées ;
- la prévention de la panique à bord ;
- l'évacuation ;
- l'utilisation de la VHF.

Les situations à risques :

- les crues ou intempéries ;
- les manoeuvres d'éclusage ou d'accostage ;
- l'évacuation.

Les chutes à l'eau ou de grande hauteur :

- maniement des matériels de secours (bouées avec ligne de jet, bachot...) ;
- les effets du courant ;
- l'hypothermie ;
- les garde-corps.

Hygiène de vie :

- choix de l'alimentation ;
- effets de l'alcool, des médicaments, du tabac, ou des substances susceptibles de modifier le comportement ;
- symptômes, causes, effets de la fatigue ou du stress ;
- rôle fondamental du cycle de base activité/repos ;
- l'hygiène personnelle.

#### Fiche 4 : La mise en situation en entreprise

Objectif : par l'analyse et la pratique amener le candidat à découvrir et comprendre l'organisation de l'entreprise et à adopter une attitude professionnelle appropriée aux postes de travail et aux situations rencontrées.

L'organisation de l'entreprise :

- l'entreprise et son environnement ;
- la durée du travail journalière et hebdomadaire ;
- le règlement intérieur ;
- l'hygiène et la sécurité.

Les différents postes de travail embarqués :

- le capitaine commandant de bord ;
- le pilote ;
- le matelot, l'agent de sécurité ;
- le commissaire de bord ;
- le service de restauration, le personnel de salle.

Le respect des autres :

- les relations hiérarchiques ;
- les relations avec les membres de l'équipage ;
- les relations avec les autres usagers ;
- les relations avec les agents des services de navigation et du Port autonome de Paris ;
- les relations avec les autorités, municipalité, brigade fluviale...

La prévention des accidents du travail :

- la connaissance et le respect des consignes de sécurité (accueil sécurité) ;
- l'attitude et la vigilance ;
- l'entretien du bateau ;
- le nettoyage des circulations ;
- l'utilisation des protections individuelles.

Comportement en situation d'urgence :

- évaluer la situation ;
- éviter le suraccident ;
- alerter et prévenir les services de secours internes et externes ;
- secourir les blessés ;
- informer le conducteur ou les sauveteurs.

La mise en oeuvre de la qualité :

- le référentiel « QHSE » ;
- les différentes procédures ;
- les manuels Qualité.

Fiche 5 : L'approche commerciale

Objectif : accroître les performances commerciales de l'entreprise.

La relation commerciale :

- les différentes clientèles et leurs caractéristiques ;
- l'approche client ;
- accueil ;
- information du client ;
- vente.

La conception du produit touristique :

- le service à bord ;
- service des consommations.

La prise en compte des éléments financiers du transport :

- la tarification ;
- la monnaie ;
- les moyens de paiement.
- l'image de marque de l'entreprise

.Fiche 6 : L'axe relationnel

Objectif : connaître les bases et les outils de la communication réussie pour pouvoir gérer au mieux les situations courantes, ou anormales et conflictuelles.

I. - La communication interne/externe

Les bases de la communication :

- les éléments de la communication ;
- la communication verbale et non verbale ;
- les freins à la communication ;
- la communication réussie ;
- les objectifs du message ;
- la définition des rôles ;
- les acteurs, motifs, contenu ;
- les différents registres ;
- les obstacles à une communication efficace.

Les situations de communication professionnelle :

Orales et écrites ;

- internes et externes ;
- la présentation l'attitude ;
- choix du canal utilisé ;
- rédaction de messages simples ;

Les outils de la communication :

- le téléphone ;
- l'informatique et les télécommunications ;
- la VHF ;
- principes d'utilisation ;
- les moyens bureautiques ;
- les relations professionnelles.

La valorisation de l'entreprise :

- l'image de l'entreprise et du transport fluvial au travers de la communication ;
- les langues étrangères.

II. - La communication en situation anormale ou conflictuelle

La situation dangereuse ;

La situation conflictuelle.

Jeux de rôle : réactions face à une foule, face à un client mécontent, à un accident, à des fraudeurs, à un terroriste...);

L'alerte et l'assistance des services de secours.

Fiche 7 : L'axe touristique

Objectif : connaître les principales richesses touristiques des sites desservis.

1. Exemple d'analyse à partir de la découverte

du patrimoine touristique parisien

a) Connaître les principaux sites touristiques parisiens (cf. livret « Tourisme à Paris ») :

Géographie appliquée au tourisme de la Seine.

b) Connaître les points importants de la Seine, l'histoire des ponts :

Le rôle des collectivités locales ;

Le rôle du Port autonome de Paris ;

2. Elaboration et conduite de visites et de circuits

a) Gérer les contacts avec des touristes français, étrangers ;

b) Mettre en oeuvre les techniques et attitudes facilitant le contact.

3. Conseil et vente de produits touristiques

a) Caractériser les produits touristiques ;

b) Capacité de proposer, conseiller et vendre des produits touristiques.

c) Les documents touristiques.

Fiche 8 : La mise en situation en entreprise

Objectif : appréhender les conditions de mise en oeuvre par l'entreprise des enseignements théoriques dans les domaines commercial, relationnel et touristique.

1. Déterminer le produit « spécifique entreprise »

a) Bateaux ;

b) Le site ;

c) L'activité ;

d) Les prix ;

e) L'environnement proche.

2. Proposer et vendre les produits de l'entreprise

a) Autres croisières ;

b) Livres, objets divers.

3. Connaître le circuit emprunté

a) Renseigner le public sur les activités et les circonstances fluviales ;

b) Pouvoir renseigner les clients sur les sites touristiques approchés, ponts et divers monuments longeant la Seine ;

c) Pouvoir conseiller des visites touristiques aux clients souhaitant visiter Paris.

4. Mise en situation sur le thème 3 et préparation d'un commentaire improvisé

5. Organiser et exécuter quelques services de base ;

servir un café, une consommation...

6. Gérer les procédures et les documents spécifiques à l'entreprise

a) Tenue (uniforme) ;

b) Attitude ;

c) Phrase type (bienvenue, remerciement, bon voyage... en diverses langues) ;

d) Gestion de situations difficiles (accident, conflit client...).

7. Mettre en oeuvre les process Qualité

a) Process des questionnaires ;

b) Gestion des documents.

8. Prendre en compte l'image de marque de l'entreprise

La qualité de service ;

La relation commerciale ;

Représenter la société auprès des clients.

Fiche 9 : Partie pratique : la mise en application pratique. l'apprentissage de la conduite

Objectif : réussir l'examen pratique du certificat de capacité.

4.1.1. Réaliser des transports ;

4.1.2. Préparer le transport ;

4.1.3 Contrôler les niveaux de fluides, calculer les volumes à embarquer ;

4.1.4. Démarrer les moteurs ;

4.1.5. Suivre les consommations ;

4.1.6. Positionner les câbles d'amarrage sur les bollards et sur les tambours ;

4.1.7. Manipuler les guindeaux et les ancres ;

4.1.8. Manipuler les câbles acier ou nylon lors des manoeuvres d'amarrages ou d'éclusage ;

4.1.9. Réaliser quelques noeuds d'amarrage simples ;

4.1.10. Réaliser une chasse d'air dans un circuit hydraulique ;

4.1.11. Gérer les informations orales communiquées par les matelots lors de la navigation ou des manoeuvres.

4.1.12. Assurer les opérations d'embarquement et de débarquement de passagers ;

4.1.13. Préparer le bateau à l'accueil du public ;

4.1.14. Respecter les consignes de sécurité ;

4.1.15. Contrôler l'enfoncement ou le nombre de passagers embarqués ;

4.1.16. Assurer l'information et la sécurité des passagers ;

4.1.17. Maintenir le matériel en état de fonctionnement ;

4.1.18. Assurer les vidanges, graissage et changements de filtres ;

4.1.19. Vérifier les tensions de câbles ou des courroies ;

4.1.20. Nettoyer et ranger les lieux de travail ;

4.1.21. Choisir les produits d'entretien et outillages appropriés ;

4.1.22. Lover les câbles ;

4.1.23. Réaliser de petits travaux de dépannage électriques ou mécaniques ;

4.1.24. Appliquer les consignes de sûreté.

4.1.25. Apprendre à piloter ;

4.1.26. Déhaler ;

4.1.27. Conduire sur mode de propulsion classique ;

4.1.28. Conduire au Shottel ;

4.1.29. Maintenir son cap ;

4.1.30. Franchir une écluse ;

4.1.31. Faire un demi-tour ;

4.1.32. Arrêter le bateau en urgence cap à l'aval ;

4.1.33. Mesurer et maîtriser les effets du vent, des courants, des crues ;

4.1.34. Effectuer la manoeuvre de l'homme à la mer ;

4.1.35. Accoster et amarrer ;

4.1.36. Réagir en situation d'urgence.

4.1.37. Mettre en oeuvre de la sécurité et de la qualité ;

4.1.38. Vérifier les conformités ;

4.1.39. Participer aux exercices de mise en sécurité ;

4.1.40. Respecter les procédures « Qualité » ;

4.1.41. Assurer les protections individuelles et utiliser le matériel de secours.

## Accord du 15 décembre 2015 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	La CAF,
Organisations de salariés	La FAT UNSA ; La SGMF ; La FGTE CFTD ; La FNPD CGT ; La FEETS FO ; La FNT CFE-CGC,

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est pris en application de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi qui prévoit, en son article 1er, la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés.

Le présent accord a pour objet de prévoir un système de garanties minimales obligatoires couvrant les salariés des entreprises des branches professionnelles signataires du présent accord ne disposant pas d'un contrat frais de santé à adhésion obligatoire. Ces salariés bénéficieront ainsi d'un remboursement

complémentaire des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre d'un dispositif favorisant la solidarité.

## **Objet**

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le présent accord collectif instaure une couverture minimale en matière de frais de santé au profit des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce dispositif est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En outre, il est en conformité avec le décret du 8 juillet 2014 modifiant l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et du décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale (1).

(1) Les entreprises sont libres de choisir l'organisme assureur auprès duquel elles s'affilieront.

## **Champ d'application**

### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des organisations signataires qui ne disposent pas d'une couverture collective de frais de santé.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a donc pas pour objet la remise en cause d'un régime d'entreprise plus favorable.

En conséquence, les entreprises disposant au jour de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant des garanties d'un niveau équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord peuvent conserver leur régime.

Les entreprises ayant un régime frais de santé moins favorable apprécié dans les conditions énoncées ci-dessus devront adapter leurs garanties au plus tard le 1er janvier 2016.

## **Répartition de la cotisation**

### **Article 3**

En vigueur étendu

La cotisation afférente au dispositif de garantie de frais de santé définie à l'article 9 est répartie de la manière suivante : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

## **Salariés concernés**

### **Article 4**

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés *ayant 6 mois d'ancienneté* (2), titulaires d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, non suspendu et inscrits à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les garanties prévues au présent accord sont suspendues de plein droit dans les cas où le contrat de travail est suspendu sans maintien total ou partiel de la rémunération et sans versement d'indemnités journalières complémentaires, financées en tout ou partie par l'employeur.

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

## **Cas de dispense d'affiliation**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Par exception, conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés qui le souhaitent peuvent être dispensés d'affiliation au présent dispositif de frais de santé.

A titre d'information, cette dispense concerne les salariés qui relèvent de l'une des situations suivantes :

- salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure ; la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de garantie de frais de santé à condition de le justifier chaque année ;
- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, quelle que soit leur date d'embauche ;
- salariés bénéficiaires de l'ACS, de la CMU-C ; la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

Les salariés qui répondent à l'une des situations mentionnées ci-dessus doivent formuler expressément par écrit à leur employeur leur demande de dispense.

Il incombe à l'employeur d'informer le salarié de la manière la plus claire et précise possible des conséquences de sa dispense d'affiliation.

## **Respect des critères de responsabilité**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Le présent dispositif de frais de santé est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets et arrêtés pris pour son application.

## **Tableaux de garanties**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Les tableaux des garanties du régime de base et du régime optionnel sont joints en annexe II.

## **Choix de deux organismes assureurs**

### **Article 8**

En vigueur étendu

Le comité des armateurs fluviaux signera un contrat-cadre avec deux organismes, parmi les trois auditionnés par les partenaires sociaux dans le cadre de la consultation organisée du 20 juillet au 15 septembre 2015. Ces deux organismes seront chargés d'assurer la gestion du risque santé complémentaire conventionnel des salariés de la branche compte tenu des garanties figurant au présent accord.

(3) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

### Suivi du régime complémentaire frais de santé

#### Article 9

En vigueur étendu

Le suivi du régime complémentaire frais de santé est assuré par la commission paritaire nationale.

### Entrée en vigueur et durée

#### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2016. Les entreprises disposent d'un délai de 12 mois pour se mettre en conformité avec ses dispositions.

### Extension

#### Article 11

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

### Révision

#### Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fait l'objet de la conclusion d'un avenant écrit soumis aux mêmes règles de dépôt et publicité que le présent accord.

(4) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016 et de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

### Dénonciation

#### Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui le substituera ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

### Dépôt et publicité

#### Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente.

### Annexes

#### Annexe I

En vigueur étendu

#### Annexe I

Champ d'application professionnel

Convention collective du personnel navigant des entreprises de transport fluvial de marchandises (idcc 0003).

Convention collective du personnel sédentaire des entreprises de transport fluvial de marchandises (idcc 2174).

Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport fluvial de passagers (idcc 1974).

#### Annexe II

En vigueur étendu

#### Annexe II

### TABLEAU DES GARANTIES DE BASE

	Régime de BASE Y compris le remboursement de la sécurité sociale
<b>SOINS MEDICAUX ET PARAMEDICAUX</b>	
- Consultations, visites : généralistes	100 % BR
- Consultations, visites : spécialistes	135 % BR CAS/115 % BR HORS CAS
- Auxiliaires médicaux : infirmières, kinésithérapeutes...	100 % BR
Pharmacie 30/35%	100 % BR
<b>ANALYSES ET EXAMENS</b>	
- Actes médicaux techniques et d'échographie	100 % BR
- Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée	100 % BR
- Examens de laboratoire	100 % BR
<b>APPAREILLAGES ET ACCESSOIRES MEDICAUX</b>	
- Appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	100 %
- Prothèses auditives	100 %

CURE THERMALE	
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier	100 % BR
OPTIQUE	
Limitation à 1 équipement tous les 2 ans. Cette période est réduite à 1 an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue	
Forfait :	
- Monture	112 €
- Verres simples faible correction	124 €
- Verres simples forte correction	160 €
- Verres complexes faible correction	160 €
- Verres complexes forte correction	192 €
- Lentilles acceptées ou refusées	100 €
DENTAIRE	
- Soins dentaires	100 % BR
- Inlays-Core	150 % BR
- Prothèses dentaires acceptées	150 % BR
- Orthodontie acceptée	125 % BR
MEDECINE DOUCE	
Ostéopathie, chiropractie Praticien titulaire d'un diplôme délivré par un établissement agréé	15 €/ séance X 4
HOSPITALISATION MEDICALE ET CHIRURGICALE	
- Frais de séjour	120 % BR
- Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)	130 % BR CAS/ 110% BR HORS CAS
- Ambulances, véhicules sanitaires légers...	CAS
- Forfait journalier hospitalier	100 % BR
- Chambre particulière	100 % des Frais Réels
- Chambre particulière ambulatoire	30 €/jour
- Frais d'accompagnement d'un enfant de moins 16 ans	15 €/jour
	15 €/jour
MATERNITE	
- Soins, honoraires de médecin, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique	100 % BR
- Chambre particulière	30 €/jour
PREVENTION	
- Actes de prévention pris en charge dans le cadre du contrat responsable	100 % BR

\* Prise en charge sans surcoût :

- détartrage annuel sus et sous gingival effectué en 2 séances maximum
- dépistage des troubles de l'audition chez les plus de 50 ans, une fois tous les 5 ans
- dépistage de l'hépatite B,
- scellement des sillons dentaire avant le 14<sup>ème</sup> anniversaire,
- bilan du langage oral des enfants,
- ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans
- vaccin anti-grippe

#### TABLEAU DES GARANTIES OPTIONNELLES

	<b>OPTION Y compris le remboursement de la sécurité sociale</b>
<b>SOINS MEDICAUX ET PARAMEDICAUX</b>	
- Consultations, visites : généralistes	135 % BR CAS/ 115% BR HORS CAS
- Consultations, visites : spécialistes	160 % BR CAS/ 140% BR HORS CAS
- Auxiliaires médicaux : infirmières, kinésithérapeutes...	105 % BR
<b>PHARMACIE</b>	
Pharmacie	100 % BR
Pharmacie prescrite non prise en charge	30 €/an
<b>ANALYSES ET EXAMENS</b>	
- Actes médicaux techniques et d'échographie	135 % BR CAS/ 115% BR HORS CAS
- Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée	120 % BR CAS/ 100% BR HORS CAS
- Examens de laboratoire	105 % BR
<b>APPAREILLAGES ET ACCESSOIRES MEDICAUX</b>	
- Appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	120 %
+Forfait supplémentaire orthopédie, appareillage et accessoires médicaux	+ 127 €
- Prothèses auditives	120 %
+Forfait supplémentaire achat prothèses auditives	+ 127 €
<b>CURE THERMALE</b>	
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier	100 % BR
+Forfait supplémentaire	63 €
<b>OPTIQUE</b>	
Limitation à 1 équipement tous les 2 ans. Cette période est réduite à 1 an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue	
Forfait :	
- Monture	150 €
- Verres simples faible correction	192 €
- Verres simples forte correction	232 €
- Verres complexes faible correction	232 €
- Verres complexes forte correction	258 €
- Lentilles acceptées ou refusées	150 €

<b>DENTAIRE</b>	
- Soins dentaires	125 % BR
- Inlays-Core	200 % BR
- Prothèses dentaires acceptées	200 % BR
- Prothèses dentaires refusées	150 % BR
- Orthodontie acceptée	200 % BR
- Orthodontie refusée	130 % BR
<b>MEDECINE DOUCE</b>	
Ostéopathie, chiropractie Praticien titulaire d'un diplôme délivré par un établissement agréé	50 €/ séances X 4
<b>HOSPITALISATION MEDICALE ET CHIRURGICALE</b>	
- Frais de séjour	160 % BR
- Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)	170 % BR CAS/ 150% BR HORS CAS
- Ambulances, véhicules sanitaires légers...	120 % BR
- Forfait journalier hospitalier	100 % des Frais Réels
- Chambre particulière	41 €/ jour
- Chambre particulière ambulatoire	41 €/jour
- Frais d'accompagnement d'un enfant de moins 16 ans	15 €/jour
<b>MATERNITE</b>	
- Soins, honoraires de médecin, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique	135 % BR CAS/ 115% BR HORS CAS
- Chambre particulière	41 €/ jour
- Frais de maternité	238 €
Indemnité par enfant inscrit à la date de naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivant cette date.	
<b>PREVENTION</b>	
- Vie sans tabac	
Prise en charge des substituts nicotiques et/ou consultation cognito-comportementale sur prescription médicale, après intervention du régime obligatoire.	100 €/an
- Vaccin anti-grippal et autres vaccins	60 €/an
- contraceptions (préservatifs, pilules, patches...)	30 €
- Actes de prévention pris en charge dans le cadre du contrat responsable	100 % BR

[1] Les entreprises sont libres de choisir l'organisme assureur auprès duquel elles s'affilieront.

