

Convention collective

NAVIGATION LIBRE (Personnel sédentaire des entreprises de)



N° de brochure : 3216

N° IDCC : 2972

Date de dernière mise à jour : 2020-07-27

Sommaire

Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010	1
Titre Ier Dispositions générales	1
Titre II Dialogue social	1
Titre III Contrat de travail	3
Titre IV Gestion des ressources humaines	4
Titre V Rémunération	5
Titre VI Garanties sociales	5
Titre VII Temps de travail	6
Titre VIII Formation professionnelle	8
Titre IX Avantages acquis	8
Titre X Procédure de conciliation en cas de conflits collectifs	8
Textes Attachés	8
Annexe I : Avenant n° 4 du 30 janvier 2009	8
Annexe II : Accord du 19 février 1997 relatif à la classification	8
Annexe I	10
I. Table des valeurs des critères?: Mode d'emploi	10
II. - Définition des critères	11
Annexe II	12
Accord du 14 février 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA transport	13
Préambule	13
Création et dénomination	13
Missions	13
Conseil paritaire de section	13
Participation aux réunions	13
Emploi des contributions des entreprises	13
Mutualisation des ressources	14
Mise en oeuvre	14
Entrée en application de l'accord	14
Dénonciation de l'accord	14
Publicité et dépôt	14
Accord du 30 juin 2011 relatif à la formation professionnelle	14
Préambule	14
I. - Dispositions générales	14
II. - Instances de la formation professionnelle	15
III. - Information et orientation des salariés	16
IV. - Plan de formation	16
V. - Droit individuel à la formation (DIF)	16
VI. - Congé individuel de formation (CIF)	17
VII. - Période de professionnalisation	17
VIII. - Contrat de professionnalisation	18
IX. - Dispositions communes aux contrats et périodes de professionnalisation	19
X. - Accès spécifique à la formation en faveur de certains salariés	19
Annexe	20
Accord du 30 juin 2011 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications	20
Avenant n° 1 du 18 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle	21
Avenant n° 3 du 1er juillet 2014 relatif au travail à temps partiel	22
Accord du 16 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle	23
Préambule	23
Titre Ier Dispositions générales	23
Titre II Instances de la formation professionnelle	24
Titre III Dispositifs de la formation professionnelle	25
Titre IV Dispositions particulières	29
Titre V Apprentissage	29
Annexes	29
Annexe 1	29
Annexe 2.1	29
Annexe 2.2	30
Annexe 2.3	31
Accord du 12 octobre 2016 relatif à l'égalité professionnelle	35
Préambule	35
I. - Dispositions générales	36
II. - Recrutement, information et orientation professionnelle	36
III. - Dispositions diverses	37
Avenant n° 6 du 26 janvier 2017 relatif aux congés pour événements familiaux	38
Textes Salaires	39
Avenant n° 5 du 20 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	39
Annexe	39
Avenant n° 1 du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	39
Annexe	40
Avenant n° 2 du 20 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	40
Annexe	40
Accord national relatif aux congés payés et à la durée de travail des personnels sédentaires des entreprises de navigation libres. Etendu par arrêté du 21 mai 1982 JONC 6 juin 1982.	40
Accord du 29 décembre 1995 portant adhésion à l'OPCA Transports des branches professionnelles liées au secteur des transports	41
Préambule	42
Adhésion à l'OPCA Transports	42
Champ de compétence de l'OPCA Transports	42
Constitution de sections professionnelles paritaires techniques	42
Agrément de l'OPCA Transports	43
Publicité et dépôt	43
Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités)	43

<i>Préambule</i>	43
<i>I. - Constitution de l'OPCO-M</i>	44
<i>II. - Organes de gouvernance</i>	44
<i>III. - Pondération des votes</i>	46
<i>IV. - Modifications du périmètre après la constitution d'OPCO-M</i>	47
<i>V. - Modalités et calendrier de constitution d'OPCO-M</i>	47
<i>Annexes</i>	47
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant n° 3 portant adhésion du secteur propreté (8 juillet 2014)</i>	NV-1
<i>Accord du 12 octobre 2016</i>	NV-1
<i>Avenant salaires minima 2019 (10 juillet 2019)</i>	NV-1
<i>Accord Pro-A (22 novembre 2019)</i>	NV-1
<i>Avenant salaires minima 2020 (19 mai 2020)</i>	NV-2
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010

Signataires	
Organisations patronales	Armateurs de France.
Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Union fédérale maritime CFDT ; Syndicat national de l'encadrement des personnels sédentaires des compagnies de navigation CFE-CGC ; Syndicat national des personnels sédentaires des compagnies de navigation et connexes CGT.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1.1

En vigueur étendu

La présente convention collective est applicable aux salariés sédentaires des entreprises établies en France dont l'activité principale est l'exploitation de navires armés au commerce, ou les services auxiliaires spécifiques au transport maritime listés ci-après, dont l'emploi est exercé en France métropolitaine ou dans un département d'outre-mer.

Sont notamment concernées les entreprises classées dans la nomenclature APE sous les codes :

- 50.1. Transports maritimes et côtiers de passagers (ancienne nomenclature NAF/ APE 611 A) ;
- 50.2. Transports maritimes et côtiers de fret (ancienne nomenclature NAF/ APE 611 B) ;
- 52.22. Services auxiliaires de transports par eau (ancienne nomenclature NAF/ APE 632 C) ; pour les activités suivantes : pilotage, remorquage et lamanage (52.22.13) ; renflouage et sauvetage maritime (52.22.15) ; consignataires maritimes (52.22.19) et les entreprises dont l'activité principale est agence maritime.

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

(1) Article étendu à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consignataire maritime ou agence maritime.
(Arrêté du 28 novembre 2011, art. 1er)

Article 1.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 1.3

En vigueur étendu

1.3.1. Révision

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

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

1.3.2. Dénonciation

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

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

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

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

Article 1.4

En vigueur étendu

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

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

Titre II Dialogue social

Article 2.1

En vigueur étendu

2.1.1. Dispositions générales

2.1.1.1. Compétences

La commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour mission de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle.

A cet effet, elle est l'instance de négociation des accords collectifs, notamment ceux prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur. Elle émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche. Elle exerce les compétences fixées par les accords interprofessionnels sur la formation et l'emploi.

2.1.1.2. Organisation générale

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

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

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

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

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

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

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

2.1.1.3. Fonctionnement

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

2.1.2. Instance « interprétation et recommandation »

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

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

Cette formation doit se réunir dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande. Seules les organisations *signataires* (1) de la convention ou de l'accord collectif concerné ont voix délibérative.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner le ou les avis de la commission. Il sera transmis à toutes les organisations syndicales de salariés représentatives *signataires* (1) et à l'ensemble des entreprises adhérentes d'Armateurs de France.

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

2.1.3. Commission nationale des classifications

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

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

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

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

2.1.4. Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

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

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

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

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

2.1.5. Indemnisation des représentants syndicaux participant aux réunions paritaires

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

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

(1) Mot exclu de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai, Cegelec).

(Arrêté du 28 novembre 2011, art. 1er)

(1) Mot exclu de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai, Cegelec).