## Accord du 29 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation, à la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans le transport fluvial

Signataires	
Organisations patronales	CAF
Organisations de salariés	FAT UNSA SGMF FGTE CFDT FNPD CGT FEETS FO PSCN CFE-CGC

En vigueur étendu

### Préambule

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

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

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

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

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

A cet égard, ils considèrent que le recrutement de nouveaux entrants dans la branche doit faire l'objet d'une attention particulière compte tenu de la spécificité que constitue la validation obligatoire des périodes d'expérience préalable à l'accès aux emplois qualifiés de la branche, telle que la spécifient tant les dispositions des articles R. 4231-1 à R. 4231-34 du code des transports relatif aux conditions d'octroi du certificat de capacité de conduite sur les voies d'eau intérieures communautaires que le chapitre 23 du RVBR (règlement de visite des bateaux du Rhin) pour la navigation rhénane. Ils souhaitent à cet égard placer le secteur en capacité de bénéficier au mieux des possibilités ouvertes par les évolutions réglementaires.

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

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

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

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

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



## Titre Ier Dispositions générales

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

- convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transports de marchandises de la navigation intérieure du 5 septembre 2000 modifiée par accords des 10 janvier 2005 et 28 février 2008 ;
- convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997 modifiée par accords des 10 janvier 2005 et 28 février 2008 ;
- accords nationaux en date du 2 avril 2001 applicable à la flotte exploitée en relèves et du 10 janvier 2001 applicable à la flotte exploitée en classique modifiés et complétés par avenants et accords du 10 juillet 2007.

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

### Chapitre Ier : Structures institutionnelles et professionnelles

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

##### Article 2

En vigueur étendu

##### 2.1. Composition

La commission est composée à égalité de représentants des employeurs et des organisations représentatives des salariés. Le nombre de ses membres n'excédera pas un total de 16 personnes ne comprenant pas les responsables de délégations. Il sera tenu compte de la représentativité de chaque organisation syndicale au sein de la branche pour définir le nombre de sièges attribués à chacune (1 siège par organisation représentative et le reste en fonction de la représentativité de branche).

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

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

##### 2.2. Missions

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

En matière d'emploi :

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

En matière de formation professionnelle :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations représentatives, notamment sur la base de l'examen de l'évolution de l'emploi et des qualifications, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- tenir à jour la liste des emplois du secteur figurant au répertoire national de la certification professionnelle ;
- faire évoluer périodiquement la liste des titres, diplômes et qualifications ouvrant droit à un financement au titre des priorités de branche ;
- établir et actualiser la liste des formations éligibles au CPF ;
- fixer le niveau de financement par l'OPCA de branche de l'apprentissage sur les fonds de la professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 19 du présent accord.

##### 2.3. Examen annuel

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

- l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- si nécessaire, le bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires ;
- l'évolution des qualifications professionnelles devant être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation, et sur la base d'un rapport annuel établi par l'OPCA de branche et transmis par lui avant la fin du 1er trimestre de l'année N + 1 ;
- les informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession ;
- l'évaluation des mesures de financement mise en œuvre par l'OPCA de branche sur les différents dispositifs (plafonds de financement appliqués, utilisation des différents dispositifs de financement et notamment du FPSPP) ;
- l'évaluation quantitative et qualitative des formations prises en charges par l'OPCA de branche et celles dont la prise en charge a été refusée.

##### 2.4. Information. - Consultation

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

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

#### Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

##### Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

### 3.1. Missions

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

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

### 3.2. Modalités de fonctionnement

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

### 3.3. Ressources financières

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

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

## **OPCA de branche**

### Article 4

En vigueur étendu

D'une façon générale, et conformément à l'accord national portant création de l'OPCA de branche du 28 décembre 1994, confirmé par l'accord du 26 mai 2011, celui-ci a pour missions la collecte, la mutualisation, la gestion et le contrôle de l'emploi de fonds au titre des contributions de formation qui lui sont affectées.

Les partenaires sociaux conviennent de veiller à la mise en application des nouvelles missions de l'OPCA de branche définies par l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014.

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

### Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

## **Chapitre II : Qualifications professionnelles**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Certificats de qualification professionnelle de la branche**

### Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

## **Socle de connaissances et de compétences professionnelles**

### Article 7

En vigueur étendu

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

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

- sur la nécessité de requies le minimum de capacité de compréhension et d'expression écrite et orale indispensable à l'assimilation des consignes de sécurité ;

- sur la légitimité de requérir pour les salariés un niveau « débutant » d'anglais.

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

### **Parcours de professionnalisation**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

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

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

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

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

### **Liste des qualifications professionnelles**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

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

1° Les CQP ;

2° Les socles de compétences industrielles ;

3° Les parcours de professionnalisation.

### **Chapitre III : Formation initiale**

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

##### **Article 10**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la formation initiale aux métiers de la navigation fluviale dispensée par la voie de l'apprentissage notamment au centre de formation des apprentis du Tremblay-sur-Mauldre dans le cadre de la préparation au certificat d'aptitude professionnelle navigation fluviale et sa mention complémentaire et depuis la rentrée 2014 au baccalauréat professionnel « Transport fluvial ».

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

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

#### **Contrats de professionnalisation**

##### **Article 11**

En vigueur étendu

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

Ils s'adressent aux publics suivants :

- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale et à ceux qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et à ceux qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ainsi qu'aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation pour adultes handicapés ou bénéficiaire d'un contrat emploi jeune.

Ces contrats sont aidés dans les conditions réglementaires et conventionnelles de branche et celles définies avec l'OPCA de branche et rappelées ci-dessous.

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

Pour le personnel navigant et sédentaire de la branche marchandise :

- le CAP Transport fluvial ;

- la mention complémentaire au CAP Transporteur fluvial ;

- le baccalauréat professionnel Transport fluvial ;

- le CQP « Capitaine de bateau fluvial » défini par l'accord professionnel du 25 février 2004, y compris la formation minimale de découverte et d'initiation FMDI qui a fait l'objet de l'avenant du 21 juin 2004 à cet accord professionnel ;

- le BTS « Transport et prestations logistiques » ;

- tout diplôme ou titre permettant d'accéder à un emploi dans une entreprise de transport fluvial.

Pour le personnel navigant et sédentaire de la branche passagers :

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

- la mention complémentaire au CAP ;

- le baccalauréat professionnel Transport fluvial ;

- le CQP « Capitaine de bateau fluvial » défini par l'accord professionnel du 25 février 2004 y compris la formation minimale de découverte et d'initiation FMDI qui a fait l'objet de l'avenant du 21 juin 2004 à cet accord professionnel ;

- le certificat de « Pilote de croisière de courte durée » défini par l'accord du 18 juin 2008, y compris les modules relatifs au « matelot agent d'accueil » ;

- BTS Action commerciale ;

- BTS Tourisme ;

- BTS Hôtellerie restauration ;

- bac pro Cuisine ;

- bac pro Salle ;

- CAP Cuisine ;

- CAP Salle ;

- tout diplôme ou titre permettant d'accéder à un emploi dans une entreprise de transport fluvial de passagers.

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

Le contrat peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

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

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

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

N. B. : pour les formations préalables à l'obtention du CAP de matelot de la navigation fluviale du baccalauréat professionnel « Transport fluvial » ou d'une qualification reconnue équivalente par l'autorité compétente, de la FMDI ou du certificat de qualification professionnelle CQP « Capitaine de bateau fluvial », et pour la branche passagers du certificat de « Pilote de croisière de courte durée » y compris les modules de matelot agent d'accueil, ce temps de formation pris en compte pour le financement est fixé à 95 heures par mois pendant la durée du contrat de professionnalisation en considération de ce qu'une part de la durée d'embarquement correspond à la formation au poste de pilotage sous le contrôle pédagogique du tuteur d'entreprise.

De manière expresse, le titulaire d'un contrat de professionnalisation en vue d'obtenir un diplôme ou une qualification professionnelle de personnel technique navigant, vient en sus de l'équipage normal, le temps passé à bord à cette fin correspondant à l'acquisition de compétences professionnelles, sauf s'il est embarqué au sein d'un équipage dans les conditions prescrites par le chapitre 23 du RVBR ou sa transposition au plan européen ou national.

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

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

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

*La participation financière de l'OPCA de branche aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires et de plafonds soumis à l'approbation de l'OPCA de branche. Pour le contrat de professionnalisation le forfait ne pourra dépasser 20 € de l'heure. (1)*

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

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

(Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

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

#### Article 12

En vigueur étendu

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

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

Ce tuteur est enfin le garant de la qualité de la mise en situation professionnelle du candidat au sein de l'entreprise. Il suit les activités au maximum de trois salariés ou stagiaires. Celui-ci bénéficiera d'une charge de travail adaptée lui permettant de mener dans les meilleures conditions sa mission de tutorat.

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

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

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

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

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

### Chapitre IV : Formation continue

En vigueur étendu

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

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

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

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

### Orientations de la branche

#### Article 13

En vigueur étendu

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

- élargissement et acquisition d'une qualification ;
- élargissement du champ professionnel d'activité ;

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

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

- les diplômes et certificats indispensables à la tenue des postes de navigant ;
- le baccalauréat professionnel Transport fluvial ;
- le certificat général de capacité institué par le décret du 29 août 2002 ou une patente de batelier permettant la conduite d'un bateau sur le Rhin ;
- l'attestation ADN pour les transports de matières dangereuses de base de recyclage ou spécialisée ;
- l'attestation spéciale « radar » ;
- les attestations de radiotéléphoniste certificat restreint, de radiotéléphoniste CRR, ou CRO ;
- les habilitations électriques lorsqu'elles n'entrent pas dans les champs d'application de l'article L. 4121-1 du code du travail relatif à l'obligation de sécurité incombant à tout employeur ;
- les formations en :
  - logistique, transport, manutention ;
  - achat, vente, négociation commerciale, marketing, droit des contrats et de la concurrence ;
  - finances, comptabilité, gestion ;
  - ressources humaines, management, gestion des entreprises, gestion de projets ;
  - préparation à l'exercice de la fonction tutorale ;
  - secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
  - informatique, traitement de l'information et réseaux ;
  - électronique, numérique, technologies de l'information et de la communication ;
  - prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, risques psychosociaux ;
  - qualité ;
  - savoirs fondamentaux et compétences clés ;
  - développement des compétences linguistiques et interculturelles.

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

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

### **Plan de formation**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

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

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

#### **14.1. Mise en œuvre des différents types d'actions**

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

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

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

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

#### **14.2. Articulation avec d'autres dispositifs**

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

#### **14.3. Financement (1)**

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

(1) Article étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6332-6 et R. 6332-4 du code du travail.  
(Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

### **Compte personnel de formation (CPF)**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

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

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

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

#### **15.1. Formations éligibles**

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

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

Sont également éligibles les formations inscrites sur :

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

15.2. Modalités d'élaboration de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) pour les salariés de la branche par la CPNEFP

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

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

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

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

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

#### 15.3. Abondements

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

Publics prioritaires :

1° Aux hommes de pont, matelots « légers » ou sans qualification désireux d'accéder à une qualification de matelot ou de timonier, aux matelots salariés non munis des titres ou qualifications nécessaires pour la conduite des unités et disposant des capacités requises, et aux personnels salariés employés et agents de maîtrise dont le niveau de classification reste inférieur au coefficient 110 ;

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

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

4° Aux salariés en contrat à durée déterminée ;

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

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

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

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

Formations prioritaires :

1° Inscrites sur la liste CPF de la CPNEFP ;

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

#### 15.4. Financement

##### Financement par l'entreprise

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

##### Financement par l'OPCA de branche

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

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

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

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

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

#### Période de professionnalisation

##### Article 16

En vigueur étendu

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

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

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

#### 16.1 Durée

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

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

## 16.2. Financement

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

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

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

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

#### Article 17

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

### **Chapitre V : Financement de la formation professionnelle**

#### **Contributions financières des entreprises à la formation professionnelle continue**

#### Article 18

En vigueur étendu

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

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

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

#### Article 19

En vigueur étendu

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

Dans cette perspective, l'OPCA de branche peut affecter à ces centres de formation d'apprentis une partie des sommes collectées au titre des fonds de la professionnalisation selon les dispositions réglementaires en vigueur et d'un montant maximum de 30 % du montant des fonds collectés.

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

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

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

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

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

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

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

*Si, par ailleurs en fin d'exercice civil, l'OPCA de branche dispose de fonds non utilisés, ceux-ci feront l'objet d'un reversement au titre du financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche, dans des conditions fixées d'un commun accord entre la CPNEFP et l'OPCA de branche. (1)*

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail.  
(Arrêté du 17 août 2018 - art. 1)

### **Financement d'actions collectives**

#### Article 20

En vigueur étendu

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

- les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen pour les salaires charges et frais annexes, dans les limites applicables à la prise en charge des actions de formation ;

- le soutien de l'apprentissage ;
- le tutorat.

## **Titre II Dispositions diverses**

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

#### Article 21

En vigueur étendu

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

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

Le remboursement de leurs frais, salaires et charges peut être demandé à l'OPCA de branche sur les fonds de la professionnalisation selon les conditions de l'article 14 du présent accord.

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

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

### **Entretien professionnel**

#### Article 22

En vigueur étendu

Les entretiens professionnels, qu'il s'agisse de l'entretien professionnel que du bilan de compétences, portent sur le projet professionnel du salarié et ne doivent pas se confondre avec un entretien annuel d'évaluation dont la finalité est l'évaluation de la prestation de travail du salarié dans l'entreprise au regard des objectifs fixés.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, les salariés bénéficient à minima, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel avec leur employeur consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Cet entretien doit s'intégrer dans les dispositifs RH mis en place par les entreprises sans pour autant se confondre avec les entretiens annuels d'évaluation.