(Arrêté du 28 novembre 2011, art. 1er)

Article 2.2

En vigueur étendu

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

Afin de permettre une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et le mandat syndical, le représentant d'une organisation syndicale de salariés peut demander à l'employeur, 1 fois tous les 2 ans, en cours de mandat, un entretien pour étudier sa situation, notamment en matière de formation et d'évolution de carrière.

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

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

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

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

Article 2.3

En vigueur étendu

2.3.1. Comité d'entreprise

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

Chaque entreprise fixe, compte tenu des dispositions légales ou réglementaires en vigueur, sa participation au financement des activités sociales et

culturelles gérées par le comité d'entreprise.

2.3.2. Délégués du personnel

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

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

2.3.3. CHSCT

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

Article 2.4

En vigueur étendu

Délégation	Effectif de l'entreprise	Heures de délégation mensuelles
Délégué syndical	De 50 à 150	10
	De 151 à 500	15
	Au-delà de 500	20
Comité d'entreprise	> 50 salariés	20
Délégué du personnel	11 à 49	10
	≥ 50	15
Délégation unique du personnel	< 200 salariés	20
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	50 à 299	5
	300 à 499	10
	500 à 1 499	15
	> 1 500	20
Représentant syndical auprès du comité d'entreprise	A partir de 500 salariés	20
Représentant de la section syndicale	A partir de 50 salariés	4

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2315-2 et L. 4614-3 du code du travail. (Arrêté du 28 novembre 2011, art. 1er)

Titre III Contrat de travail

Article 3.1

En vigueur étendu

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

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

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

Article 3.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1221-26 du code du travail. (Arrêté du 28 novembre 2011, art. 1er)

Article 3.3

En vigueur étendu

3.3.1. Liberté d'opinion

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

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

3.3.2. Non-discrimination et égalité professionnelle

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

3.3.3. Egalité professionnelle hommes-femmes (1)

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

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

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

3.3.4. Salariés handicapés

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve 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.
(Arrêté du 28 novembre 2011, art. 1er)

Article 3.4

En vigueur étendu

3.4.1. Procédure. - Echelle des sanctions

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

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

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

3.4.2. Commission de discipline

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

La commission de discipline est constituée comme suit :

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

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

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

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

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

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

Article 3.5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa exclu de l'extension, comme contrevenant aux dispositions de l'article 1234-1 du code du travail.

(Arrêté du 28 novembre 2011, art. 1er)

(2) Dispositions étendues sous réserve que les mois de service accomplis au-delà des années pleines soient prises en compte pour le calcul de l'indemnité à raison de 1/ 12e par mois tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc, 8 janvier 1987, n° 84-43354 et 16 mars 1994 n° 88-40915).

(Arrêté du 28 novembre 2011, art. 1er)

(3) Dispositions étendues sous réserve que les mois de service accomplis au-delà des années pleines soient prises en compte pour le calcul de l'indemnité à raison de 1/ 12e par mois tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc, 8 janvier 1987, n° 84-43354 et 16 mars 1994 n° 88-40915).

(Arrêté du 28 novembre 2011, art. 1er)

(4) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-9 (auquel renvoie l'article L. 1237-7), R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

(Arrêté du 28 novembre 2011, art. 1er)

Titre IV Gestion des ressources humaines

Article 4.1

En vigueur étendu

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

Article 4.2

En vigueur étendu

4.2.1. Evaluation professionnelle

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

Article 4.3

En vigueur étendu

4.3.1. Mobilité professionnelle

4.3.1.1. Avancement

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

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

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

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

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

4.3.1.2. Intérim d'emploi

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

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

4.3.2. Mobilité géographique

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

Titre V Rémunération

Article 5.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Titre VI Garanties sociales

En vigueur étendu

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

Article 6.1

En vigueur étendu

6.1.1. Information de l'employeur

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

6.1.2. Maintien de salaire en cas de maladie

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

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

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

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

(En pourcentage.)

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

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

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

6.1.4. Frais de santé

Les entreprises ont l'obligation de se doter d'un régime de couverture des frais de santé. La cotisation globale patronale mensuelle ne sera pas inférieure à 0,8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié. Ce taux pourra intégrer la participation versée par le comité d'entreprise.

Article 6.2

En vigueur étendu

6.2.1. Maternité

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

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

6.2.2. Paternité

Les pères de famille bénéficient d'un congé de paternité d'une durée de 11 jours calendaires consécutifs à l'occasion de la naissance de leur enfant, la durée de ce congé est portée à 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples. Ce congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant et se cumule avec le congé de naissance de 3 jours prévu à l'article L. 3142-1, alinéa 2, du code du travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit en informer son employeur par courrier recommandé ou lettre remise en mains propres au moins 1 mois avant le début du congé. Ce courrier devra mentionner notamment la date de départ du congé de paternité et la date de retour du salarié dans l'entreprise.

Les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui prennent leur congé de paternité dans les conditions énoncées ci-dessus bénéficient du maintien de leur salaire net mensuel.

6.2.3. Adoption

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

Article 6.3

En vigueur étendu

6.3.1. Décès

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

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

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

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

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

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

6.3.2. Invalidité

Dans le cas d'invalidité de 3e catégorie telle que définie par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale (1), les mêmes garanties que celles fixées à l'article 6.3.1 devront être assurées.

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

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

1° Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2° Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

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

Titre VII Temps de travail

Article 7.1

En vigueur étendu

7.1.1. Congé annuel

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

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

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

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

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

- des nécessités du service ;

- de l'ancienneté dans l'entreprise ;

- de la situation de famille.

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

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

Ce congé supplémentaire est de :

- 1 jour ouvrable lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période normale est compris entre 3 et 5 jours ;

- 2 jours ouvrables lorsque ce nombre est au moins égal à 6 jours.

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

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

7.1.2. Evénements familiaux

7.1.2.1. Mariage, remariage ou Pacs d'un salarié

Dans la limite de 1 fois par an, il est accordé à tout salarié se mariant, se remariant ou concluant un pacte civil de solidarité une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée de 10 jours, non cumulable avec l'autorisation d'absence prévue pour le même événement par la législation en vigueur. Cette absence se situe obligatoirement dans une période de 15 jours entourant la date de l'événement. De plus, ce salarié bénéficie d'une allocation égale à 1/24 du salaire annuel conventionnel de niveau III. Il ne sera accordé qu'une seule allocation et une seule autorisation d'absence lorsque le mariage ou le remariage succède à un Pacs ou à un précédent mariage entre deux mêmes personnes.

7.1.2.2. Cas particuliers (1)

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

A défaut d'accord d'entreprise existant, il sera fait application des dispositions suivantes.

Nombre de jours rémunérés

	Naissance ou adoption	Mariage d'un enfant	Décès d'un enfant	Décès d'un conjoint ou partenaire Pacs	Décès d'un parent (père, mère)	Décès d'un beau-parent, grand-parent, frère ou sœur	Enfants malades	Enfants malades < 1 an ou famille nombreuse	Annnonce de la survenue d'un handicap chez un enfant
Code du travail	3 jours	1 jour	5 jours	3 jours	3 jours	3 jours	3 jours (non rémunérés)	5 jours (non rémunérés)	2 jours

Abondement (*)	1 jour	1 jour	6 jours	6 jours	3 jours	2 jours	3 jours (rémunérés)	5 jours (rémunérés)	
Total	4 jours	2 jours	11 jours	9 jours	6 jours	5 jours	3 jours	5 jours	2 jours

(*) Dans la limite de 6 jours rémunérés par an.

7.1.3. Congés pour mandat électif, politique ou syndical

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

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

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

(1) L'article 7.1.2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, tels que modifiés par 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.
(Arrêté du 18 juillet 2017 - art. 1)

Article 7.2

En vigueur étendu

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

De manière générale, conformément aux dispositions légales, le contrat de travail du salarié à temps partiel doit notamment mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il précise également les cas et conditions d'une modification éventuelle de cette répartition ainsi que les jours de la semaine ou les semaines du mois qui pourraient être travaillés.

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

- le surcroît temporaire d'activité ;
- l'absence d'un ou de plusieurs salariés ;
- la réorganisation des horaires collectifs du service ;
- les impératifs indépendants de la volonté de l'employeur visés à l'article 7.2.2.

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

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

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

7.2.1. Dérogation à la demande du salarié

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

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

La demande du salarié est écrite et motivée.

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

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

Lorsque la demande de travailler moins de 24 heures hebdomadaire ou équivalent émane du salarié, le retour à un emploi d'une durée au moins égale à 24 heures est, en raison des conséquences qu'il peut avoir sur l'organisation du travail, subordonné à l'accord de l'employeur. (1)

7.2.2. Dérogation à la demande de l'employeur

Conformément aux articles L. 3123-14-3 et L. 3123-14-4 du code du travail, les entreprises ont la possibilité de déroger à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou équivalent et de proposer des contrats d'une durée inférieure.

Pour déroger à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou équivalent, les dispositions de branche doivent comporter des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités.

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

En tout état de cause, la durée du travail hebdomadaire ou équivalent ne peut être inférieure à 17,5 heures par semaine ou équivalent. *Néanmoins, lorsque des situations particulières d'entreprises le justifient, un accord d'entreprise peut abaisser ce plancher dans la limite de 10 heures par semaine ou équivalent. Les accords dérogeant à la durée de 17,5 heures sont transmis à la commission paritaire de branche pour information. (2)*

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

- agents d'accueil et de sécurité ou assimilés ;
- personnel commercial de gare maritime et bagagistes ou assimilés ;
- manutentionnaires et caristes ou assimilés ;
- lamaneurs ou assimilés ;
- personnel concourant directement à l'exploitation à terre des navires (gardiennage, nettoyage notamment) ;
- personnel en charge de l'entretien et du nettoyage des bureaux.

Garanties apportées aux salariés travaillant moins de 24 heures :

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

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

Afin de permettre au salarié de pouvoir trouver un autre emploi et d'assurer une certaine régularité des horaires :

Sauf impératifs indépendants de la volonté de l'employeur (par exemple : déroutage du navire, tempête), et sous réserve du droit de refus légitime du salarié conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail qui prévoit notamment une possibilité de refus lorsque le changement n'est pas compatible avec une

période d'activité chez un autre employeur, les horaires de travail des demi-journées de travail ne pourront être modifiés que sur la même demi-journée et l'organisation sur une demi-journée habituellement non travaillée nécessite l'accord du salarié.

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

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

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

7.2.3. Heures complémentaires

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

7.2.4. Cumul d'emplois

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

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

(1) Paragraphe exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014-art. 1)

(2) Phrases exclues de l'extension comme étant contraires à l'article L. 3123-14-3 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014 - art. 1)

Titre VIII Formation professionnelle

Article 8.1

En vigueur étendu

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

Titre IX Avantages acquis

Article 9.1

En vigueur étendu

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

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

Titre X Procédure de conciliation en cas de conflits collectifs

Article 10.1

En vigueur étendu

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

Annexe I : Avenant n° 4 du 30 janvier 2009

En vigueur non étendu

Annexe I

Avenant no 4 du 30 janvier 2009 à l'accord du 21 novembre 2005 relatif aux rémunérations minimales du personnel sédentaire des entreprises de navigation

Article unique

En vigueur non étendu

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

Annexe

Barème des rémunérations minimales au 1er janvier 2009

Catégorie	Niveau	Salaire mensuel en euros
Employés	I-A moins de 6 mois	1 321,02
	I-B plus de 6 mois	1 364,61
	II	1 398,58
	III	1 462,64
Agents de maîtrise	IV	1 548,08
	V	1 686,83
	VI	1 868,50
Cadres	VII	2 242,00
	VIII	2 690,44
	IX	3 202,88

Annexe II : Accord du 19 février 1997 relatif à la classification

En vigueur non étendu

Annexe II

Accord du 19 février 1997 relatif à la classification

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

En vigueur non étendu

L'accord du 19 février 1997 relatif à la classification des emplois du personnel sédentaire des entreprises de navigation libres se substitue aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation libres du 20 février 1951.

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

Aux catégories professionnelles correspondent les niveaux suivants :

Catégorie	Niveau	Coefficient
Employés	I	100
	II	200
	III	225
Agents de maîtrise	IV	260
	V	320
	VI	450
Catégorie	Niveau	Coefficient
Cadres	VII	500
	VIII	550
	IX	700

Cet accord ne concerne pas les cadres dirigeants.

En vigueur non étendu

Le contenu de chaque emploi est analysé et évalué compte tenu de l'expérience qu'il comporte vis-à-vis des 7 critères suivants :

Trois critères de responsabilité :

- l'importance du domaine d'action ;
- l'influence sur le domaine d'action ;
- l'autonomie d'action.

Trois critères de compétence :

- les connaissances requises ;
- l'aptitude aux relations humaines ;
- l'aptitude à l'encadrement.

Un critère d'exigences particulières de l'emploi.

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

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

En vigueur non étendu

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

Catégorie	Coefficient	Niveau	Emploi repère
Employés	100	I	Employé administratif, agent d'exploitation
	200	II	Agent opérationnel
	225	III	Agent consignation marchandise
Agents de maîtrise	260	IV	Acheteur, agent de consignation coque, engageur de fret
	320	V	Responsable escale transbordeur, positionneur
	450	VI	Responsable administratif armement, shipplaneur
Cadres	500	VII	
	550	VIII	Responsable affrètement
	700	IX	

En vigueur non étendu

La mise en œuvre dans l'entreprise du présent accord fera l'objet des informations et consultations des instances représentatives des salariés prévues par le code du travail.

A cet effet, les employeurs exposeront le présent accord et les principes qu'il contient au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel. Les délégués du personnel seront informés des modalités de mise en œuvre du présent accord dans le cadre de l'entreprise, compte tenu notamment de ses effectifs, de sa structure et de ses conditions particulières d'organisation ou de fonctionnement.

Un bilan d'application du présent accord sera présenté annuellement au comité d'entreprise, dans le cadre des obligations prévues à l'article L. 432-3-I du code du travail.

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

Il est créé une commission nationale des classifications.