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

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

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

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

### **Bilan de compétences**

#### Article 23

En vigueur étendu

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

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

Dans le cadre du congé de bilan de compétences :

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

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

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

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

### **Conseil en évolution professionnelle (CEP)**

#### Article 24

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### Article 25

En vigueur étendu

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

### **Entrée en application de l'accord**

#### Article 26

En vigueur étendu

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



## Publicité et dépôt

### Article 27

En vigueur étendu

*Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail. (1)*

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

## Extension

### Article 28

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

## Annexes

### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe I

Liste formations CPF

Transport de marchandises

(Tableau des formations non reproduit, consultable sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective)

Transport de passagers

(Tableau des formations non reproduit, consultable sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective)

### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe II

Contributions financières des entreprises à la formation professionnelle continue

Entreprises employant moins de 11 salariés

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

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

Entreprises employant plus de 10 salariés

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

Entreprises employant de 11 à moins de 50 salariés

La contribution des entreprises est décomposée comme suit :

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

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

La contribution des entreprises est décomposée comme suit :

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

Entreprises employant de 300 salariés et plus

La contribution des entreprises est décomposée comme suit :

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

Financement du CPF dans les entreprises de plus de 10 salariés

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

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

# Avenant n° 1 du 21 juin 2016 à l'accord du 29 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation et sécurisation des parcours professionnels et emploi dans le transport fluvial

Signataires	
Organisations patronales	CAF
Organisations de salariés	FAT UNSA SGMF FGTE CFDT FNPD CGT FEETS FO PSCN CFE- CGC

## Champ d'application

### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

- convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997 modifiée par avenants des 10 janvier 2005 et 28 février 2008.

- accords nationaux en dates du 2 avril 2001 applicable à la flotte exploitée en relèves et du 10 janvier 2001 applicable à la flotte exploitée en classique, modifiés et complétés par avenants et accords du 10 juillet 2007.

### Article 2

En vigueur étendu

l'article 19 « Reversements au bénéfice des centres de formation d'apprentis » est modifié comme suit :

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

Dans cette perspective, l'OPCA de branche peut affecter à ces centres de formation d'apprentis une partie des sommes collectées au titre des fonds de la professionnalisation selon les dispositions réglementaires en vigueur et d'un montant maximum de 30 % du montant des fonds collectés.

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

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

- embauchés par des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports fluviaux de fret ou de passagers ;

- préparant un titre ou diplôme professionnel nécessaire à l'exercice des métiers fluviaux embarqués ;

- suivant leur formation dans un centre de formation d'apprentis agréé par la CPNEFP.

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

- sur la base d'une demande établie par les centres de formation d'apprentis, accompagnée de tous les justificatifs nécessaires et tenant compte des effectifs concernés,

- au regard de l'avis formulé par les conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis sur les montants et leur utilisation,

- au regard des prévisions budgétaires d'utilisation des différents fonds établis par l'OPCA de branche.

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

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

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

## Entrée en application de l'accord

### Article 3

En vigueur étendu

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

## Publicité et dépôt

### Article 4

En vigueur étendu

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

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 17 août 2018 - art. 1)

## Extension

### Article 5

En vigueur étendu

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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CAF,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FNPd CGT ; FEETS FO ; PSCN CFE-CGC ; FAT UNSA ; SGMF CGT,

### **Préambule**

En vigueur étendu

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi dispose que chaque branche doit mettre en place, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou « CPPNI » par accord ou convention.

Le présent accord a donc pour objet la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche de la navigation intérieure en lieu et place des commissions précitées.

### **Mise en place de la CPPNI**

Article 1er

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche de la navigation intérieure.

L'ensemble des instances paritaires de la branche demeure (CPNE, etc.).

### **Missions de la CPPNI**

Article 2

En vigueur étendu

La CPPNI exerce notamment les missions d'intérêt général suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9 II du code du travail :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- régule la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des conventions collectives de la navigation intérieure visées à l'article 11 dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective ;
- prévoit dans la négociation d'accords soumis à extension des dispositions (accords types etc.) pour les entreprises de moins de 50 salariés ou en motive l'absence ;
- se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations.

### **Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI**

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche de la navigation intérieure devront transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (travail à temps partiel, travail intermittent, etc.), au repos quotidien, aux jours fériés et autre congé et au compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse postale ou numérique de la CPPNI : Comité des armateurs fluviaux, 8, rue Saint-Florentin, 75001 Paris. Mail : info@armateursfluviaux.fr.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords d'entreprise qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces conventions et accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

### **Modalités de fonctionnement de la CPPNI**

Article 4

En vigueur étendu

La CPPNI se tient en moyenne 3 fois par an. Au minimum, elle se réunit 1 fois par an et autant que de besoin en vue de mener les négociations au niveau de la branche en commission paritaire ou paritaire mixte.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Elle se réunit notamment pour :

- la négociation annuelle sur les salaires : chaque année, au minimum 2 réunions sont prévues sur la discussion du rapport de branche et des salaires ;
- les négociations triennales relatives :
  - à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
  - à la prise en compte de la pénibilité au travail ;
  - à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
  - aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- les négociations quinquennales relatives :
  - à l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
  - à la mise en place de plans d'épargne interentreprises, quand il n'y a pas déjà un accord conclu dans cette matière ;
  - en vue de la négociation et de la conclusion d'accords de branche soumis à l'extension sur tous les thèmes entrant dans les missions générales de la branche ou pertinents pour celle-ci.

Les ordonnances 2017 relatives à la réforme du code du travail (1) donnent aussi la compétence à la branche de négocier sur :

- l'effectif minimal pour désigner les délégués syndicaux, leur nombre et la valorisation du parcours syndical ;
- la prime pour les travaux dangereux et insalubres ;
- la prévention de l'exposition aux facteurs de pénalité ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Chaque réunion fait l'objet d'un compte rendu, notamment sous forme d'une synthèse.

(1) Ordonnances n° 2017-1385 à 1389

### **Composition de la CPPNI**

#### Article 5

En vigueur étendu

La commission est composée paritairement de représentants des organisations patronales et salariales représentatives de la branche.

Les parties rappellent que les représentants des organisations de salariés au sein de la CPPNI disposent, pour siéger à ces commissions, des autorisations d'absence payées comme temps de travail.

### **Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI**

#### Article 6

En vigueur étendu

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions déterminées par l'accord du 21 juillet 2010 sur l'indemnisation des membres des délégations syndicales participant aux commissions paritaires et à la CPNEFP.

### **Saisine de la commission pour interprétation**

#### Article 7

En vigueur étendu

Pour ses missions d'interprétation, la CPPNI institue une commission nationale paritaire d'interprétation composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives *au plan national*

(1) et d'un nombre de représentants employeurs égal à celui des représentants des salariés.

Cette commission a pour mission :

- de résoudre les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention ;
- d'examiner toutes demandes relatives à l'interprétation des articles, annexes ou avenants de la convention collective, ou de l'application des textes législatifs visant les rapports entre les employeurs et les salariés.

La présidence de la commission est assurée par alternance, tous les ans, 1 fois par les employeurs, 1 fois par les salariés.

La commission d'interprétation est saisie par l'une ou l'autre des organisations syndicales représentatives *au plan national*

(1) la plus diligente et signifiée par lettre motivée au président en exercice. Celui-ci se charge de convoquer la commission par l'intermédiaire du secrétariat, assuré par le collège employeurs.

La commission doit se réunir dans le mois suivant la réception de la saisine.

Un procès-verbal est établi à chaque réunion de commission.

Un accord unanime de portée générale entre les parties en matière d'interprétation d'un article de la présente convention aboutit à la rédaction d'un avenant, soumis à la commission mixte.

(1) Les termes « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.  
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

### **Commissions spécialisées**

#### Article 8

En vigueur étendu

La CPPNI peut mettre en place des commissions spécialisées.

Les avis des commissions sont pris selon les règles de la représentativité.

Le nombre de délégués indemnisés et les frais de déplacement sont régis selon les dispositions prévues par l'accord sur l'indemnisation des représentants des salariés à la négociation de la présente convention collective.

Les règles de fonctionnement des commissions visées aux articles précédents font l'objet d'un règlement intérieur négocié en leur sein à l'occasion de leur mise en place.

### **Durée de l'accord**

#### Article 9

En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Date d'effet de l'avenant**

#### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à partir de la date de sa signature.

### **Champ d'application. - Publication. - Extension**

#### Article 11

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui des 3 conventions collectives du secteur de la navigation intérieure :

- convention collective nationale des ouvriers de la navigation intérieure de marchandises - IDCC 0003 ;
- convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure - IDCC 1974 ;
- convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandise de la navigation intérieure - IDCC 2174.

L'accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

**Dénonciation. - Révision**

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

**Rémunérations annuelles minima garanties applicable du 1er janvier au 31 décembre 1997**

**Barème des rémunérations annuelles minima garanties applicable du 1er janvier au 31 décembre 1997**

En vigueur étendu

**Barème des rémunérations annuelles minimales garanties des personnels ETAM et cadres (en francs)**

(application : 1er janvier au 31 décembre 1997)

NIVEAU	ANCIENNETÉ			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Niveau I (débutant, moins de 6 mois de pratique professionnelle)	78020			
Niveau II	81940	83160	84410	85680
Niveau III	89710	91060	92420	93810
Niveau IV. - Maîtrise	93630	95030	96460	97900
Niveau V. - Haute maîtrise	101460	102980	104520	106090
Niveau VI. - Cadre	117000	118760	120540	122350
Niveau VII. - Cadre supérieur	218460	221740	225070	228540

**Barème professionnel des rémunérations annuelles minimales garanties (en francs)**

(application : 1er janvier au 31 décembre 1997)

	SANS ANCIENNETÉ	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE		
		+ 3 ans	+ 6 ans	+ 9 ans
1.00. - Bateaux pour excursions journalières				
1.10. - Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 mètres)				
- 1er type de voyages et de voies	98 880	100 750	102 670	104 620
- 2e type de voyages et de voies	90 640	92 360	94 110	95 900
- 3e type de voyages et de voies	80 340	81 860	83 420	85 000
1.20. - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 mètres)	77 770	79 240	80 740	82 280
1.30. - Matelot " Agent de sécurité "	77 350	78 830	80 320	81 840
1.40. - Matelot	77 250	78 710	80 210	81 730
2.00. - Bateaux à cabines pour des exploitation diurnes et autres (semi-continu ou continu)				
2.10. - Capitaine de classe 1				
2.11. - Exploitation diurne sur bateaux de plus de 35 mètres				
- 1er et 2e type de voyages et de voies	99 910	101 810	103 740	105 710
- 3e type de voyages et de voies	82 400	83 970	85 560	87 190
2.12. - Exploitation diurne sur bateaux de plus de 55 mètres				
- 1er et 2e type de voyages et de voies	110 210	112 300	114 430	116 610
- 3e type de voyages et de voies	84 460	86 070	87 700	89 360
2.13. - Autres types d'exploitation sur bateaux de plus de 35 mètres	126 690	129 090	131 540	134 040
2.14. - Autres types d'exploitation sur bateaux de plus de 55 mètres	129 780	132 240	134 750	137 320
2.20. - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 mètres)	80 340	81 860	83 420	85 000
2.30. - Timonier				
2.31. - Exploitation diurne	77 560	79 030	80 550	82 090
2.32. - Autres types d'exploitation	77 770	79 240	80 740	82 280
2.40. - Matelot " Agent de sécurité "	77 350	78 830	80-320	81 840
2.50. - Matelot	77 250	78 710	80 210	81 730

**Barème des rémunérations annuelles minima garanties (en francs)**

(application : 1er janvier au 31 décembre 1997)

EMPLOI	ANCIENNETÉ			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Directeur ou commissaire de bord	138 000	140 620	143 290	146 010
Assistant du directeur ou commissaire de bord	108 000	110 050	112 140	114 270
Maître d'hôtel	98 400	100 270	102 170	104 120
Chef de cabine	87 600	89 260	90 960	92 690
Chef de cuisine	126 000	128 390	130 830	133 320

## Accord du 10 juillet 2007 relatif aux rémunérations minimales à compter du 1er janvier 2007

Signataires	
Organisations patronales	Comité des armateurs fluviaux.
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération nationale des ports et docks CGT ; Syndicat général de la marine fluviale ; Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO.

En vigueur étendu

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu des barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1er janvier 2007 pour les catégories de personnels suivants :

- personnel ETAM et cadres (annexe I de la convention collective nationale) ;
- personnels navigants techniques (annexe II de la convention collective nationale) ;
- personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie (annexe III de la convention collective nationale).

Ces barèmes sont pris en application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure et de ses 3 annexes en date du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Ils se substituent ainsi aux articles 2 des annexes I et II et à l'article 3 de l'annexe III de la convention collective nationale susvisée.

En vigueur étendu

Barèmes des rémunérations annuelles minima garanties

Application du 1er janvier au 31 décembre 2007

Personnels ETAM et cadres

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NIVEAU	SANS ANCIENNETÉ	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS
Débutant, 6 mois de pratique professionnelle	I	15 258			
	II	16 233	16 476	16 720	16 963
	III	18 850	19 133	19 416	19 698
Maîtrise	IV	19 755	20 051	20 348	20 644
Haute maîtrise	V	22 582	22 921	23 259	23 598
Cadre	VI	24 050	24 411	24 772	25 132
Cadre supérieur	VII	41 200	41 818	42 436	43 054

Personnels navigants techniques

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE			
		Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
1.00 - Bateaux pour excursion journalière					
1.10 - Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de + 35 mètres) :					
- 1er type de voyages et de voies	142	18 108	18 434	18 796	19 158
2e type de voyages et de voies	132	17 025	17 331	17 672	18 012
3e type de voyages et de voies	118	15 793	16 077	16 393	16 709
1.20 - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de - 35 mètres)	110	15 438	15 716	16 025	16 333
1.30 - Matelot « agent de sécurité »	104	15 288	15 563	15 869	16 175
1.40 - Matelot	100	15 258	15 533	15 838	16 143
2.00 - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)					
2.10 - Capitaine de classe 1					
2.11 - Exploitation diurne sur bateau de + 35 mètres :					
- 1er et 2e type de voyages et de voies	154	19 748	20 103	20 498	20 893
- 3e type de voyages et de voies	119	15 999	16 287	16 607	16 927
2.12 - Exploitation diurne sur bateau de + 55 mètres					
- 1er et 2e type de voyages et de voies	159	21 933	21 328	22 766	23 205
- 3e type de voyages et de voies	125	16 679	16 979	17 313	17 646
2.13 - Autres types d'exploitation sur bateaux de + 35 mètres	190	25 091	25 543	26 044	26 546
2.14 - Autres types d'exploitation sur bateaux de + 55 mètres	195	25 613	26 074	26 586	27 099
2.20 - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de - 35 mètres)	111	15 445	15 723	16 032	16 341
2.30 - Timonier					
2.31 - Exploitation diurne	108	15 398	15 675	15 983	16 291
2.32 - Autres types d'exploitation	110	15 438	15 716	16 025	16 333
2.40 - Matelot « agent de sécurité »	104	15 288	15 563	15 869	16 175
2.50 - Matelot	100	15 258	15 533	15 838	16 143

Personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SANS ANCIENNETÉ	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS
Directeur ou commissaire de bord	24 408	24 847	25 336	25 824
Assistant du directeur ou commissaire de bord	19 120	19 464	19 847	20 229
Maître d'hôtel	17 289	17 600	17 946	18 292
Chef de cabine	15 612	15 893	16 205	16 517
Chef de cuisine	22 171	22 570	23 013	23 457

## Accord du 24 avril 2008 relatif au barème des rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2008

Signataires	
Organisations patronales	Comité des armateurs fluviaux,
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération nationale des ports et docks CGT ; Syndicat général de la marine fluviale ; Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; Fédération transports CFE-CGC,

En vigueur étendu

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu des barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1er janvier 2008 pour les catégories de personnels suivants :

- personnels ETAM et cadres (annexe I de la convention collective nationale) ;
- personnels navigants techniques (annexe II de la convention collective nationale) ;
- personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie (annexe III de la convention collective nationale).

Ces barèmes sont pris en application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure, de ses 3 annexes en date du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997, et de ses avenants successifs.

Ils se substituent ainsi aux barèmes des rémunérations minimales annuelles garanties du 10 juillet 2007 correspondants.

Barème des rémunérations annuelles minima garanties

Pris en application de l'annexe III « Personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie » de la convention collective du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1er janvier au 31 décembre 2008

(En euros.)

EMPLOI	ANCIENNETÉ			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Directeur ou commissaire de bord	25 140	25 593	26 096	26 598
Assistant du directeur ou commissaire de bord	19 694	20 048	20 442	20 836
Maître d'hôtel	17 808	18 128	18 484	18 841
Chef de cabine	16 080	16 370	16 691	17 013
Chef de cuisine	22 836	23 247	23 704	24 161

Barème des rémunérations annuelles minima garanties

Pris en application de l'annexe I « Personnels ETAM et cadres » de la convention collective nationale du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1er janvier au 31 décembre 2008

(En euros.)

NIVEAU	ANCIENNETÉ			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Niveau I (débutant, moins de 6 mois de pratique professionnelle)	15 716			
Niveau II	16 720	16 971	17 222	17 472
Niveau III	19 416	19 707	19 998	20 289
Niveau IV. - Maîtrise	20 348	20 653	20 958	21 263
Niveau V. - Haute maîtrise	23 259	23 608	23 957	24 306
Niveau VI. - Cadre	24 772	25 143	25 515	25 886
Niveau VII. - Cadre supérieur	42 436	43 073	43 709	44 346

Barème professionnel des rémunérations annuelles minimales garanties

Pris en application de l'annexe II « Personnels navigants techniques » de la convention collective nationale du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1er janvier au 31 décembre 2008

(En euros.)

	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE			
		Sans ancienneté	+ 3 ans	+ 6 ans	+ 9 ans
1. 00.-Bateaux pour excursions journalières					
1. 10.-Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 mètres) :	142	18 651	18 987	19 360	19 733
-1er type de voyages et de voies					
-2e type de voyages et de voies	132	17 798	18 119	18 475	18 831
-3e type de voyages et de voies	118	16 267	16 560	16 885	17 210

1. 20.-Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 mètres)	110	15 901	16 187	16 505	16 823
1. 30.-Matelot « agent de sécurité »	104	15 747	16 030	16 345	16 660
1. 40.-Matelot	100	15 716	15 999	16 313	16 627
2. 00.-Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)					
2. 10.-Capitaine de classe 1 :					
2. 11.-Exploitation diurne sur bateaux de plus de 35 mètres : -1er et 2e types de voyages et de voies	154	20 340	20 707	21 113	21 520
-3e type de voyages et de voies	119	16 479	16 776	17 105	17 435
2. 12.-Exploitation diurne sur bateaux de plus de 55 mètres : -1er et 2e types de voyages et de voies	159	22 591	22 998	23 449	23 901
-3e type de voyages et de voies	125	17 179	17 489	17 832	18 176
2. 13.-Autres types d'exploitation sur bateaux de plus de 35 mètres	190	25 844	26 309	26 826	27 343
2. 14.-Autres types d'exploitation sur bateaux de plus de 55 mètres	195	26 381	26 856	27 384	27 912
2. 20.-Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 mètres)	111	15 908	16 195	16 513	16 831
2. 30.-Timonier :					
2. 31.-Exploitation diurne	108	15 860	16 145	16 463	16 780
2. 32.-Autres types d'exploitation	110	15 901	16 187	16 505	16 823
2. 40.-Matelot « agent de sécurité »	104	15 747	16 030	16 345	16 660
2. 50.-Matelot	100	15 716	15 999	16 313	16 627

## Accord du 29 juin 2009 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2009

Signataires	
Organisations patronales	Comité des armateurs fluviaux.
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération nationale des ports et docks CGT ; Syndicat général de la marine fluviale ; Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services CGT-FO ; Fédération transports CFE-CGC.

En vigueur étendu

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu des barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1er janvier 2009 pour les catégories de personnels suivants :

- personnel ETAM et cadres (annexe I de la convention collective nationale) ;
- personnels navigants techniques (annexe II de la convention collective nationale) ;
- personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie (annexe III de la convention collective nationale).

Ces barèmes sont pris en application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure, de ses 3 annexes en date du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997, et de ses avenants successifs.

Ils se substituent ainsi aux barèmes des rémunérations minimales annuelles garanties du 24 avril 2008 correspondants.

En vigueur étendu

### ANNEXE

#### Barème professionnel des rémunérations annuelles minimales garanties

Pris en application de l'annexe II « Personnels navigants techniques » de la convention collective nationale du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1er janvier au 31 décembre 2009

(En euros.)

	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ			
		Sans ancienneté	+ 3 ans	+ 6 ans	+ 9 ans
1. 00.-Bateaux pour excursions journalières					
1. 10.-Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 mètres) :					
-1er type de voyages et de voies	142	18 935	19 276	19 654	20 033
-2e type de voyages et de voies	132	18 069	18 394	18 756	19 117
-3e type de voyages et de voies	118	16 514	16 811	17 142	17 472
1. 20.-Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 mètres)	110	16 143	16 433	16 756	17 079
1. 30.-Matelot « agent de sécurité »	104	15 986	16 274	16 593	16 913
1. 40.-Matelot	100	15 955	16 242	16 561	16 880
2. 00.-Bateaux à cabines pour des exploitation diurnes et autres (semi-continu ou continu)					
2. 10.-Capitaine de classe 1 :					
2. 11.-Exploitation diurne sur bateaux de plus de 35 mètres : -1er et 2e types de voyages et de voies	154	20 650	21 021	21 434	21 847
-3e type de voyages et de voies	119	16 729	17 031	17 365	17 700
2. 12.-Exploitation diurne sur bateaux de plus de 55 mètres : -1er et 2e types de voyages et de voies	159	22 934	23 347	23 806	24 265
-3e type de voyages et de voies	125	17 440	17 754	18 103	18 452
2. 13.-Autres types d'exploitation sur bateaux de plus de 35 mètres	190	26 237	26 709	27 234	27 758
2. 14.-Autres types d'exploitation sur bateaux de plus de 55 mètres	195	26 782	27 264	27 800	28 336
2. 20.-Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 mètres)	111	16 150	16 441	16 764	17 087



2. 30.-Timonier :	108	16 101	16 391	16 713	17 035
2. 31.-Exploitation diurne					
2. 32.-Autres types d'exploitation	110	16 143	16 433	16 756	17 079
2. 40.-Matelot « agent de sécurité »	104	15 986	16 274	16 593	16 913
2. 50.-Matelot	100	15 955	16 242	16 561	16 880

**Barème des rémunérations annuelles minima garanties**

Pris en application de l'annexe I « Personnels ETAM et cadres » de la convention collective nationale du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1er janvier au 31 décembre 2009

(En euros.)

NIVEAU	ANCIENNETÉ			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Niveau I (débutant, moins de 6 mois de pratique professionnelle)	15 955			
Niveau II	16 974	17 229	17 483	17 738
Niveau III	19 711	20 006	20 302	20 598
Niveau IV. - Maîtrise	20 657	20 967	21 277	21 586
Niveau V.-Haute maîtrise	23 613	23 967	24 321	24 676
Niveau VI.-Cadre	25 148	25 525	25 902	26 280
Niveau VII.-Cadre supérieur	43 081	43 727	44 373	45 020

**Barème des rémunérations annuelles minima garanties**

Pris en application de l'annexe III « Personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie » de la convention collective du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1er janvier au 31 décembre 2009

(En euros.)

EMPLOI	ANCIENNETÉ			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Directeur ou commissaire de bord	25 522	25 982	26 492	27 003
Assistant du directeur ou commissaire de bord	19 993	20 353	20 753	21 153
Maître d'hôtel	18 078	18 404	18 765	19 127
Chef de cabine	16 325	16 619	16 945	17 272
Chef de cuisine	23 183	23 601	24 064	24 528

### Accord du 21 juillet 2010 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2010

Signataires	
Organisations patronales	CAF.
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération nationale des ports et docks CGT ; Syndicat général de la marine fluviale ; Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; Fédération des transports CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu des barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1er janvier 2010 pour les catégories de personnels suivants :

- personnel ETAM et cadres (annexe - de la convention collective nationale) ;
- personnels navigants techniques (annexe - - de la convention collective nationale) ;
- personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie (annexe hhh de la convention collective nationale).

Ces barèmes sont pris en application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure, de ses 3 annexes en date du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997, et de ses avenants successifs.

Ils se substituent ainsi aux barèmes des rémunérations minimales annuelles garanties du 29 juin 2009 correspondants.

**Annexe**

En vigueur non étendu

**Annexe**

**Barème professionnel des rémunérations annuelles minimales garanties**

Pris en application de l'annexe II (personnels navigants techniques) de la convention collective nationale du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1er janvier au 31 décembre 2010

(En euros.)

	Coefficient	Ancienneté			
		Sans ancienneté	+ 3 ans	+ 6 ans	+ 9 ans
1.00. - Bateaux pour excursion journalière					
1.10. - Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 mètres) :					
€ 1er type de voyages et de voies		19 220	19 566	19 950	20 335
€ 2e type de voyages et de voies		18 341	18 671	19 038	19 405
€ 3e type de voyages et de voies		16 763	17 064	17 400	17 735
1.20. - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 mètres)		16 386	16 681	17 009	17 336
1.30. - Matelot « agent de sécurité »		16 227	16 519	16 843	17 168
1.40. - Matelot		16 195	16 486	16 810	17 134
2.00. - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)					
2.10. - Capitaine de classe 1 :					
2.11. - Exploitation diurne sur bateaux de plus de 35 mètres :					
€ 1er et 2e type de voyages et de voies	154	20 961	21 338	21 757	22 176
€ 3e type de voyages et de voies	119	16 981	18 024	20 305	22 875
2.12. - Exploitation diurne sur bateaux de plus de 55 mètres :					
€ 1er et 2e type de voyages et de voies	159	23 280	23 699	24 164	24 630
€ 3e type de voyages et de voies	125	17 703	18 022	18 376	18 730
2.13. - Autres types d'exploitations sur bateaux de plus de 35 mètres	190	26 632	27 111	27 644	28 176
2.14. - Autres types d'exploitations sur bateaux de plus de 55 mètres	195	27 186	27 675	28 219	28 762
2.20. - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 mètres)	111	16 393	16 688	17 016	17 344
2.30. - Timonier :					
2.31. - Exploitation diurne	108	16 343	16 638	16 964	17 291
2.32. - Autres types d'exploitation	110	16 386	16 681	17 009	17 336
2.40. - Matelot « agent de sécurité »	104	16 227	16 519	16 843	17 168
2.50. - Matelot	100	16 195	16 486	16 810	17 134

**Barème des rémunérations annuelles minima garanties**

Pris en application de l'annexe III (personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie) de la convention collective du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1er janvier au 31 décembre 2010

(En euros.)

emploi	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Directeur ou commissaire de bord	25 907	26 373	26 891	27 409
Assistant du directeur ou commissaire de bord	20 294	20 659	21 065	21 471
Maître d'hôtel	18 351	18 681	19 048	19 415
Chef de cabine	16 571	16 869	17 200	17 532
Chef de cuisine	23 532	23 956	24 427	24 897

**Accord du 6 septembre 2011 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2011**

Signataires	
Organisations patronales	Le CAF,
Organisations de salariés	La FGTE CFTD ; La FNPD CGT ; Le SGMF ; La FEETS FO ; La FNT CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu des barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1er janvier 2011 pour les catégories de personnels suivants :

- personnel ETAM et cadres (annexe I de la convention collective nationale) ;
- personnels navigants techniques (annexe II de la convention collective nationale) ;
- personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie (annexe III de la convention collective nationale).

Ces barèmes sont pris en application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure, de ses trois annexes en date du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997, et de ses avenants successifs.

Ils se substituent ainsi aux barèmes des rémunérations minimales annuelles garanties du 21 juillet 2010 correspondants.

**Annexe**

En vigueur non étendu

**Barème des rémunérations annuelles minima garanties**

Pris en application de l'annexe I « Personnels ETAM et cadres » de la convention collective nationale du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1er janvier au 31 décembre 2011

(En euros.)

Niveau	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
I (débutant, moins de 6 mois de pratique professionnelle)	16 470			
II	17 522	17 785	18 048	18 311
III	20 347	20 652	20 958	21 263
IV. - Maîtrise	21 324	21 644	21 964	22 284
V. - Haute-maîtrise	24 376	24 741	25 107	25 473
VI. - Cadre	25 960	26 350	26 739	27 128
VII. - Cadre supérieur	44 472	45 140	45 807	46 474

### Barème professionnel des rémunérations annuelles minima garanties

Pris en application de l'annexe II « Personnels navigants techniques » de la convention collective nationale du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1er janvier au 31 décembre 2011

(En euros.)

	Coefficient	Ancienneté dans l'entreprise			
		Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
1.00. - Bateaux pour excursion journalière					
1.10. - Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 mètres) :					
- 1er type de voyages et de voies		19 546	19 898	20 289	20 680
- 2e type de voyages et de voies		18 653	18 988	19 361	19 734
- 3e type de voyages et de voies		17 047	17 354	17 695	18 036
1.20. - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins 35 mètres)		16 664	16 964	17 297	17 631
1.30. - Matelot « agent de sécurité »		16 502	16 799	17 129	17 459
1.40. - Matelot		16 470	16 766	17 096	17 425
2.00. - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)					
2.10. - Capitaine de classe 1 :					
2.11. - Exploitation diurne sur bateaux de plus de 35 mètres :					
- 1er et 2e type de voyages et de voies	154	21 317	21 700	22 127	22 553
- 3e type de voyages et de voies	119	17 270	18 642	21 720	25 308
2.12. - Exploitation diurne sur bateaux de plus de 55 mètres :					
- 1er et 2e type de voyages et de voies	159	23 675	24 101	24 575	25 048
- 3e type de voyages et de voies	125	18 004	18 328	18 688	19 048
2.13. - Autres types d'exploitations sur bateaux de plus de 35 mètres	190	27 084	27 571	28 113	28 655
2.14. - Autres types d'exploitations sur bateaux de plus de 55 mètres	195	27 647	28 145	28 698	29 251
2.20. - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 mètres)	111	16 672	16 972	17 305	17 639
2.30. - Timonier :					
2.31. - Exploitation diurne	108	16 621	16 920	17 253	17 585
2.32. - Autres types d'exploitation	110	16 664	16 964	17 297	17 631
2.40. - Matelot « agent de sécurité »	104	16 502	16 799	17 129	17 459
2.50. - Matelot	100	16 470	16 766	17 096	17 425

### Barème des rémunérations annuelles minima garanties

Pris en application de l'annexe III « Personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie » de la convention collective du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1er janvier au 31 décembre 2011

(En euros.)

Emploi	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Directeur ou commissaire de bord	26 347	26 821	27 348	27 875
Assistant du directeur ou commissaire de bord	20 639	21 010	21 423	21 836
Maître d'hôtel	18 662	18 998	19 371	19 745
Chef de cabine	16 852	17 155	17 492	17 829
Chef de cuisine	23 932	24 363	24 841	25 320

## Accord du 3 décembre 2013 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	CAF.

Signataires	
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FNPD CGT ; SGMF ; FEETS FO ; FAT UNSA ; PSCN CFE-CGC.

En vigueur étendu

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu des barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1er janvier 2013 pour les catégories de personnels suivants :

- personnel ETAM et cadres (annexe I de la convention collective nationale) ;
- personnels navigants techniques (annexe II de la convention collective nationale) ;
- personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie (annexe III de la convention collective nationale).

Ces barèmes sont pris en application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure, de ses trois annexes en date du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997, et de ses avenants successifs.

Ils se substituent ainsi aux barèmes des rémunérations minimales annuelles garanties du 21 novembre 2012 correspondants.

#### Annexe

En vigueur étendu

#### Barème des rémunérations annuelles minimales garanties des personnels ETAM et cadres

Pris en application de l'annexe I (personnels ETAM et cadres) de la convention collective nationale du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1er janvier au 31 décembre 2013

(En euros.)

Niveau	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
I (débutant, moins de 6 mois de pratique professionnelle)	17 169			
II	18 266	18 540	18 814	19 088
III	21 211	21 529	21 847	22 165
IV. - Maîtrise	22 229	22 563	22 896	23 229
V. - Haute maîtrise	25 410	25 791	26 172	26 554
VI. - Cadre	27 062	27 468	27 874	28 280
VII. - Cadre supérieur	46 360	47 055	47 751	48 446

#### Barème professionnel des rémunérations annuelles minimales garanties des personnels navigants techniques

Pris en application de l'annexe II (personnels navigants techniques) de la convention collective nationale du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1er janvier au 31 décembre 2013

(En euros.)

Niveau	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
1.00. - Bateaux pour excursion journalière				
1.10. - Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 m) :				
- 1er type de voyages et de voies	20 376	20 743	21 150	21 558
- 2e type de voyages et de voies	19 444	19 794	20 183	20 572
- 3e type de voyages et de voies	17 771	18 091	18 446	18 802
1.20. - Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 m)	17 371	17 684	18 032	18 379
1.30. - Matelot « agent de sécurité »	17 203	17 512	17 856	18 200
1.40. - Matelot	17 169	17 478	17 821	18 165
2.00. Bateaux à cabines our des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)				
2.10. Capitaine de classe 1 :				
2.11. Exploitation diurne sur bateaux de plus de 35 m :				
- 1er et 2e types de voyages et de voies	22 221	22 621	23 066	23 510
- 3e type de voyages et de voies	18 003	20 257	25 649	32 476
2.12. Exploitation diurne sur bateaux de plus de 55 m :				
- 1er et 2e types de voyages et de voies	24 680	25 124	25 618	26 111
- 3e type de voyages et de voies	18 768	19 106	19 481	19 856
2.13. Autres types d'exploitations sur bateaux de plus de 35 m	28 233	28 742	29 306	29 871
2.14. Autres types d'exploitations sur bateaux de plus de 55 m	28 821	29 340	29 916	30 492
2.20. Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 m)	17 379	17 692	18 040	18 387
2.30. Timonier :				
2.31. Exploitation diurne	17 326	17 638	17 985	18 331
2.32. Autres types d'exploitations	17 371	17 684	18 032	18 379
2.40. Matelot « agent de sécurité »	17 203	17 512	17 856	18 200
2.50. Matelot	17 169	17 478	17 821	18 165

#### Barème des rémunérations annuelles minimales garanties des personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie

Pris en application de l'annexe III (personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie) de la convention collective du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Emploi	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Directeur ou commissaire de bord	27 465	27 959	28 509	29 058
Assistant du directeur ou commissaire de bord	21 515	21 902	22 332	22 762
Maître d'hôtel	19 454	19 804	20 194	20 583
Chef de cabine	17 567	17 883	18 235	18 586
Chef de cuisine	24 948	25 397	25 896	26 395

### Accord du 12 janvier 2015 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	CAF.
Organisations de salariés	FAT UNSA ; SGMF ; FGTE CFDT ; FNPD CGT ; FEETS FO ; FNT CFE-CGC.