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

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

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

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

En vigueur non étendu

Le barème annexé à l'accord du 20 février 1951 modifié concernant les conditions de rémunération, annexé à la convention collective du 20 février 1951, indique la rémunération mensuelle minimale applicable à chacun des 9 niveaux de la partie III du présent accord.

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

Les signataires du présent accord conviennent de dresser un bilan d'étape de son application 12 mois après sa date d'entrée en vigueur. Un bilan global sera effectué à l'issue d'une période de 36 mois après sa date d'entrée en vigueur.

Annexe I

I. Table des valeurs des critères?: Mode d'emploi

I. Table des valeurs des critères : Mode d'emploi

En vigueur non étendu

Le contenu de chaque emploi est analysé et évalué en fonction de son exigence vis-à-vis de chacun des 7 critères classants retenus à la partie IV de l'accord relatif à la classification des emplois du personnel sédentaire.

Trois critères principaux sont retenus :

- responsabilité ;
- compétences ;
- exigences.

Les critères responsabilité et compétences sont eux-mêmes divisés en 3 sous-critères.

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

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

Le total des points obtenus par l'évaluation de chacun des critères pour le poste considéré permet de positionner directement ce poste dans la grille des rémunérations minimales nationales par référence aux coefficients portés sur celle-ci.

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

A noter :

- c'est le poste qui est évalué et non le salarié ;
- le classement des emplois repères n'a qu'une valeur indicative de niveau minimum national.

Table des valeurs des critères

Responsabilités					
Domaine d'action Budget, CA, etc.	Très limité 15	Moyen 60	Important 110	Très important 165	Prépondérant 225
Influence sur le domaine d'action	Lointaine : - service d'information d'enregistrement 20	Contributive : - service de conseil d'assistance 55	Partage : - participation avec d'autres (sauf supérieurs ou sub) 100	Primordiale : - maîtrise du domaine 150	-
Autonomie d'action	Etroite : - consignes étroites ; - contrôle étroit 20	Normalisée : - consignes générales ; - contrôle de l'avancement des tâches 95	Dirigée : - activité définie - objectifs précis 180	Orientée : - large orientation en matière d'objectifs 270	Stratégique : - emplois complexes astreints à orientation seulement 375
Compétences					
Connaissances requises Expérience, diplômes	Elémentaires 20	Professionnelles : - connaissance approfondie dans un domaine unique 45	Techniques : - connaissances permettant l'assimilation de pratiques complexes 90	Techniques supérieures : - obtenues par large expérience et / ou diplôme 155	Eminentes : - donnent une compétence et une autorité 255
Aptitude aux relations humaines	Normales : - politesse 20	Moyennes : - qualité d'accueil et de coopération 35	Importantes : - s'exercent dans des fonctions homogènes par leur objectif 60	Très importantes : - comprendre, former, motiver et influencer 75	Prépondérantes : - motiver, influencer, modifier le comportement 100
Compétences					
Aptitude à la coordination	Non significatifs 5	Moyennes : - s'exercent dans des fonctions très homogènes 25	Importantes : - s'exercent dans des fonctions homogènes par leur objectif 60	Très importantes : - coordination de fonctions importantes 100	Prépondérantes : - activités divergeant par leurs objectifs 150

Exigence/contraintes	Sédentaire	Disponibilité moyenne 5	Importante 10	Très importante 35	Prépondérante 65
----------------------	------------	----------------------------	------------------	-----------------------	---------------------

II. - Définition des critères

En vigueur non étendu

A. - Critères de responsabilité

1. Domaine d'action

C'est la quantification du domaine dans lequel l'emploi a une influence. Il s'agit de caractériser l'importance que le poste peut avoir en termes financiers sur le résultat de l'entreprise. Pour évaluer cette importance, on peut utiliser la masse annuelle d'argent contrôlée par le poste (budget, chiffre d'affaires, etc.). Les 5 niveaux sont ici laissés à l'appréciation de l'entreprise mais pourraient être codifiés sur la table des valeurs (par exemple, niveau I : < 300 000 F ; niveau II : de 300 000 à 1 MF, etc.).

2. Influence sur le domaine d'action

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

Niveau I (lointaine) : par exemple, tâches de simple enregistrement ou de services accessoires.

Niveau II (contributive) : assistance à d'autres dans la conduite de leur action.

Niveau III (partagée) : participation avec d'autres (ni subordonnés ni supérieurs).

Niveau IV (primordiale) : maîtrise complète de l'enjeu ou de l'action.

3. Autonomie d'action

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

Niveau I (étroite) : emplois assujettis à des consignes très précises et étroitement supervisés.

Niveau II (normalisée) : emplois assujettis à des consignes plus générales de travail mais restant dans un cadre de procédures normalisées et soumis à un contrôle de l'avancement des travaux.

Niveau III : emplois subordonnés à des politiques fonctionnelles ou à la réalisation d'une activité de gestion définie, et soumis à des directives générales.

Niveau IV (orientée) : emplois subordonnés à une large orientation en matière de politique et d'objectifs.

Niveau V (stratégique) : emplois subordonnés à une orientation très générale en raison de leur importance, de leur complexité ou de leur influence sur les résultats de l'entreprise.

B. - Critères de compétences

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

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

1. Connaissances requises

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

Niveau I (élémentaires).

Niveau II (professionnelles) : bonnes connaissances pratiques de certains procédés ou méthodes pour une activité généralement unique.

Niveau III (techniques) : connaissances suffisantes d'un domaine technique permettant l'assimilation de pratiques et d'usages complexes ou de théories ou de principes scientifiques.

Niveau IV (techniques supérieures) : maîtrise complète de techniques, de pratiques ou de théories, large expérience.

Niveau V (éminentes) : connaissances et autorités exceptionnelles dans une ou plusieurs disciplines.

2. Aptitude aux relations humaines

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

Niveau I (normales) : implique la politesse.

Niveau II (moyennes) : poste nécessitant un bon climat de coopération interne et/ou une bonne qualité d'accueil externe.

Niveau III (importantes) : emploi pour lequel il faut comprendre, former et motiver les collaborateurs.

Niveau IV (très importantes) : capacités requises par le poste d'influencer ses collaborateurs et d'orienter leur comportement.

Niveau V (prépondérantes) : emploi impliquant une excellente capacité à influencer, motiver ou modifier les comportements.

3. Aptitude à l'encadrement ou à la coordination

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

Niveau I (non significatives).

Niveau II (moyennes) : implique la surveillance d'une ou de plusieurs activités qui possèdent un contenu très spécifique.

Niveau III (importantes) : surveillance d'activités homogènes par leur contenu et leurs objectifs.

Niveau IV (très importantes) : coordination de fonctions associées.

Niveau V (prépondérantes) : intégration ou coordination d'activités divergentes par leur nature et leurs objectifs dans un domaine important de direction.

C. - Disponibilité ou exigences

1. Exigences de l'emploi

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

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

2. Exemples d'évaluation de poste

Emploi 1

Responsabilités :

Domaine d'action : très limité : 15 points
Influence : contributive : 55 points
Autonomie : normalisée : 95 points
Compétences :
Connaissances : professionnelles : 45 points
Relations humaines : moyennes : 35 points
Encadrement : moyen : 25 points
Disponibilité : moyenne : 5 points
Total : 275 points
Classement : niveau IV, agent de maîtrise.