En vigueur étendu

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu :

- que les barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1er janvier 2014 pour les catégories de personnels sédentaires seront revalorisés de :
  - 2,5 % pour les catégories 1.20 à 1.40 et 2.20 à 2.50 des personnels navigants techniques ;
  - 2,5 % pour la catégorie 1.10 « Capitaine classe 1 pour le 3e type de voies » ;
  - 2,5 % pour le niveau I des personnels ETAM et cadres ;
  - 2,5 % pour la catégorie chef de cabine des personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie ;
  - 2,0 % pour les autres catégories et autres grades.
- de poursuivre au premier semestre 2015 l'examen et la révision des classifications des emplois du secteur, ainsi que des grilles de rémunérations y afférentes.

#### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe

#### Barème des rémunérations annuelles minimales garanties des personnels ETAM et cadres

Pris en application de l'annexe I (personnels ETAM et cadres) de la convention collective nationale du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1er janvier au 31 décembre 2014

(En euros.)

Niveau	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
I (débutant, moins de 6 mois de pratique professionnelle)	17 598			
II	18 631	18 911	19 190	19 470
III	21 635	21 960	22 284	22 608
IV. - Maîtrise	22 674	23 014	23 354	23 694
V. - Haute maîtrise	25 918	26 307	26 695	27 085
VI. - Cadre	27 603	28 017	28 431	28 846
VII. - Cadre supérieur	47 287	47 996	48 706	49 415

#### Barème professionnel des rémunérations annuelles minimales garanties des personnels navigants techniques

Pris en application de l'annexe II (personnels navigants techniques) de la convention collective nationale du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1er janvier au 31 décembre 2014

(En euros.)

Niveau	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
1.00. Bateaux pour excursion journalière				
1.10. Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 m) :	20 784	21 158	21 573	21 989

Niveau	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
- 1er type de voyages et de voies				
- 2e type de voyages et de voies	19 833	20 190	20 587	20 983
- 3e type de voyages et de voies	18 215	18 543	18 907	19 272
1.20. Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 m)	17 805	18 126	18 483	18 838
1.30. Matelot « agent de sécurité »	17 633	17 950	18 302	18 655
1.40. Matelot	17 598	17 915	18 267	18 619
2.00. - Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)				
2.10. Capitaine de classe 1				
2.11. Exploitation diurne sur bateaux de plus de 35 m :				
- 1er et 2e types de voyages et de voies	22 665	23 073	23 527	23 980
- 3e type de voyages et de voies	18 363	20 662	26 162	33 126
2.12. Exploitation diurne sur bateaux de plus de 55 mètres :				
- 1er et 2e types de voyages et de voies	25 174	25 626	26 130	26 633
- 3e type de voyages et de voies	19 143	19 488	19 871	20 253
2.13. Autres types d'exploitations sur bateaux de plus de 35 m	28 798	29 317	29 892	30 468
2.14. Autres types d'exploitations sur bateaux de plus de 55 m	29 397	29 927	30 514	31 102
2.20. Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 m)	17 813	18 134	18 491	18 847
2.30. Timonier				
2.31. Exploitation diurne	17 759	18 079	18 435	18 789
2.32. Autres types d'exploitations	17 805	18 126	18 483	18 838
2.40. Matelot « agent de sécurité »	17 633	17 950	18 302	18 655
2.50. Matelot	17 598	17 915	18 267	18 619

#### Barème des rémunérations annuelles minimales garanties des personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie

Pris en application de l'annexe III (personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie) de la convention collective du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1er janvier au 31 décembre 2014

(En euros.)

Emploi	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Directeur ou commissaire de bord	28 014	28 518	29 079	29 639
Assistant du directeur ou commissaire de bord	21 945	22 340	22 779	23 217
Maître d'hôtel	19 843	20 200	20 598	20 995
Chef de cabine	18 006	18 330	18 691	19 051
Chef de cuisine	25 447	25 905	26 414	26 923

### Accord du 29 mars 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2015

Signataires	
Organisations patronales	CAF
Organisations de salariés	FAT UNSA SGMF FGTE CFTD FNPD CGT PSCN CFE-CGC

En vigueur étendu

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu :

- que les barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1er janvier 2015 seront revalorisés de :

- 0,6 % pour les personnels navigants techniques ;

- 0,6 % pour les personnels sédentaires ETAM et cadres ;

- 0,6 % pour les personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie.

#### Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Barème professionnel des rémunérations annuelles minimales garanties des personnels navigants techniques

Pris en application de l'annexe II (personnels navigants techniques) de la convention collective nationale du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application au 1er janvier 2015

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
1.00. Bateaux pour excursion journalière				
1.10. Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 mètres)	20 908	21 285	21 702	22 121
- 1er type de voyages et de voies				
- 2e type de voyage et de voies	19 952	20 311	20 710	21 109
- 3e type de voyages et de voies	18 325	18 655	19 021	19 388
1.20. Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 mètres)	17 912	18 235	18 594	18 952
1.30. Matelot « agent de sécurité »	17 739	18 057	18 412	18 767
1.40. Matelot	17 704	18 022	18 376	18 731
2.00. Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)				
2.10. Capitaine de classe 1				
2.11. Exploitation diurne sur bateaux de plus 35 mètres				
- 1er et 2e types de voyages et de voies	22 801	23 212	23 668	24 124
- 3e type de voyages et de voies	18 473	20 786	26 319	33 324
2.12. Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
- 1er et 2e types de voyages et de voies	25 325	25 780	26 287	26 793
- 3e type de voyages et de voies	19 258	19 605	19 990	20 375
2.13. Autres types d'exploitations sur bateaux de plus de 35 mètres	28 970	29 493	30 071	30 651
2.14. Autres types d'exploitations sur bateaux de plus de 55 mètres	29 574	30 106	30 697	31 288
2.20. Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 mètres)	17 920	18 243	18 602	18 960
2.30. Timonier				
2.31. Exploitation diurne	17 866	18 187	18 545	18 902
2.32. Autres types d'exploitation	17 912	18 235	18 594	18 952
2.40. Matelot « agent de sécurité »	17 739	18 057	18 412	18 767
2.50. Matelot	17 704	18 022	18 376	18 731

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties des personnels ETAM et cadres

Pris en application de l'annexe I (personnels ETAM et cadres) de la convention collective nationale du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application au 1er janvier 2015

(En euros.)

Niveau	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
I (débutant - 6 mois de pratique professionnelle)	17 704			
II	18 743	19 024	19 305	19 587
III	21 765	22 091	22 418	22 744
IV. - Maîtrise	22 810	23 152	23 494	23 836
V. - Haute maîtrise	26 074	26 465	26 856	27 248
VI. - Cadre	27 769	28 185	28 602	29 019
VII. - Cadre supérieur	47 571	48 284	48 998	49 711

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties des personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie

Pris en application de l'annexe III (personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie) de la convention collective du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application au 1er janvier 2015

(En euros.)

Emploi	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Directeur ou commissaire de bord	28 182	28 689	29 254	29 817
Assistant du directeur ou commissaire de bord	22 077	22 474	22 915	23 357
Maître d'hôtel	19 962	20 321	20 721	21 121
Chef de cabine	18 114	18 440	18 803	19 165
Chef de cuisine	25 600	26 060	26 572	27 084

## Accord du 5 décembre 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	CAF
Organisations de salariés	FAT UNSA SGMF FGTE CFDT FNPD CGT FEETS FO PSCN CFE-CGC

En vigueur étendu

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu :

- que les barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1er janvier 2016 seront revalorisés de 0,5 % pour l'ensemble des personnels navigants techniques, sédentaires ETAM et cadres et navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie ;

- que les barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables au 1er janvier 2016 pour les matelots sans ancienneté, matelots agents de sécurité sans ancienneté, timoniers sans ancienneté, capitaines de classe 2 sans ancienneté, employés niveau 1 bénéficieront d'une revalorisation supplémentaire de 1 %.

### Annexe

En vigueur étendu

### Annexe

Barème professionnel de rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1er janvier 2016

(En euros.)

1.00. Bateaux pour excursion journalière	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	17 970	18 113	18 468	18 824
Matelot « Agent de sécurité »	18 006	18 148	18 504	18 861
Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de - 35 mètres)	18 182	18 326	18 687	19 046
Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 mètres)				
3e type de voyages et de voies	18 416	18 748	19 116	19 485
2e type de voyage et de voies	20 052	20 413	20 814	21 215
1er type de voyages et de voies	21 013	21 391	21 811	22 232

(En euros.)

2.00. Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	17 970	18 113	18 468	18 824
Matelot « Agent de sécurité »	18 006	18 148	18 504	18 861
Timonier :				
- exploitation diurne	18 135	18 278	18 638	18 997
- autres types d'exploitation	18 182	18 326	18 687	19 046
Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de - 35 mètres)	18 190	18 334	18 695	19 055
Capitaine de classe 1				
Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres :				
- 3e type de voyages et de voies	18 561	18 895	19 266	19 637
- 1er et 2e type de voyages et de voies	22 915	23 328	23 787	24 245
Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
3e type de voyages et de voies	19 355	19 703	20 090	20 477
1er et 2e type de voyages et de voies	25 451	25 909	26 419	26 927
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	29 115	29 640	30 222	30 804
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	29 722	30 257	30 851	31 445

Signé le 5 décembre 2016.

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Personnels ETAM et cadres

Application au 1er janvier 2016

(En euros.)

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Employés				
Niveau I (débutant, 6 mois de pratique professionnelle)	17 970			
Niveau II	18 837	19 119	19 402	19 685
Niveau III	21 874	22 202	22 530	22 858
Agents de maîtrise				
Niveau IV. - Maîtrise	22 924	23 268	23 612	23 955
Niveau V. - Haute maîtrise	26 204	26 597	26 990	27 384
Cadres				
Niveau VI. - Cadre	27 908	28 326	28 745	29 164



	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Niveau VII. - Cadre supérieur	47 809	48 525	49 243	49 960

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties  
Application au 1er janvier 2016

(En euros.)

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Chef de cabine	18 205	18 532	18 897	19 261
Maître d'hôtel	20 062	20 423	20 825	21 226
Assistant du directeur ou du commissaire de bord	22 187	22 586	23 030	23 473
Chef de cuisine	25 728	26 191	26 705	27 220
Directeur ou commissaire de bord	28 323	28 833	29 400	29 966

### Accord du 13 décembre 2017 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	CAF,
Organisations de salariés	SGMF ; FGTE CFDT ; FNPD CGT ; FEETS FO ; PSCN CFE-CGC,

En vigueur étendu

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu :

- que les barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1er janvier 2017, et pour les années 2017 et 2018 incluses, seront revalorisés de :

- 1,2 % pour les personnels navigants techniques ;
- 1,2 % pour les personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie ;
- 1,2 % pour les personnels sédentaires ouvriers et employés ;
- 1,1 % pour les personnels sédentaires agents de maîtrise ;
- 1,0 % pour les personnels sédentaires cadres.

Pour les plus basses rémunérations des catégories navigant techniques, afin de respecter une progression cohérente des rémunérations la revalorisation peut être supérieure à 1,2 % conformément aux grilles jointes.

#### Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités)

Signataires	
Organisations patronales	CNPA ; FNA ; FNB ; ENT voyage ; ADF ; UNIM ; CAF ; UTP ; SAMERA ; OTRE ; TLF ; UPF ; FNTR ; CNM ; SETO ; ASAV ; GASPE ; RATP ; APERMA,

## Signataires

Organisations de salariés

CGT ;  
CFE-CGC ;  
UNSA ;  
UGICT CGT ;  
UNSA spectacle ;  
FGA CFDT ;  
CNTPA CFDT ;  
FEC FO ;  
FGTE CFDT ;  
FNPD CGT ;  
FGMM CFDT ;  
CGT FCS ;  
CFTC métallurgie ;  
CGT-FO métallurgie ;  
FNST CGT ;  
FO UNCP ;  
FTM CGT ;  
SNEPS CFE-CGC ;  
CFE-CGC métallurgie ;  
UNSA ferroviaire ;  
FNSM CGT ;  
SNRTC CFE-CGC ;  
PSCN CFE-CGC ;  
PSCN CFE-CGC ;  
FAT UNSA ;  
CFE-CGC marine,

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail ;

Décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) et conviennent à cet effet de ce qui suit :

### Préambule

En vigueur non étendu

La mobilité des personnes et des biens est au cœur de tout projet de développement économique à l'échelle d'un bassin d'emploi, d'une région, d'un pays, comme au plan international.

Elle est vitale pour la société, tant au plan individuel que collectif : indispensable aussi bien pour l'accès à l'emploi et à la formation que pour les loisirs, le confort et l'approvisionnement des populations, elle est également un facteur essentiel de lien social.

Elle est nécessaire au fonctionnement du modèle économique et politique européen fondé sur la liberté de circulation des biens et des personnes.

La mobilité est aujourd'hui au cœur des transitions numériques et écologiques, par la nécessité d'optimiser les services de transport et les services associés tels que agences de voyages, tour-opérateurs, organisateurs de transports (numérique, intelligence artificielle, véhicules autonomes...), d'en réduire l'impact environnemental (transports collectifs, motorisations décarbonées, covoiturage...) et d'en améliorer la fluidité, la régularité et la fréquence (intermodalité, ruptures de charges, complémentarité des modes de transports...).

Dans ce contexte, il apparaît opportun d'articuler les missions dévolues aux OPCO autour d'un organisme commun, fortement structuré par une logique interbranches en termes de proximité des métiers, d'emplois et de compétences : l'OPCO-M permettra la convergence de l'ensemble des acteurs vers une mobilité multimodale, durable, sûre et connectée.

Cette ambition, partagée lors des assises de la mobilité, doit se traduire dès à présent par la création d'un opérateur de compétences qui, dans le cadre de ses missions définies par la loi, soit capable à la fois :

- de développer les synergies des acteurs de la mobilité pour apporter aux branches professionnelles concernées l'appui technique qu'elles attendent ;
- d'assurer le financement et la promotion de l'alternance selon les politiques et niveaux de prise en charge définis par les branches ;
- d'assurer le financement du plan de développement des compétences des très petites et petites entreprises ;
- d'assurer un service de proximité dans l'ensemble du périmètre que l'OPCO-M a vocation à couvrir, notamment au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises.

### I. - Constitution de l'OPCO-M

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétence « Mobilités » est un OPCO à gouvernance paritaire, dénommé « OPCO-M ».

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, représentatives des professions de la mobilité décrites au préambule, décident de constituer cet OPCO.

Les membres fondateurs d'OPCO-M sont les organisations visées ci-dessus, ainsi que toute autre décidant de signer le présent accord au plus tard le 20 décembre 2018.

Les membres adhérents sont les organisations des branches entrant après cette date dans son périmètre, dans les conditions prévues par les statuts.

Ses instances sont les suivantes :

- un conseil des métiers institué pour chacune des branches qui le composent ;
- une assemblée générale ;
- un conseil d'administration ;
- un bureau ;
- des commissions permanentes ;
- une section particulière « Travailleurs indépendants » (SPTI).

Le champ couvert par OPCO-M est le territoire métropolitain. Toutefois OPCO-M peut intervenir dans les départements, régions d'outre-mer et territoires ultramarins à la demande des organisations représentatives concernées, lorsque le champ géographique de la convention collective couvrant les salariés excède le territoire métropolitain.

### II. - Organes de gouvernance

En vigueur non étendu

#### II - 1. Conseils des métiers

Les branches définissent souverainement la politique qu'elles entendent suivre en matière de formation professionnelle.

Au sein d'OPCO-M, cette politique est mise en œuvre par un conseil des métiers dont chaque branche se dote afin de décliner les décisions prises par sa commission paritaire nationale de l'emploi ou sa commission paritaire de branche.

Les règles relatives au mandat des conseillers, ainsi que les attributions et le fonctionnement des conseils des métiers, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

#### II - 1.1. Conseil des métiers propre à une branche

Le conseil des métiers est paritaire. Dans ce cadre paritaire, il se compose au plus de 10 conseillers patronaux désignés par la ou les organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche, et de 10 conseillers salariés désignés par la ou les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le mandat de conseiller est compatible avec celui d'administrateur.

Le nombre et la répartition des sièges de conseiller entre les organisations représentatives au sein de chaque collège sont fixés par la commission paritaire de la branche concernée, et notifiés par celle-ci à l'OPCO-M. À défaut de notification avant l'assemblée générale constitutive, l'OPCO-M procède comme indiqué aux 2e et 3e alinéas du II-3.2.