Emploi 2

Responsabilités :
Domaine d'action : important : 110 points
Influence : partagée : 100 points
Autonomie : dirigée : 180 points
Compétences :
Connaissances : supérieures : 155 points
Relations humaines : très importantes : 75 points
Encadrement : important : 60 points
Disponibilité : prépondérantes : 65 points
Total : 745 points
Classement : niveau IX, agent de maîtrise.

Annexe II

En vigueur non étendu

Liste et définition des emplois repères

Employé administratif :

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

Agent d'exploitation :

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

Agent opérationnel :

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

Agent de consignation marchandise :

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

Acheteur :

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

Agent de consignation coque :

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

Engageur de fret :

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

Responsable escale transbordeur :

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

Positionneur :

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

Responsable administratif d'armement :

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

Shipplaneur :

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

Responsable affrètement :

A en charge, en application de la politique commerciale de l'entreprise, le placement ou l'affrètement des navires sur le marché de l'affrètement. Il mène et conclut les négociations commerciales se rapportant à ces contrats (qu'il gère par la suite) en tenant compte des orientations et objectifs donnés par la direction générale et des contraintes du marché. La connaissance de l'anglais est indispensable.

Accord du 14 février 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA transport

Signataires	
Organisations patronales	Le comité central des armateurs de France,
Organisations de salariés	La fédération des officiers de la marine marchande CGT ; La fédération des syndicats maritimes CGT ; Le syndicat national des personnels sédentaires des compagnies de navigation et connexes CGT ; L'union maritime CFDT, section officiers ; L'union maritime CFDT, section marins ; L'union maritime CFDT personnel sédentaire des compagnies de navigation ; Le syndicat national des cadres navigants de la marine marchande (CGC) ; Le syndicat national des cadres des personnels sédentaires des compagnies de navigation CFE-CGC ; La fédération de l'équipement des transports et des services, secteur marine marchande CGT-FO ; La fédération des employés et cadres des compagnies de navigation libres CGT-FO ; Le syndicat national et professionnel des officiers de la marine marchande ; Le syndicat national CFTC des personnels navigant et sédentaire de la marine marchande,

Préambule

Préambule

En vigueur étendu

Considérant les dispositions de l'article 82.1 de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel relatif à la formation, au perfectionnement professionnels, de l'article 74 de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative à l'emploi et à la formation professionnelle et du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 relatif aux organismes collecteurs agréés ;

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

il a été convenu ce qui suit :

Création et dénomination

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

Cette section prend le nom de section Transports maritimes.

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

Missions

Article 2

En vigueur étendu

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

Pour ce qui concerne les contributions relatives aux formations d'insertion en alternance et les contributions mutualisées au titre du plan de formation pour les entreprises employant au moins 10 salariés et qui résultent soit des sommes non utilisées à la date d'échéance légale, soit d'une contribution globale volontaire, la section Transports maritimes :

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

Conseil paritaire de section

Article 3

En vigueur étendu

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

Le conseil de section, composé au plus de 6 membres par collège, élit un président et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés. Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

Participation aux réunions

Article 4

En vigueur étendu

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

Emploi des contributions des entreprises

Article 5

En vigueur étendu

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

Les fonds collectés sont :

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

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

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

Mutualisation des ressources

Article 6

En vigueur étendu

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

Mise en oeuvre

Article 7

En vigueur étendu

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

Entrée en application de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

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

Dénonciation de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

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

Publicité et dépôt

Article 10

En vigueur étendu

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

Accord du 30 juin 2011 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	ADF.
Organisations de salariés	SNEPS CFE-CGC ; UM CFTD ; FEC CGT-FO ; SNPNS CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

I. - Dispositions générales

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

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

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

- l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de navigation maritime du 30 mai 2005 ;
 - l'avenant à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de navigation maritime du 5 mai 2009 ;
 - l'accord relatif aux contrats de professionnalisation maritime et aux qualifications professionnelles éligibles du 8 février 2005.
- Lors de son entrée en vigueur, sauf mention contraire, le présent accord se substitue de plein droit aux dispositions prévues dans les accords cités ci-dessus pour le personnel sédentaire. Il est précisé que le personnel navigant fait l'objet d'un accord distinct.
Les accords remplacés ou demeurant en vigueur figurent en annexe du présent texte à titre informatif.

Durée, entrée en vigueur et extension

Article 1.2

Le présent accord est d'une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de son dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux articles L. 2231-5 et L. 2261-15 du code du travail.

Révision

Article 1.3

En vigueur étendu

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

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

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

Dénonciation

Article 1.4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

II. - Instances de la formation professionnelle

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

Article 2.1

En vigueur étendu

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

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

- un représentant par organisation syndicale représentative (1) ;

- et un nombre égal de représentant patronaux.

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

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

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

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

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 2.2

En vigueur étendu

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

L'ensemble des frais de fonctionnement de l'observatoire de métiers est pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail.

(Arrêté du 17 octobre 2013 - art. 1)

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP)

Article 2.3

En vigueur étendu

La contribution au FPSP est prélevée sur la contribution due au titre de la professionnalisation à hauteur de 80 % de son montant.

Organisme collecteur

Article 2.4

En vigueur étendu

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

Ces fonds seront gérés par une section paritaire dédiée à la branche, souveraine en matière d'affectation des fonds dans les conditions prévues par le présent accord. (1)

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

L'OPCA mettra à la disposition des entreprises de la branche couvertes par le présent accord des interlocuteurs dédiés et experts, chargés d'accompagner, de conseiller et de faciliter leurs démarches pour une utilisation optimale des fonds disponibles pour concourir aux objectifs du présent accord. (2)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2.4 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 17 octobre 2013-art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 2.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

III. - Information et orientation des salariés

En vigueur étendu

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

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

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

Bilan de compétences

Article 3.1

En vigueur étendu

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

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

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

(2) Organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 3.2

En vigueur étendu

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

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

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

Le salarié peut engager une action de VAE :

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

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

IV. - Plan de formation

Orientations de la formation professionnelle

Article 4.1

En vigueur étendu

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

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

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

Information des salariés

Article 4.2

En vigueur étendu

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

Mise en œuvre des actions de formation

Article 4.3

En vigueur étendu

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

V. - Droit individuel à la formation (DIF)

En vigueur étendu

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

Publics et actions de formation prioritaires

Article 5.1

En vigueur étendu

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'élaborer, en parallèle à la démarche du plan de formation, une liste des formations conseillées dans

le cadre du droit individuel à la formation au vu des évolutions des métiers de l'entreprise. Cette liste est tenue à la disposition des membres du comité d'entreprise et/ou de sa commission formation, dans le cadre des discussions sur le plan de formation.

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

Sont prioritaires au niveau de la branche les salariés suivants :

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

Par ailleurs, les formations professionnelles suivantes sont prioritaires :

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

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

Mise en œuvre

Article 5.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

Modalités de prise en charge du DIF

Article 5.3

En vigueur étendu

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

L'OPCA désigné par la branche prend en charge :

- les coûts pédagogiques ;
 - les frais annexes de transport et d'hébergement pour tout déplacement, aller et retour, supérieur à 50 km.
- Des plafonds sont arrêtés chaque année par le conseil d'administration de l'OPCA.

VI. - Congé individuel de formation (CIF)

En vigueur étendu

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

du congé individuel de formation (CIF), qui se déroule indépendamment du plan de formation et du DIF pour notamment :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à des activités sociales, associatives et culturelles ;
- préparer un examen pour l'obtention d'un diplôme.

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

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

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

VII. - Période de professionnalisation

En vigueur étendu

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

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

- des diplômes, titres ou certificats homologués spécifiques à la branche du transport maritime ou à ses services connexes. Par services connexes, il est entendu les métiers du transport et de la logistique, les métiers d'accueil, des services commerciaux, de gestion des entreprises et des ressources humaines, nouvelles technologies, etc. ;

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

Publics et actions prioritaires

Article 7.1

En vigueur étendu

Cette période est ouverte notamment :

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

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

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

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

Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

Article 7.2

En vigueur étendu

La durée minimale de formation des périodes de professionnalisation est de 50 heures (1). Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et peuvent être déterminés en tenant compte, notamment, des conclusions soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences, soit d'une action de validation des acquis de l'expérience.

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

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

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF. Le temps de formation peut, sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, excéder les heures de DIF, sans pouvoir dépasser 80 heures par année civile ;
 - soit à l'initiative de l'employeur dans le plan de formation, après accord écrit du salarié.
- Lorsque la formation a lieu hors temps de travail :

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

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

(1) La première phrase du premier alinéa de l'article 7.2 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-5-1 du code du travail.

(Arrêté du 17 octobre 2013 - art. 1)

VIII. - Contrat de professionnalisation

En vigueur étendu

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

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

Modalités du contrat de professionnalisation

Article 8.1

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

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

Durée du contrat

Article 8.1.1

En vigueur étendu

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

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

validée par la CPNEFP.

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

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

Priorité en matière de contrats de professionnalisation

Article 8.1.2

En vigueur étendu

Sont prioritaires pour un contrat de professionnalisation les formations permettant :

- la préparation aux métiers du transport maritime de marchandises, notamment en matière de logistique, sécurité maritime, commerce international, réglementation douanière, langues étrangères ;
 - la préparation aux métiers du transport maritime de passagers, notamment en matière de logistique, sécurité maritime, langues étrangères, accueil des touristes, marketing et commercial ;
 - la reconversion de salariés ayant une expérience de navigant ;
 - la préparation aux métiers transverses (RH, comptabilité, commercial, informatique, juridique, etc.).
- D'autres priorités pourront être définies ultérieurement si nécessaire par la CPNEFP.

Rémunération du salarié

Article 8.2

En vigueur étendu

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

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

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

IX. - Dispositions communes aux contrats et périodes de professionnalisation

Dispositions financières

Article 9.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Tutorat

Article 9.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Article 10.1

En vigueur étendu

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

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

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

Insertion et formation professionnelle des travailleurs handicapés

Article 10.2

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

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

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

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Modalités de prise en charge par l'OPCA

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

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

Ces forfaits couvrent l'ensemble des dépenses pédagogiques engagées par l'entreprise au titre du contrat et des périodes de professionnalisation (1).

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

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

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

(1) Le deuxième alinéa de l'annexe I est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-79 du code du travail.

(Arrêté du 17 octobre 2013 - art. 1)

Accord du 30 juin 2011 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications

Signataires	
Organisations patronales	ADF.
Organisations de salariés	UGICT CGT ; FNSM CGT ; UM CFDT ; FETS FO ; FEC FO ; SNPNS CFTC ; CFE-CGC marine marchande ; SNEPS CFE-CGC.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par le champ d'application défini dans les conventions collectives du personnel sédentaire et du personnel navigant des entreprises de navigation maritime.

Le présent accord définit les rôles et missions de l'observatoire de la branche. Il annule et remplace les précédents accords et leurs avenants portant sur le même objet.

Le présent accord est annexé à l'accord formation du personnel sédentaire et à l'accord formation du personnel navigant.

Durée. - Entrée en vigueur. - Extension

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est d'une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de son dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et au plus tôt entrera en même temps que les accords formations du personnel sédentaire et du personnel navigant.

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

Révision

Article 3

En vigueur non étendu

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

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

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

Dénonciation

Article 4

En vigueur non étendu

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

auprès des services de l'administration du travail.

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

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

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

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

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 5

En vigueur non étendu

L'observatoire permet à la branche d'acquérir, pour chaque catégorie de personnels, une meilleure visibilité quantitative et qualitative sur l'évolution des emplois et métiers des différentes activités du secteur. Il est positionné au niveau national mais ses travaux doivent, tant que faire se peut, intégrer des logiques régionales et de bassins d'emplois. Il s'appuie notamment sur les contrats d'objectifs régionaux. Il accompagne la politique de la branche dans la compréhension et l'anticipation des évolutions se produisant au plan international et plus particulièrement européen.

Il diligente toute enquête nécessaire à son objet :

- pour les personnels navigants : une convention est passée entre l'observatoire et la direction des affaires maritimes (DAM) en garantissant le traitement anonyme des données. Le comité spécialisé de la formation professionnelle fournit à l'observatoire les éléments quantitatifs et qualitatifs nécessaires à sa réflexion sur l'emploi et les métiers des personnes navigants. Ces éléments sont complétés par ceux fournis par la commission technique paritaire de l'OPCA ;

- pour les personnels sédentaires : les résultats de l'enquête annuelle entreprise des services d'études statistiques du ministère de l'écologie et de l'INSEE et l'enquête annuelle diligentée par armateurs de France auprès de ses adhérents constituent la source première d'information. Ces enquêtes sont complétées par les éléments fournis par l'OPCA en matière de formation des personnels sédentaires.

Missions de l'observatoire

Article 5.1

En vigueur non étendu

Les CPNEFP déterminent les orientations et les travaux de l'observatoire à qui il rend compte. Les missions de l'observatoire sont :

- de proposer des études qu'il peut réaliser lui-même ou confier à un organisme extérieur ;
- d'orienter les travaux dans un but prospectif pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation définie par les dispositions légales et réglementaires ;
- de préconiser le budget prévisionnel correspondant y compris les financements nécessaires pour le fonctionnement de l'observatoire et les études à mener ;
- de veiller au suivi des travaux et les valider en vue de leur communication aux organismes paritaires de la branche, aux chefs d'entreprise et aux instances représentatives du personnel.

Composition de l'observatoire

Article 5.2

En vigueur non étendu

Représentants ayant voix délibérative :

- un représentant, ou son suppléant, par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et représentée aux CPNEFP sédentaires et navigants ;
- un nombre égal de représentants, ou leurs suppléants, désignés par les organisations professionnelles représentant les employeurs.

Invités permanents avec voix consultative :

- le directeur des affaires maritimes ou son représentant ;
- le directeur de l'OPCA ou son représentant.