Le caractère représentatif des organisations professionnelles et syndicales de salariés au sein de chaque branche est apprécié par rapport à la dernière mesure de représentativité effectuée par le ministère du travail.

Le mandat des conseillers est calé sur le cycle quadriennal de représentativité. Au début de chaque nouveau cycle, il est procédé comme indiqué au 5e alinéa pour déterminer quelles sont les organisations représentatives et comment les sièges de conseillers sont répartis entre elles.

Le conseil des métiers élit dans un vote par collège un président au sein du collège patronal, et un vice-président au sein du collège des salariés, ces deux fonctions étant permutées tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire. Toutefois la décision paritaire de branche visée au 3e alinéa peut prévoir que le président et le vice-président soient élus par un vote commun aux deux collèges.

Chaque conseil des métiers peut créer des commissions ou groupes de travail pour l'examen des questions propres aux diverses activités professionnelles existant au sein de la branche.

#### II - 1.2. Conseil des métiers partagé par plusieurs branches

Plusieurs branches peuvent décider de partager un même conseil des métiers, par un accord conclu dans les mêmes termes au sein de chacune des commissions paritaires des branches concernées. Pour être valide, cet accord doit être signé selon les règles s'appliquant aux accords de branche.

L'accord détermine obligatoirement le nombre et la répartition des 10 sièges de conseiller que les organisations représentatives des branches concernées se partagent au sein de chaque collège. Toutes les autres dispositions du II-1.1 sont applicables aux conseils des métiers constitués entre plusieurs branches.

L'organisation qui effectue le dépôt légal de cet accord le notifie en même temps à l'OPCO-M.

#### II - 2. Assemblée générale

Une assemblée générale est réunie chaque année pour délibérer sur le rapport d'activité d'OPCO-M et donner *quibus* au conseil d'administration. Elle vote à la majorité simple exprimée en poids de votes.

Une assemblée générale extraordinaire peut être convoquée dans les conditions fixées par les statuts d'OPCO-M, pour modifier les statuts ou pour décider de la dissolution. Elle vote à la majorité de 2/3 exprimée en poids de votes.

Chaque organisation représentative dans une branche visée au I est représentée à l'assemblée générale par un délégué désigné par cette organisation.

Le poids du vote attribué à ce délégué est calculé, en premier lieu, en fonction du poids de la branche dont relève son organisation. Ce poids étant ensuite partagé en deux parties égales pour chacun des deux collèges, le délégué se voit attribuer un poids de vote personnel en fonction du poids de son organisation au sein de la branche. Sans que ce poids de vote puisse être inférieur à une voix.

Cette double pondération est effectuée comme indiqué au III.

Les règles relatives aux attributions de l'assemblée générale, à son fonctionnement, et au mandat de ses délégués, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

#### II - 3. Conseil d'administration

##### II - 3.1. Attributions du conseil d'administration

Un conseil d'administration mutualise les ressources nécessaires à la réalisation des missions d'OPCO-M ainsi que celles dédiées aux actions communes portées par les conseils des métiers.

Ses pouvoirs sont notamment les suivants :

- il élit le président, le vice-président et les autres membres du bureau ;
- il veille à la coordination et à la mise en œuvre, le cas échéant, des actions communes d'OPCO-M menées dans une logique intersectorielle, notamment l'identification des problématiques communes en termes d'emplois, de qualifications et de certifications, la consolidation et la valorisation des travaux des observatoires, la coordination des actions de proximité territoriale, et l'élaboration d'une offre de service pertinente ;
- il fixe les règles de prise en charge, sur proposition des conseils des métiers et des commissions statutaires dans le respect des attributions conférées aux commissions paritaires nationales de l'emploi ou aux commissions Paritaires de branche conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur ;
- il arrête les services et actions de formation susceptibles d'être financés au bénéfice des travailleurs indépendants, ainsi que les priorités, les critères et les conditions de prise en charge de leurs demandes de formation ;
- il vote le budget ;
- il approuve les comptes avant leur présentation à l'assemblée générale ;
- il nomme le délégué général sur proposition du bureau et met fin, le cas échéant, à ses fonctions selon les mêmes modalités ;
- il décide des délégations de signature.

Les autres règles relatives à ses attributions, à son fonctionnement, et au mandat des administrateurs, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

Les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les conseils des métiers (II-1) et par les commissions permanentes (II-5) ainsi que les niveaux de prise en charge des dispositifs de l'alternance définis par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche sont prises en compte par le conseil d'administration lors de l'élaboration des budgets.

À cet effet, les conseils des métiers et commissions permanentes sont invités à communiquer leurs propositions au président et au vice-président, dans un délai suffisant pour en délibérer utilement. Toute décision ou délibération du conseil d'administration s'écartant des propositions formulées par écrit par ces instances doit être motivée et ne peut en aucun cas avoir pour effet de modifier les niveaux de prise en charge des dispositifs de l'alternance définis par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche.

##### II - 3.2. Composition du conseil d'administration

Le conseil d'administration est paritaire. Il est composé :

- du président et du vice-président de chaque conseil des métiers ; toutefois l'accord de branche visé au 3e alinéa du II-1.1 peut prévoir qu'un conseiller des métiers autre que le président et le vice-président soit élu en qualité d'administrateur, par un vote au sein du collège concerné ;
- d'un membre supplémentaire dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est compris entre 50 000 et moins de 100 000 ;
- de deux membres supplémentaires dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est compris entre 100 000 et moins de 300 000 ;
- de quatre membres supplémentaires dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est égal ou supérieur à 300 000.

Les membres du conseil d'administration sont désignés par les organisations représentatives dans la branche, selon les modalités définies ci-après.

Lorsque, dans une branche de 50 000 salariés et plus, plusieurs organisations professionnelles sont représentatives au sein du collège patronal, les sièges sont attribués selon leur audience à la plus forte moyenne calculée au sein de la branche à hauteur du nombre d'entreprises pour 30 % et du nombre de salariés pour 70 %. Cependant en cas d'accord unanime pour la durée du cycle quadriennal, toute autre répartition peut être décidée entre les organisations patronales représentatives.

Lorsque, dans une branche de 50 000 salariés et plus, plusieurs organisations syndicales de salariés sont représentatives au sein du collège salarial, les sièges sont répartis à égalité. En cas d'impossibilité, ou à la demande de la ou des organisations majoritaires, la répartition des sièges est proportionnelle à leur audience telle que fixée par arrêté ministériel, selon la méthode de la plus forte moyenne. Cependant en cas d'accord unanime pour la durée du cycle quadriennal, toute autre répartition peut être décidée entre les organisations syndicales de salariés représentatives.

#### II - 3.3. Votes et fonctionnement du conseil d'administration

Le poids du vote de chaque administrateur est calculé en premier lieu, en fonction du poids de la branche dont relève son organisation. Ce poids étant ensuite partagé en deux parties égales pour chacun des deux collèges, l'administrateur se voit attribuer un poids de vote personnel en fonction du poids de son organisation au sein de la branche.

Cette double pondération est effectuée comme indiqué au III.

Lorsqu'une organisation représentative n'obtient pas de siège, celle-ci bénéficie :

- du droit de donner son poids de vote, pour chaque vote, à une autre organisation du même collège ;
- d'un droit d'évocation. Elle peut à ce titre, au maximum deux fois par an, faire inscrire à l'ordre du jour du conseil d'administration une question en rapport avec l'objet d'OPCO-M, sur simple demande transmise par écrit, lettre ou courriel, au président et au vice-président du conseil d'administration.

Les délibérations du conseil d'administration sont votées à la majorité de plus de 50 % des poids de vote exprimés dans chaque collège.

Dans le cas où les votes des deux collèges seraient divergents, un second tour est organisé. À défaut de majorité, il est procédé à un troisième tour ou le poids des votes est pris en compte indépendamment des collèges.

Les administrateurs peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Les règles relatives aux attributions du conseil d'administration, à son fonctionnement, et au mandat de ses membres, sont précisées par les statuts d'OPCO-M. Les statuts prévoient les modalités suivant lesquelles un droit d'opposition est accordé aux branches ayant une contribution conventionnelle lorsqu'une décision du conseil d'administration porte atteinte à leur indépendance dans la gestion de ladite contribution. Dans ce cas, la décision d'OPCO-M serait inopposable à la branche concernée.

#### II - 4. Bureau

Un bureau issu du conseil d'administration est institué. Il se compose de dix membres dont les fonctions sont les suivantes :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- secrétaire ;
- secrétaire adjoint ;
- deux membres par collège.

Les fonctions sont réparties entre deux groupes, de façon tournante, comme indiqué ci-dessous :

a) Premier groupe :

- président ;
- trésorier adjoint ;
- secrétaire ;
- deux membres.

b) Deuxième groupe :

- vice-président ;
- trésorier ;
- secrétaire adjoint ;
- deux membres.

Les administrateurs du collège des organisations représentatives des salariés répartissent entre eux, par un vote poste par poste, les fonctions leur revenant ; le candidat élu est celui qui obtient la majorité des voix des membres présents ou représentés du collège selon le poids des votes tel que défini au III.

Les administrateurs du collège des organisations professionnelles procèdent de façon identique et simultanée.

Lors du conseil d'administration suivant l'assemblée générale constitutive les fonctions du premier groupe seront attribuées aux organisations professionnelles.

Les trois fonctions de chaque groupe sont automatiquement permutées tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire.

Les règles relatives aux attributions du bureau, à son fonctionnement, et au mandat de ses membres, sont précisées par les statuts d'OPCO-M. La composition du bureau veillera à représenter la diversité des organisations fondatrices.

#### II - 5. Commissions permanentes

Quatre commissions permanentes sont instituées auprès du conseil d'administration :

- commission alternance ;
- commission développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- commission offres de services et action territoriale ;
- commission observatoires et certifications.

Les commissions permanentes sont des instances consultatives, elles peuvent formuler tous avis dans leur domaine de compétence à destination du conseil d'administration. Ces avis sont portés à la connaissance des conseils des métiers.

Les commissions alternance, observatoires et certifications et développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés proposent au conseil d'administration des actions communes pouvant être menées de façon intersectorielle au regard des politiques définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche et mises en œuvre par les conseils des métiers, ainsi que les conditions de prise en charge des dépenses susceptibles d'être financées sur décision du conseil d'administration et relevant de leurs domaines respectifs.

Les commissions permanentes sont composées de deux représentants de chaque conseil des métiers, chacun étant élu par le collège auquel il appartient.

Dans la commission alternance, les branches ayant 7 500 à 14 999 alternants disposent d'un siège supplémentaire par collège, celles ayant plus de 15 000 alternants disposent de deux sièges supplémentaires par collège.

Dans la commission développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, les branches ayant 50 000 à 99 999 salariés dans ces entreprises disposent d'un siège supplémentaire par collège, celles ayant entre 100 000 et 199 999 salariés dans ces entreprises disposent de deux sièges supplémentaires par collège, et celles ayant 200 000 salariés ou plus dans ces entreprises disposent de trois sièges supplémentaires par collège.

Chacune des quatre commissions est dotée d'un président et d'un vice-président, élus parmi les membres du collège auquel ils appartiennent, issus des branches bénéficiant de sièges supplémentaires, et qui permutent tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire.

Les avis et délibérations des commissions permanentes sont votés à la majorité simple des membres présents ou représentés. Ils sont transmis à la présidence paritaire d'OPCO-M, pour inscription à l'ordre du jour du prochain conseil d'administration. Le président et le vice-président de la commission permanente en sont corapporteurs.

Les règles relatives aux attributions des commissions permanentes et à leur fonctionnement sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

## II - 6. Section particulière « Travailleurs indépendants »

Une section particulière « Travailleurs indépendants » est créée au sein d'OPCO-M, pour gérer la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle.

Cette section particulière est composée de représentants désignés par les organisations professionnelles fondatrices et adhérentes. Son organisation et son fonctionnement sont déterminés conformément à la réglementation en vigueur.

## III. - Pondération des votes

En vigueur non étendu

Au sein du conseil d'administration et de l'assemblée générale, chaque organisation dispose de droits de votes établis en fonction de sa représentativité au sein de la branche et du poids économique de cette dernière au sein d'OPCO-M.

### III - 1. Calcul du poids des branches

Le poids d'une branche au sein d'OPCO-M est établi en fonction des critères suivants :

- masse salariale brute de la branche/masse salariale brute totale des entreprises relevant d'OPCO-M, pris pour 35 % ;
- nombre de salariés de la branche/nombre total de salariés relevant d'OPCO-M, pris pour 30 % ;
- nombre de salariés des entreprises de moins de 50 salariés de la branche/nombre total de salariés d'entreprises de moins de 50 salariés relevant d'OPCO-M, pris pour 15 % ;
- nombre d'alternants de la branche/nombre total d'alternants relevant d'OPCO-M, pris pour 20 %.

Le calcul des pondérations est établi tous les 2 ans par OPCO-M à partir des données ci-après recueillies à cet effet, et communiqué aux membres du conseil d'administration.

Les données nécessaires sont celles connues pour chaque branche à la fin de l'année précédant la pesée :

- masse salariale brute : source DADS croisée avec les codes NAF ;
- nombre de salariés : source DADS croisée avec les codes NAF et les IDCC ;
- nombre de salariés des entreprises de moins de 50 salariés : source DADS croisée avec les codes NAF et les IDCC, par tailles d'entreprises ;
- nombre d'alternants : source DGEFP, fichier Ariane des contrats d'apprentissage en stock au 31 décembre.

### III - 2. Calcul du poids des organisations

Le poids d'une organisation patronale est proportionnel à son audience au sein de la branche, définie à hauteur du nombre de ses entreprises adhérentes pour 30 % et du nombre de salariés de ces mêmes entreprises pour 70 %, sans pouvoir être inférieur à une voix.

Le poids d'une organisation syndicale de salariés est calculé proportionnellement à son audience au sein de la branche, sans pouvoir être inférieur à une voix.

Les modalités de cette pondération sont précisées au II-3.2 pour l'attribution des sièges au sein du conseil d'administration.

## IV. - Modifications du périmètre après la constitution d'OPCO-M

En vigueur non étendu

En cas d'extension du champ d'intervention d'OPCO-M en cours de mandat, se traduisant par l'entrée d'une nouvelle branche dans le périmètre statutaire, le poids de vote de chaque branche est aussitôt recalculé par application des quatre critères visés au III. Pour la représentation de chaque nouveau membre au sein de l'assemblée générale et du conseil d'administration d'OPCO-M, les sièges sont attribués comme indiqué aux 2e et 3e alinéas du II-3.2. Un conseil des métiers est aussitôt institué pour chaque nouvelle branche.

En cas de réduction du champ d'intervention d'OPCO-M en cours ou en fin de mandat, se traduisant par la sortie d'une branche adhérente, d'une part le conseil des métiers correspondant est dissous et d'autre part les représentants de cette branche, administrateurs, membres du bureau le cas échéant, et délégués à l'assemblée générale, sont réputés démissionnaires dans les conditions fixées par les statuts. Le poids de vote des branches subsistantes est aussitôt recalculé par application des quatre critères visés au III.

## V. - Modalités et calendrier de constitution d'OPCO-M

En vigueur non étendu

Sera considérée comme fondatrice d'OPCO-M, toute organisation représentative dans une branche répondant aux conditions énoncées dans le préambule, signant le présent accord au plus tard le 20 décembre 2018 à 18 heures.

Toute autre organisation adhérent postérieurement au 20 décembre 2018 à 18 heures dans les conditions visées au 4e alinéa du I sera membre adhérent sous réserve de l'acceptation par la prochaine assemblée générale.

Une branche ne peut être admise au sein d'OPCO-M que si au moins une organisation professionnelle et une organisation syndicale de salariés représentatives engagent celle-ci par leur signature, que ce soit en qualité d'organisations fondatrices ou d'organisations adhérentes.

Les dispositions relatives à la constitution du conseil des métiers, à la participation aux instances de gouvernance et à la pondération des votes sont applicables à la régie autonome des transports parisiens au même titre que pour les branches constitutives d'OPCO-M.

Une assemblée générale constitutive sera convoquée dans les meilleurs délais par l'organisation fondatrice la plus diligente.

La phase transitoire débutera le jour de la tenue de l'assemblée générale constitutive, dans les conditions qu'elle aura fixées.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt légal prévues pour les accords collectifs de branche, à l'initiative de l'organisation fondatrice la plus diligente.

## Annexes

En vigueur non étendu

### Annexe II

#### Liste des organisations professionnelles

Alliance des services aux véhicules (ASAV), 89, rue du Faubourg-Saint-Antoine, 75011 Paris.

Armateurs de France, 47, rue de Monceau, 75008 Paris.

Comité des armateurs fluviaux, 8, rue Saint-Florentin, 75001 Paris.

Confédération nationale de la mobilité (CNM), 106, rue d'Amsterdam, 75009 Paris.