Peuvent également être invitées avec voix consultative toutes personnes qualifiées pour leur compétence ou leur expertise.

Fonctionnement

Article 5.3

En vigueur non étendu

L'observatoire élit parmi ses membres un bureau composé :

- d'un président ;
- d'un trésorier ;
- de deux vice-présidents.

Le président et le trésorier appartiennent alternativement et nécessairement à des collèges différents. Les deux vice-présidences sont également réparties entre les deux collèges.

Le bureau est élu pour 2 ans. Il exécute les missions qui lui sont confiées et est force de proposition à la CPNEFP et l'observatoire.

L'observatoire se réunit chaque fois que nécessaire à la demande de son président ou de la majorité des membres et au minimum une fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et ayant voix délibérative.

La participation aux travaux de l'observatoire est considérée comme du temps de travail effectif. Le remboursement des frais encourus pour y participer est effectué par l'OPCA dans les conditions prévues pour les réunions paritaires de cet organisme.

Ressources

Article 5.4

En vigueur non étendu

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

Avenant n° 1 du 18 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	L'ADF,
Organisations de salariés	La FEC CGT-FO ; L'UM CFTD ; Le SNEPS CFE-CGC,

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2.2 de l'accord de branche est modifié comme suit :

« La contribution au FPSPP est prélevée sur la contribution due au titre de la professionnalisation à hauteur de 80 % de son montant. »

Droit individuel à la formation

Article 3

En vigueur étendu

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

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

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

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

Avenant n° 3 du 1er juillet 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	L'ADF,
Organisations de salariés	La FEC CGT-FO ; Le SNPNS CFTC ; Le SNEPS CFE-CGC,

Présentation générale. - Objet

Article 1er

En vigueur étendu

L'article L. 3123-14-1 du code du travail dispose que la durée minimale du travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Une durée inférieure peut être fixée à la demande du salarié ou si un accord de branche le prévoit sous réserve de respecter certaines conditions.

Par conséquent, compte tenu de la nécessité d'allier le respect des droits des salariés aux réalités économiques de l'entreprise, il est apparu nécessaire aux organisations syndicales et à Armateurs de France de négocier le présent accord pour déterminer les conditions dans lesquelles il est envisageable de déroger à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou équivalent.

Travail à temps partiel

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions ci-après sont insérées dans la convention collective sous un nouveau chapeau intitulé « Travail à temps partiel ».

7.2. Travail à temps partiel

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

De manière générale, conformément aux dispositions légales, le contrat de travail du salarié à temps partiel doit notamment mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il précise également les cas et conditions d'une modification éventuelle de cette répartition ainsi que les jours de la semaine ou les semaines du mois qui pourraient être travaillés.

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

- le surcroît temporaire d'activité ;
- l'absence d'un ou de plusieurs salariés ;
- la réorganisation des horaires collectifs du service ;
- les impératifs indépendants de la volonté de l'employeur visés à l'article 7.2.2.

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

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

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

7.2.1. Dérogation à la demande du salarié

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

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

La demande du salarié est écrite et motivée.

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

à temps plein pour déjeuner.

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

Lorsque la demande de travailler moins de 24 heures hebdomadaire ou équivalent émane du salarié, le retour à un emploi d'une durée au moins égale à 24 heures est, en raison des conséquences qu'il peut avoir sur l'organisation du travail, subordonné à l'accord de l'employeur.

7.2.2. Dérogation à la demande de l'employeur

Conformément aux articles L. 3123-14-3 et L. 3123-14-4 du code du travail, les entreprises ont la possibilité de déroger à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou équivalent et de proposer des contrats d'une durée inférieure.

Pour déroger à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou équivalent, les dispositions de branche doivent comporter des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités.

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

En tout état de cause, la durée du travail hebdomadaire ou équivalent ne peut être inférieure à 17,5 heures par semaine ou équivalent. Néanmoins, lorsque des situations particulières d'entreprises le justifient, un accord d'entreprise peut abaisser ce plancher dans la limite de 10 heures par semaine ou équivalent. Les accords dérogeant à la durée de 17,5 heures sont transmis à la commission paritaire de branche pour information.

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

- agents d'accueil et de sécurité ou assimilés ;
- personnel commercial de gare maritime et bagagistes ou assimilés ;
- manutentionnaires et caristes ou assimilés ;
- lamaneurs ou assimilés ;
- personnel concourant directement à l'exploitation à terre des navires (gardiennage, nettoyage notamment) ;
- personnel en charge de l'entretien et du nettoyage des bureaux.

Garanties apportées aux salariés travaillant moins de 24 heures :

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

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

Afin de permettre au salarié de pouvoir trouver un autre emploi et d'assurer une certaine régularité des horaires :

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

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

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

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

7.2.3. Heures complémentaires

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

7.2.4. Cumul d'emplois

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

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

Dépôt et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il sera applicable dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et pour une durée indéterminée.

Un bilan de l'accord sera réalisé un an après son entrée en vigueur.

Accord du 16 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	ADF.
Organisations de salariés	FEC CGT-FO ; UM CFDT ; SNPNS CFTC ; SNEPS.

Préambule

En vigueur étendu

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

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

Titre Ier Dispositions générales

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

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

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

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

Durée, entrée en vigueur et extension

Article 1.2

En vigueur étendu

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

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

Révision

Article 1.3

En vigueur étendu

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

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

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

Dénonciation

Article 1.4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Titre II Instances de la formation professionnelle

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

Article 2.1

En vigueur étendu

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

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

- un représentant par organisation syndicale représentative (1) ; et
- un nombre égal de représentants patronaux.

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

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

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

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

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 2.2

En vigueur étendu

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

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

Article 2.3

En vigueur étendu

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

Sous réserve de l'article R. 6332-16 du code du travail, ces fonds seront gérés par une section paritaire dédiée à la branche dans les conditions prévues par le présent accord. (1)

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

Titre III Dispositifs de la formation professionnelle

Plan de formation

Article 3.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

Bilan de compétences

Article 3.2

En vigueur étendu

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

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

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

Compte personnel de formation

Article 3.3

En vigueur étendu

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

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

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

Heures acquises au titre du DIF

Article 3.3.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

Alimentation du CPF

Article 3.3.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

Formations éligibles au CPF

Article 3.3.3

En vigueur étendu

Le CPF permet de suivre des formations qui doivent nécessairement :

- soit relever du socle de connaissances et de compétences déterminé par décret ;
- soit être sanctionnées par un titre inscrit au registre national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit être sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;
- soit être sanctionnées par les certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle inscrites à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (code de l'éducation) ;
- soit concourir à l'accès à la qualification de personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'AGEFIPH ;
- soit être destinées à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

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

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

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

La CPNE définit les formations éligibles dans le cadre suivant : les formations prioritaires sont celles qui correspondent aux métiers du transport et de la logistique, des services maritimes et aux métiers supports nécessaires.

Utilisation du CPF

En vigueur étendu

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

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

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

- au titre des heures visées à l'article 3.9 du présent accord ;
- au titre des formations relevant du socle de connaissances et de compétences ou de l'accompagnement à la VAE ;
- ainsi que dans les cas prévus par un accord d'entreprise.