Conseil national des professions de l'automobile (CNPA), 50, rue Rouget-de-Lisle, 92158 Suresnes Cedex.

Entreprises du voyage, 15, avenue Carnot, 75017 Paris.

Fédération nationale de l'artisanat automobile (FNA), immeuble Axe Nord, 9-11, avenue Michelet, 93583 Saint-Ouen Cedex.

Fédération nationale des boissons, 49, rue de la Glacière, 75013 Paris.

Fédération nationale des transports routiers (FNTR), immeuble Cardinet, 8, rue Bernard-Bufferet, 75017 Paris.

Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, bureaux du Lac, bâtiment S, 33049 Bordeaux.

Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air (SAMERA), 16, avenue Daumesnil, 75012 Paris.

Syndicat des entreprises du tour Operating (SETO), 36, rue des Jeûneurs, 75002 Paris.

Union des entreprises de Transport et de Logistique de France (TLF), immeuble Cardinet, 8, rue Bernard-Bufferet, 75017 Paris.

Union nationale des industries de la manutention (UNIM), 76, avenue Marceau, 75008 Paris.

Union des ports de France (UPF), 8, place du Général-Catroux, 75017 Paris.

Union des transports publics et ferroviaires (UTP), 17, rue d'Anjou, 75008 Paris.

En vigueur non étendu

Annexe II bis

Liste des organisations professionnelles - RATP

Régie autonome des transports parisiens (RATP), 54, quai de la Rapée, 75599 Paris Cedex 12.

En vigueur non étendu

Annexe III bis

RATP liste des organisations syndicales de salariés

CFE-CGC Groupe RATP, 21 square Saint-Charles, 75012 Paris.

CGT RATP, 85 rue Charlot, 75140 Paris Cedex 03.

UNSA RATP, 11, rue Victor-Hugo, 93170 Bagnolet.

**Textes parus au JORF**





## **Arrêté du 20 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le secteur du transport fluvial (n°s 1974, 2174 et 3)**

Paru au JORF du 2013-12-26

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997, de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transports de marchandises de la navigation intérieure du 5 septembre 2000, de l'accord du 10 janvier 2001 applicable à la flotte exploitée en classique et de l'accord du 2 avril 2001 applicable à la flotte exploitée en relèves, conclus dans le secteur du personnel navigant des entreprises de transport de fret par voie de navigation intérieure, les dispositions de l'accord du 6 septembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi, conclu dans le cadre des conventions collectives et accords susvisés.

L'alinéa 1 de l'article 13 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/46, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 28 avril 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure (n° 1974)**

Paru au JORF du 2014-05-13

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997, les dispositions de l'accord du 3 décembre 2013 relatif aux barèmes des rémunérations minimales annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/9, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 5 mai 2015 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le secteur du transport fluvial (nos 1974, 2174 et 3)**

Paru au JORF du 2015-05-20

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997, de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transports de marchandises de la navigation intérieure du 5 septembre 2000, de l'accord du 10 janvier 2001 applicable à la flotte exploitée en classique et de l'accord du 2 avril 2001 applicable à la flotte exploitée en relèves, conclus dans le secteur du personnel navigant des entreprises de transport de fret par voie de navigation intérieure, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 novembre 2013 à l'accord du 6 septembre 2011 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre des conventions collectives et accords susvisés.

L'article 13 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/44, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure (n° 1974)**

Paru au JORF du 2016-01-05

### Article 1

Est rendu obligatoire, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel

des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997, l'accord du 12 janvier 2015 relatif aux barèmes des rémunérations minimales annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/45, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure (n° 1974)**

Paru au JORF du 2017-01-04

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997, les dispositions de l'accord du 29 mars 2016 relatif aux barèmes des rémunérations minimales annuelles garanties (4 annexes), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 décembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/40, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'un accord national conclu dans le secteur du transport fluvial (personnel des entreprises de transport fluvial de passagers, personnel navigant et personnel sédentaire des entreprises de transport fluvial de marchandises et personnel)**

Paru au JORF du 2017-01-04

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 29 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi, conclu dans le secteur du transport fluvial.

L'avant dernier alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

L'article 14.3 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6332-6 et R. 6332-4 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 19 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail.

L'alinéa 1er de l'article 27 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 décembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/40, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un accord national conclu dans le secteur de la navigation fluviale (personnel des entreprises de transport fluvial de passagers, personnel navigant et personnel sédentaire des entreprises de transport fluvial de marchandises)**

Paru au JORF du 2017-02-18

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 15 décembre 2015 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé, conclu dans le secteur de la navigation fluviale.

Les termes « ayant 6 mois d'ancienneté » mentionnés au 1er alinéa de l'article 4 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de

l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

L'article 8 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

L'article 12 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016 et de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 février 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/9, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure (n° 1974)**

Paru au JORF du 2017-12-08

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997, les dispositions de l'accord du 5 décembre 2016 relatif aux barèmes des rémunérations minimales annuelles garanties (3 annexes), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les dispositions de l'accord précité sont étendues sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 novembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/31, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 17 août 2018 portant extension d'un avenant à un accord national conclu dans le secteur du transport fluvial (personnel des entreprises de transport fluvial de passagers, personnel navigant et personnel sédentaire des entreprises de transport fluvial de marchandises et personnel)**

Paru au JORF du 2018-08-23

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 29 mars 2016 relatif à la formation professionnelles tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi, conclu dans le secteur du transport fluvial, les dispositions de l'avenant n° 1 du 21 juin 2016 relatif aux reversements au bénéfice des centres de formation d'apprentis à l'accord national susvisé.

Le dernier alinéa de l'article 19 de l'accord du 29 mars 2016 tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 août 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/49, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un protocole d'accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure (n° 1974)**

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997, les dispositions du protocole d'accord du 13 décembre 2017 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, le protocole d'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions du protocole d'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit protocole d'accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte du protocole d'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/25, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives des ouvriers de la navigation intérieure de marchandises (3), du personnel des entreprises de transport de passagers de la navigation intérieure (n° 1974) et du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure (n° 2174)**

Paru au JORF du 2019-02-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers de la navigation intérieure de marchandises du 28 octobre 1936, de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997 et de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transports de marchandises de la navigation intérieure du 5 septembre 2000, les dispositions de l'accord du 17 mai 2018 relatif à la création de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre des conventions collectives et accords susvisés.

Les termes « au plan national » figurant aux 1er et 6e alinéas de l'article 7 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/49, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Nouveautés**



## Avenant n° 3 portant adhésion du secteur propreté (8 juillet 2014)

Date du texte : 2014-07-08

Publié au BOCC N° : 20140039

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des agents de voyages (SNAV) (SNAV ) Fédération des entreprises de propreté (FEP) (SNAV ) Armateurs de France (ADF) (SNAV ) Union nationale des industries de la manutention dans les ports francais (UNIM) (SNAV ) Comité des armateurs fluviaux (CAF) (SNAV ) Union des transports publics et ferroviaires (UTP) (SNAV ) Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) (SNAV ) Fédération nationale des artisans ambulanciers (SNAV ) Fédération nationale des transporteurs sanitaires (FNST) (SNAV ) Fédération nationale des ambulanciers privés (FNAP) (SNAV ) Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE) (SNAV ) Fédération des entreprises de Transport et Logistique de France (TLF) (SNAV ) Union des ports de France (UPF) (SNAV ) Chambre nationale des services d'ambulances -CNSA (SNAV ) Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France-CSD (SNAV ) Fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire-FEDESFI (SNAV ) Fédération nationale des transports de voyageurs -FNT (SNAV ) Fédération nationale des transports routiers (FNTR) (SNAV ) Fédération nationale des prestataires logistiques et des magasins généraux agréés par l'Etat- FEDIMAG (SNAV )
Organisations de salariés	Fédération autonome du transport - FAT UNSA (FAT UNSA ) Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FAT UNSA ) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (FAT UNSA ) Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens CGT (UGICT) (FAT UNSA ) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FAT UNSA ) Fédération des employés et cadres - FEC CGT-FO (FAT UNSA ) Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE CFDT) (FAT UNSA ) Fédération nationale des ports et docks CGT (FAT UNSA ) Syndicat national des activités du transport et du transit (SNATT CFE CGC) (FAT UNSA ) Fédération nationale des syndicats de transports FNST CGT (FAT UNSA ) Fédération nationale des transports et de la Logistique FO UNCP (FAT UNSA ) Fédération générale CFTC des transports (FGT) (FAT UNSA ) Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services - CGT FO (FAT UNSA ) Syndicat national de l'éducation permanente, de la formation, de l'animation, de l'hébergement, du sport et du tourisme (SNEPAT CGT-FO) (FAT UNSA ) Syndicat national de l'encadrement des personnels sédentaires des compagnies de navigations (fédération des transports CFE-CGC) (FAT UNSA ) Fédération Nationale des Syndicats Maritimes FNSM CGT (FAT UNSA ) Syndicat National des cadres navigants de la marine marchande CFE-CGC (FAT UNSA ) SNES CFE CGC (FAT UNSA )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Accord remunerations minimales garanties (20 décembre 2018)

Date du texte : 2018-12-20

Publié au BOCC N° : 20190029

Signataires	
Organisations patronales	Comité des armateurs fluviaux (CAF) (CAF )
Organisations de salariés	Syndicat général de la marine fluviale (SGMF ) Fédération nationale des ports et docks CGT (FNPD) (SGMF ) Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO (FEETS FO) (SGMF ) Syndicat national PSCN CFE- CGC Transports (SGMF )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)





## Liste des sigles



Sigle	Définition
ADN	Accord européen relatif au transport des marchandises dangereuses par voies de navigation intérieures
ADNR	Règlement pour le transport des matières dangereuses sur le Rhin
ANFPPB	Association nationale pour la formation et la promotion professionnelle dans la batellerie
ANI	Accord national interprofessionnel
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTP	Bâtiment travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAF	Comité des armateurs fluviaux
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEVNI	Code Européen des Voies de Navigation Intérieure
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNDE	Conseil nationale de l'entreprise
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRO	Certificat Radio Opérateur
CRR	Certificat restreint de radiotéléphoniste
DIF	Droit individuel à la formation
EBIS	European Barges Inspections System
ECDIS	Electronic Chart Display and Information System
EPI	Equipement de protection individuel
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
FIGECO	Fonds interne de gestion collective
FLUVIA	Institut pour le développement de la formation continue dans la navigation fluviale
FMDI	Formation minimale de découverte et d'initiation
FMI	Formation minimale d'insertion
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPS	Global positioning system
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MAA	Matelot agent d'accueil
NACE	Nomenclature d'activités européennes
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
PCCD	Pilote de croisière de courte durée
PME	Petites et moyennes entreprises
QHSE	Qualité Hygiène Sécurité Environnement
RAMG	Rémunération annuelle minimale garantie
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RGP	Règlement général de prévoyance
RPP	Régime professionnel de prévoyance
RVBR	Règlement de visite des bateaux du Rhin
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SPP	Section professionnelle paritaire
SPPT	Sections professionnelles paritaires techniques
SST	Sauveteur secouriste du travail
TPE	Très petite entreprise
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UPF	Union des ports de France
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VHF	Very High Frequency



## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Indemnisation complémentaire en cas de maladie et d'accident (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 43	7
	Indemnisation complémentaire en cas de maladie et d'accident (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 43	7
Arrêt de travail, Maladie	Inaptitude physique, temporaire ou définitive (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 45	8
	Indemnisation complémentaire en cas de maladie et d'accident (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 43	7
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 1	1
Chômage partiel	Recours au chômage partiel (Accord du 23 avril 1997 relatif à l'organisation du travail)	Article 6	13
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 36	6
Congés exceptionnels	Congés payés exceptionnels de courte durée (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 37	7
Démission	Durée et exécution du préavis en dehors de la période d'essai (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 18	3
Frais de santé	Annexes (Accord du 15 décembre 2015 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		46
	Annexes (Accord du 15 décembre 2015 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		46
Indemnités de licenciement	Indemnités de licenciement (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 19	3
Maternité, Adoption	Congés payés exceptionnels de courte durée (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 37	7
	Grossesse et maternité (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 44	8
	Inaptitude physique, temporaire ou définitive (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 45	8
	Indemnisation complémentaire en cas de maladie et d'accident (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 43	7
Période d'essai	Contrat à durée déterminée (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 23	4
	Etablissement du contrat de travail (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 14	3
	Période d'essai (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 15	3
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Durée et exécution du préavis en dehors de la période d'essai (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 18	3
	Période d'essai (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 15	3
	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 17	3
Prime, Gratification, Treizieme mois	Modification au contrat de travail (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 16	3
Salaires	Accord du 10 juillet 2007 relatif aux rémunérations minimales à compter du 1er janvier 2007 (Accord du 10 juillet 2007 relatif aux rémunérations minimales à compter du 1er janvier 2007)		62
	Accord du 10 juillet 2007 relatif aux rémunérations minimales à compter du 1er janvier 2007 (Accord du 10 juillet 2007 relatif aux rémunérations minimales à compter du 1er janvier 2007)		62
	Accord du 24 avril 2008 relatif au barème des rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2008 (Accord du 24 avril 2008 relatif au barème des rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2008)		63
	Accord du 29 juin 2009 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2009 (Accord du 29 juin 2009 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2009)		64
	Annexe (Accord du 21 juillet 2010 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2010)		65
	Annexe (Accord du 6 septembre 2011 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2011)		66
	Annexe (Accord du 3 décembre 2013 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2013)		68
	Annexe (Accord du 12 janvier 2015 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2014)		69
	Annexe (Accord du 29 mars 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2015)		70
	Annexe (Accord du 13 décembre 2017 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2017)		73
	Barème des rémunérations annuelles minima garanties applicable du 1er janvier au 31 décembre 1997 (Rémunérations annuelles minima garanties applicable du 1er janvier au 31 décembre 1997)		61
Sanctions	Droits et mesures disciplinaires (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 50	9
	Règlement intérieur (Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.)	Article 49	8





## Liste chronologique



Date	Texte	Page
	Accord du 23 avril 1997 relatif à l'organisation du travail	11
	Annexe I : Classifications des emplois et rémunération des personnels ETAM et cadres	9
	Annexe II : Classifications des emplois et rémunération des personnels navigants techniques	10
1997-04-23	Annexe III : Définition des emplois et rémunération des personnels navigants commerciaux, de restauration et d'hôtellerie	11
	Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.	1
	Rémunérations annuelles minima garanties applicable du 1er janvier au 31 décembre 1997	61
2004-02-25	Avenant du 25 février 2004 relatif à la délibération de la CPNEFP portant sur la création du CQP ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial	13
	Avenant du 25 février 2004 relatif à la mise en place d'un CQP pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial	29
2004-06-21	Avenant n° 1 du 21 juin 2004 à la délibération de la CPNEFP portant création du CQP ' capitaine de bateau fluvial '	30
2005-01-10	Avenant du 10 janvier 2005 relatif au contrat à durée déterminée	31
2005-09-26	Avenant n° 2 du 26 septembre 2005 relatif à la délibération de la CPNEFP du 25 février 2004 portant création du CQP ' capitaine de bateau fluvial '	31
2007-07-10	Accord du 10 juillet 2007 relatif aux rémunérations minimales à compter du 1er janvier 2007	61
2008-02-28	Avenant n° 2 du 28 février 2008 portant modifications diverses	33
2008-04-24	Accord du 24 avril 2008 relatif au barème des rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2008	63
2008-06-18	Accord du 18 juin 2008 relatif à la certification professionnelle « Pilote de croisière de courte durée »	34
2009-06-29	Accord du 29 juin 2009 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2009	64
2010-07-21	Accord du 21 juillet 2010 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2010	65
2011-09-06	Accord du 6 septembre 2011 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2011	66
2013-12-03	Accord du 3 décembre 2013 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2013	67
2013-12-26	Arrêté du 20 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le secteur du transport fluvial (n°s 1974, 2174 et 3)	JO-1
2014-05-13	Arrêté du 28 avril 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure (n° 1974)	JO-1
2014-05-27	Arrêté du 28 avril 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure (n° 1974)	JO-1
2014-07-08	Avenant n° 3 portant adhésion du secteur propreté (8 juillet 2014)	NV-1
2015-01-12	Accord du 12 janvier 2015 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2014	69
2015-05-20	Arrêté du 5 mai 2015 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le secteur du transport fluvial (nos 1974, 2174 et 3)	JO-1
2015-12-15	Accord du 15 décembre 2015 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	44
2016-01-05	Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure (n° 1974)	JO-1
2016-03-29	Accord du 29 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation, à la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans le transport fluvial	48
	Accord du 29 mars 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2015	70
2016-06-21	Avenant n° 1 du 21 juin 2016 à l'accord du 29 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation et sécurisation des parcours professionnels et emploi dans le transport fluvial	57
2016-12-05	Accord du 5 décembre 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2016	71
2017-01-04	Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure (n° 1974)	JO-2
	Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'un accord national conclu dans le secteur du transport fluvial (personnel des entreprises de transport fluvial de passagers, personnel navigant et personnel sédentaire des entreprises de transport fluvial de marchandises et personnel)	JO-2
2017-02-18	Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un accord national conclu dans le secteur de la navigation fluviale (personnel des entreprises de transport fluvial de passagers, personnel navigant et personnel sédentaire des entreprises de transport fluvial de marchandises)	JO-2
2017-12-08	Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure (n° 1974)	JO-3
2017-12-13	Accord du 13 décembre 2017 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2017	73
2018-05-17	Accord du 17 mai 2018 relatif à la création de la CPPNI	58
2018-08-23	Arrêté du 17 août 2018 portant extension d'un avenant à un accord national conclu dans le secteur du transport fluvial (personnel des entreprises de transport fluvial de passagers, personnel navigant et personnel sédentaire des entreprises de transport fluvial de marchandises et personnel)	JO-3
2018-12-10	Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités)	73
2018-12-20	Accord remunerations minimales garanties (20 décembre 2018)	NV-1
2018-12-29	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un protocole d'accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure (n° 1974)	JO-4
2019-02-21	Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives des ouvriers de la navigation intérieure de marchandises (3), du personnel des entreprises de transport de passagers de la navigation intérieure (n° 1974) et du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure (n° 2174)	JO-4



## **Index alphabétique**



' Capitaine de bateau fluvial ' 14

## 1

- 1. Creation - Titre et position du CQP 14
- 10. Duree de l'accord de creation du CQP 17
- 11. Contenu de la formation 17
- 12. Modalites de validation des acquis professionnels 17
- 13. Modalites d'agrement par la CPNEFP des organismes de formation. 17
- 14. Bilan annuel - Modification et suppression du CQP 17
- 15. Depot et extension 17

## 2

- 2. Champs d'application geographique, professionnel et categorie du CQP 14

## 3

- 3. Reference aux emplois qualifies correspondants 14

## 4

- 4. Referentiel des activites professionnelles 15

## 5

- 5. Referentiel des competences 15

## 6

- 6. Objectif de la formation 15

## 7

- 7. Public vise et pre-requis 15

## 8

- 8. Cadre juridique de la formation au CQP 16

## 9

- 9. Seuils d'accueil des titulaires de diplomes professionnels et du CQP 16

## A

- Accord du 10 decembre 2018 relatif a l'OPCO (Mobilites) 73
- Accord du 10 juillet 2007 relatif aux remunerations minimales a compter du 1er janvier 2007 62
- Accord du 12 janvier 2015 relatif aux remunerations minimales au 1er janvier 2014 69
- Accord du 13 decembre 2017 relatif aux remunerations minimales au 1er janvier 2017 73
- Accord du 15 decembre 2015 relatif a la mise en place de garanties complementaires de frais de sante 44
- Accord du 17 mai 2018 relatif a la creation de la CPPNI 58
- Accord du 18 juin 2008 relatif a la certification professionnelle « Pilote de croisiere de courte duree » 34
- Accord du 21 juillet 2010 relatif aux remunerations minimales au 1er janvier 2010 65
- Accord du 23 avril 1997 relatif a l'organisation du travail 12
- Accord du 24 avril 2008 relatif au bareme des remunerations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2008 63
- Accord du 29 juin 2009 relatif aux remunerations minimales au 1er janvier 2009 64
- Accord du 29 mars 2016 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie, a la professionnalisation, a la securisation des parcours professionnels et a l'emploi dans le transport fluvial 48
- Accord du 29 mars 2016 relatif aux remunerations minimales au 1er janvier 2015 70
- Accord du 3 decembre 2013 relatif aux remunerations minimales au 1er janvier 2013 67
- Accord du 5 decembre 2016 relatif aux remunerations minimales au 1er janvier 2016 71
- Accord du 6 septembre 2011 relatif aux remunerations minimales au 1er janvier 2011 66
- Accord remunerations minimales garanties (20 decembre 2018) NV-1
- Accueil dans les entreprises et missions des maitres d'apprentissage et des tuteurs 52
- Actions prioritaires de formation 8
- Adhesion a la convention collective 1
- Annexe 37, 39, 57, 65, 66, 72, 73
- ANNEXE I
  - Classifications des emplois et remuneration des personnels ETAM et cadres 9
- Annexe I
  - Classifications des emplois et remuneration des personnels ETAM et cadres 9
- Annexe II
  - Classifications des emplois et remuneration des personnels navigants techniques 10
- ANNEXE II
  - Classifications des emplois et remuneration des personnels navigants techniques 10
- ANNEXE III
  - Definition des emplois et remuneration des personnels navigants commerciaux, de restauration et d'hotellerie 11
- Annexe III
  - Definition des emplois et remuneration des personnels navigants commerciaux, de restauration et d'hotellerie 11
- Annexes 18, 37, 46, 57, 77
- Annulation de l'accord du 6 septembre 2011 et de l'avenant du 15 novembre 2013 56
- Avenant du 10 janvier 2005 relatif au contrat a duree determinee 31
- Avenant du 25 fevrier 2004 relatif a la deliberation de la CPNEFP portant sur la creation du CQP ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial 13
- Avenant du 25 fevrier 2004 relatif a la mise en place d'un CQP pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial 29
- Avenant n° 1 du 21 juin 2004 a la deliberation de la CPNEFP portant creation du CQP ' capitaine de bateau fluvial ' 30

Avenant n° 1 du 21 juin 2016 a l'accord du 29 mars 2016 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation et securisation des parcours professionnels et emploi dans le transport fluvial 58  
Avenant n° 2 du 26 septembre 2005 relatif a la deliberation de la CPNEFP du 25 fevrier 2004 portant creation du CQP ' capitaine de bateau fluvial ' 31, 32  
Avenant n° 2 du 28 fevrier 2008 portant modifications diverses 33  
Avenant n° 3 portant adhesion du secteur proprete (8 juillet 2014) NV-1

## B

Bareme des remunerations annuelles minima garanties applicable du 1er janvier au 31 decembre 1997 61  
Bilan annuel - Modification et suppression du CQP 17  
Bilan de competences 56

## C

Cadre juridique de la formation au CQP 16  
Cas de dispense d'affiliation 45  
Certificat de qualification professionnelle (CQP) 14  
Certification professionnelle « Pilote de croisiere de courte duree » 34  
Certificats de qualification professionnelle de la branche 50  
Champ d'application 1, 11, 45, 49, 58  
Champ d'application professionnel 29  
Champ d'application. - Publication. - Extension 60  
Champs d'application geographique, professionnel et categorie du CQP 14  
Chapitre Ier  
- Dispositions generales 1  
- Regimes annuels de la modulation du travail 12  
- Structures institutionnelles et professionnelles 49  
Chapitre II  
- Droit syndical et liberte d'opinion 1  
- Organisation du travail par cycles et en service continu 13  
- Qualifications professionnelles 50  
Chapitre III  
- Formation initiale 51  
- Representation du personnel 2  
Chapitre IV  
- Contrat de travail 2  
- Formation continue 52  
Chapitre IX  
- Reglement interieur, droits et mesures disciplinaires 8  
Chapitre V  
- Financement de la formation professionnelle 55  
- Remunerations 4  
Chapitre VI  
- Duree et organisation du travail 5  
Chapitre VII  
- Maladie, accidents et maternite 7  
Chapitre VIII  
- Formation professionnelle et emploi 8  
Chapitre X  
- Modalites d'application 9  
Choix de deux organismes assureurs 45  
Classification des emplois 9, 10  
Classifications des emplois et remuneration des personnels ETAM et cadres (Annexe I  
- Classifications des emplois et remuneration des personnels ETAM et cadres) 9  
Classifications des emplois et remuneration des personnels navigants techniques (Annexe II  
- Classifications des emplois et remuneration des personnels navigants techniques) 10  
Commission paritaire nationale de l'emploi 8  
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 49  
Commissions specialisees 60  
Composition de la CPPNI 60  
Compte personnel de formation (CPF) 53  
Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant a la CPPNI 60  
Conges de formation economique, sociale et syndicale 7  
Conges payes 6  
Conges payes exceptionnels de courte duree 7  
Conges speciaux non remuneres 7  
Conseil en evolution professionnelle (CEP) 56  
Constitution de l'OPCO-M 74  
Contenu de la formation 17  
Contrat a duree determinee 4, 31  
Contrat a duree determinee pour les emplois a caractere saisonnier 4  
Contrat de travail 2  
Contrats d'apprentissage et priorites en matiere d'emploi 51  
Contrats de professionnalisation 51  
Contrepartie a ce type d'organisation du travail par cycles et en service continu 13  
Contreparties de l'annualisation du temps de travail 13  
Contributions financieres des entreprises a la formation professionnelle continue 55  
Convention collective nationale du 23 avril 1997 1  
Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation interieure du 23 avril 1997. Etendue par arrete du 9 decembre 1997 JORF 20 decembre 1997. 1  
Conventions collectives et accords anterieurs 1  
Creation - Titre et position du CQP 14  
Creation de certificats de qualification professionnelle 29



## D

Date d'application 9  
Date d'effet de l'avenant 60  
Definition de l'anciennete 4  
Definition des emplois et remuneration des personnels navigants commerciaux, de restauration et d'hotellerie (Annexe III - Definition des emplois et remuneration des personnels navigants commerciaux, de restauration et d'hotellerie) 11  
Definition des epreuves (Modalites de delivrance du certificat de qualification Reglement d'examen - definition des epreuves) 22  
Definition et constat d'absence 7  
Definitions des emplois, fonctions et competences 11  
Delegue du personnel, comite d'entreprise, comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail (CHSCT) 2  
Delegues syndicaux 2  
Deliberation de la CPNEFP du 25 fevrier 2004 portant creation du CQP capitaine de bateau fluvial 31, 32  
Deliberation de la CPNEFP du 25 fevrier 2004, portant creation du CQP capitaine de bateau fluvial 31, 32  
Deliberation de la CPNEFP portant creation du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' 30, 31  
Deliberation de la CPNEFP portant creation du CQP ' capitaine de bateau fluvial ' 30  
Deliberation de la CPNEFP portant sur la creation du CQP ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial 13, 14  
Deliberation de la CPNEFP portant sur la creation du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial 14-17  
Deliberation de la CPNEFP portant sur la creation du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial ANNEXE IV 18  
Deliberation de la CPNEFP portant sur la creation du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial ANNEXE IX 23  
Deliberation de la CPNEFP portant sur la creation du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial ANNEXE V 18  
Deliberation de la CPNEFP portant sur la creation du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial ANNEXE VI 20  
Deliberation de la CPNEFP portant sur la creation du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial ANNEXE VII 21  
Deliberation de la CPNEFP portant sur la creation du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial ANNEXE VIII 22  
Deliberation de la CPNEFP portant sur la creation du cqp ' capitaine de bateau fluvial ' pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial Annexes 18  
Denonciation 46  
Denonciation. - Revision 61  
Depart a la retraite 3  
Depart a la retraite anticipe 4  
Depot et extension 17  
Depot et publicite 46  
Depot legal 1  
Dispositions diverses 56  
Dispositions generales 1, 49  
Droit syndical et liberte d'opinion 1  
Droits et mesures disciplinaires 9  
Duree de l'accord 60  
Duree de l'accord de creation du CQP 17  
Duree du travail 5  
Duree et execution du preavis en dehors de la periode d'essai 3  
Duree et organisation du travail 5  
Duree, denonciation et revision 1  
Duree, depot extension 30

## E

Egalite de traitement 4  
Embauche 2  
Entree en application de l'accord 56, 58  
Entree en vigueur et duree 46  
Entretien professionnel 56  
Etablissement du contrat de travail 3  
Exercice du droit syndical 2  
Extension 46, 57, 58  
Extension (Champ d'application. - Publication. - Extension) 58

## F

Financement d'actions collectives 55  
Financement de la formation professionnelle 55  
Formation continue 52  
Formation des membres du CHSCT 2  
Formation initiale 51  
Formation minimale de decouverte et d'initiation FMDI 23  
Formation professionnelle et emploi 8  
Formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation et securisation des parcours professionnels et emploi dans le transport fluvial 58  
Formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation, securisation des parcours professionnels et emploi dans le transport fluvial 48  
Frais de deplacement 5

## G

Grossesse et maternite 8

## H

Heures supplementaires et repos compensateurs 5

## I

I. - Constitution de l'OPCO-M 74

II. - Organes de gouvernance 74

III. - Ponderation des votes 77

Inaptitude physique, temporaire ou definitive 8

Indemnisation complementaire en cas de maladie et d'accident 7

Indemnites de fin de carriere 3

Indemnites de licenciement 3

IV. - Modifications du perimetre apres la constitution d'OPCO-M 77

## J

Jury d'examen 30

## L

Limites de repartition des horaires 12

Liste des qualifications professionnelles 51

## M

Main-d'oeuvre temporaire ou interimaire 4

Majoration pour anciennete 5

Maladie, accidents et maternite 7

Medecine du travail 2

Mise en oeuvre dans les entreprises 12, 13

Mise en place d'un CQP pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial 29, 30

Mise en place de garanties complementaires de frais de sante 44

Mise en place de la CPPNI 59

Mise en relation des referentiels des activites professionnelles et de certification 18

Mise en oeuvre dans les entreprises 12, 13

Missions de la CPPNI 59

Modalites d'agrement par la CPNEFP des organismes de formation 17

Modalites d'application 9

Modalites d'obtention des certificats de qualification professionnelle 30

Modalites de delivrance du certificat de qualification Reglement d'examen

- definition des epreuves 22

Modalites de fonctionnement de la CPPNI 59

Modalites de validation des acquis professionnels 17

Modalites et calendrier de constitution d'OPCO-M 77

Modification au contrat de travail 3

Modification et suppression du CQP (Bilan annuel - Modification et suppression du CQP) 17

Modification ou suppression d'un CQP 30

Modifications diverses 33

Modifications du perimetre apres la constitution d'OPCO-M 77

## O

Objectif de la formation 15

Objet 45

Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 49

OPCA de branche 50

OPCO (Mobilites) 73

Organes de gouvernance 74

Organisation de la formation professionnelle 8

Organisation du travail 12, 13

Organisation du travail par cycles et en service continu 13

Organisation et aménagement du travail 5

Organisation et prise des repos divers 13

Organisation et prise des repos divers (1) 13

Organismes professionnels de developpement de la formation professionnelle 50

Orientations de la branche 52

## P

Parcours de professionnalisation 51

Periode d'essai 3

Periode de decompote 12

Periode de decompote et heures supplementaires 13

Periode de formation en milieu professionnel 21

Periode de professionnalisation 54

Plan de formation 53

Ponderation des votes 77

Preambule 5, 29, 44, 59, 74

Precisions de l'accord 30

Public vise et pre-requis 15

Publication. - Extension (Champ d'application. - Publication. - Extension) 58

Publicite 9

Publicite et depot 57, 58

## Q

Qualifications professionnelles 50

## R

Recours au chômage partiel 13

Reference aux emplois qualifiés correspondants 14

Referentiel de competences 18

Referentiel des activités professionnelles 15

Referentiel des competences 15

Referentiel des savoirs associés 20

Regimes annuels de la modulation du travail 12

Reglement des differends et litiges 9

Reglement interieur 8

Reglement interieur, droits et mesures disciplinaires 8

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur 13

Remuneration des heures supplémentaires 4

Remuneration mensuelle 12

Remunerations 4

Remunerations annuelles minima garanties applicable du 1er janvier au 31 decembre 1997 61

Remunerations annuelles minimales garanties 4

Remunerations minimales au 1er janvier 2011 66

Remunerations minimales au 1er janvier 2013 67

Remunerations minimales au 1er janvier 2014 69

Remunerations minimales au 1er janvier 2015 70

Remunerations minimales au 1er janvier 2016 71

Remunerations minimales au 1er janvier 2017 73

Renforcement des missions de l'encadrement en matière de formation professionnelle 55

Repartition de la cotisation 45

Repos hebdomadaire 6

Representation du personnel 2

Respect des criteres de responsabilite 45

Reversements au benefice des centres de formation d'apprentis 55

Revision 46

Rupture du contrat de travail 3

## S

Saisine de la commission pour interpretation 60

Salaires 61-65

Salaries concernes 45

Section syndicale 2

Service national et obligations militaires 7

Seuils d'accueil des titulaires de diplomes professionnels et du CQP 16

Socle de connaissances et de competences professionnelles 50

Structures institutionnelles et professionnelles 49

Suivi du regime complementaire frais de sante 46

## T

Tableaux de garanties 45

Texte de base 1, 73

Titre et position du CQP (Creation - Titre et position du CQP) 14

Titre Ier Dispositions generales 49

Titre II Dispositions diverses 56

Transmission des conventions et accords d'entreprise a la CPPNI 59

Travail des jours feriers 7

## V

V. - Modalites et calendrier de constitution d'OPCO-M 77

Validation des acquis de l'experience 56