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

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

Articulation du CPF avec d'autres dispositifs de formation

En vigueur étendu

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

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

Prise en charge des frais de formation

En vigueur étendu

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

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

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

En présence d'un accord d'entreprise

En vigueur étendu

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

Dans cette hypothèse, l'entreprise :

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

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

A l'issue d'une période de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise, les fonds qui n'auraient pas été consacrés au financement du CPF sont reversés à l'OPCA.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 3.4

En vigueur étendu

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

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

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

Le salarié peut engager une action de VAE dans le cadre :

- du plan de formation ;
- d'un congé spécial ;
- du droit individuel à la formation (1) ;
- d'une démarche personnelle en dehors du temps de travail à ses frais.

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

(1) Termes étendus sous réserve des dispositions des articles L. 6323-1 à L. 6323-23 du code du travail, telles qu'ils résultent de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.
(ARRÊTÉ du 16 juillet 2015 - art. 1)

Congé individuel de formation (CIF)

Article 3.5

En vigueur étendu

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

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à des activités sociales, associatives et culturelles ;
- préparer un examen pour l'obtention d'un diplôme.

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

- formation dans le domaine maritime ;
- formation pour passer un examen ou obtenir un diplôme ;
- bilan de compétences ;

- acquisition d'une qualification professionnelle permettant une évolution statutaire (agent de maîtrise ou cadre).

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

Contrat de professionnalisation

Article 3.6

En vigueur étendu

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

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

Modalités du contrat de professionnalisation

Article 3.6.1

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

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

Durée du contrat

En vigueur étendu

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

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

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

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

Priorité en matière de contrats de professionnalisation

En vigueur étendu

Sont prioritaires pour un contrat de professionnalisation les formations permettant :

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

Prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation

En vigueur étendu

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

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

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

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

- pour tout déplacement, aller et retour, supérieur à 50 km, une participation forfaitaire de 50 € par jour ;
- et pour tout déplacement au-delà de 100 km, une participation forfaitaire de 140 € par jour.

Ces montants de prise en charge pourront être révisés par la CPNE.

Rémunération du salarié

Article 3.6.2

En vigueur étendu

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

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

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

Périodes de professionnalisation

Article 3.7

En vigueur étendu

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

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

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

- des formations qualifiantes soit enregistrées au RNCP, soit reconnues dans les classifications de la convention collective de branche qui est applicable au salarié, soit ouvrant droit à un CQP/CQPI ;

- des actions permettant l'accès ;
- au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- à une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de certification professionnelle.

Les formations prioritaires sont celles qui correspondent aux métiers du transport et de la logistique, des services maritimes et les métiers supports nécessaires.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tutorat

Article 3.8

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Entretien professionnel

Article 3.9

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié bénéficie dans son entreprise d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Ce dispositif remplace l'entretien de mi-carrière antérieurement applicable.

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

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

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

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

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

- d'un congé maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- d'un mandat syndical. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 16 juillet 2015 - art. 1)

Cotisations

Article 3.10

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

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

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

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

Cette somme sera versée à l'OPCA.

Titre IV Dispositions particulières

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

Article 4.1

En vigueur étendu

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

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

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

Insertion et formation professionnelle des travailleurs handicapés

Article 4.2

En vigueur étendu

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

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

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

Titre V Apprentissage

En vigueur étendu

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

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

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

Annexes

Annexe 1

Annexe

En vigueur étendu

Formations plan

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

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

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

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

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

Annexe 2.1

Annexe

En vigueur étendu

Liste CPNE branche des transports et services maritimes. - Personnel sédentaire

Interlocuteur : Armateurs de France.

Date de la décision : 16 décembre 2014.

Sous réserve de leur inscription à l'inventaire.

	Inventaire
La majorité de ces formations ont pour base réglementaire le décret suivant :	Décret no 99-439
Ainsi que la convention internationale dite STCW	Convention STCW

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

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

Annexe 2.2

Annexe

En vigueur étendu

Liste CPNE branche des transports et services maritimes. - Personnel sédentaire

Interlocuteur : Armateurs de France.

Date de la décision : 16 décembre 2014.

	Intitulé de la formation	Niveau	Code NSF	Autorité certificatrice	Commentaires
Licence	Licence droit, économie, gestion	II	122	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	
TP	Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs	V	311u	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social	
BTS	Relations client	III	312	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	
BTS	Comptabilité et gestion des organisations	III	314	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	
BTS	Services informatiques aux organisations	III	326	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	
BTS	Technico-commercial	III	200	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	
TP	Titre professionnel secrétaire comptable	IV	324t	Ministère chargé de l'emploi	
TP	TP Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	V	311u	Ministère chargé de l'emploi	
TP	TP Installateur thermique et sanitaire	V	227s	Ministère chargé de l'emploi	
TP	Titre professionnel agent d'entretien du bâtiment	V	230r	Ministère chargé de l'emploi	
TP	Gestionnaire paie et administration du personnel	III	315t	Ministère chargé de l'emploi	
TP	Agent(e) de fabrication d'ensembles métalliques	V	254s	Ministère chargé de l'emploi	
	Agent(e) de fabrication industrielle	V	251u	Ministère chargé de l'emploi	
	Agent(e) de montage et de câblage en électronique	V	255s	Ministère chargé de l'emploi	
	Agent(e) magasinier(ère)	V	311t	Ministère chargé de l'emploi	
	Assistant(e) commercial(e)	III	312m	Ministère chargé de l'emploi	
	Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises	V	311t	Ministère chargé de l'emploi	
	Assistant(e) de direction	III	324p	Ministère chargé de l'emploi	
	Assistant(e) import-export	III	312p	Ministère chargé de l'emploi	
	Assistant(e) ressources humaines	III	324t	Ministère chargé de l'emploi	
	Cariste d'entrepôt	V	311u	Ministère chargé de l'emploi	
	Commercial(e)	IV	312t	Ministère chargé de l'emploi	

Comptable assistant(e)	IV	314t	Ministère chargé de l'emploi
Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)	IV	314t	Ministère chargé de l'emploi
Comptable gestionnaire	III	314t	Ministère chargé de l'emploi
Concepteur(trice) développeur(se) informatique	II	326t	Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	V	311u	Ministère chargé de l'emploi
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules	V	311u	Ministère chargé de l'emploi
Conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs	V	311u	Ministère chargé de l'emploi
Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger	V	311u	Ministère chargé de l'emploi
Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication	IV	320t	Ministère chargé de l'emploi
Conseiller(ère) relation client à distance	IV	312t	Ministère chargé de l'emploi
Cuisinier(ère)	V	221t	Ministère chargé de l'emploi
Dessinateur d'ouvrages de métallerie	IV	254n	Ministère chargé de l'emploi
Développeur(se) logiciel	III	326t	Ministère chargé de l'emploi
Electronicien de contrôle et de maintenance	IV	255r	Ministère chargé de l'emploi
Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	V	324t	Ministère chargé de l'emploi
Gérant(e) en restauration collective	III	334p	Ministère chargé de l'emploi
Gestionnaire de paie	III	315t	Ministère chargé de l'emploi
Gestionnaire de petite ou moyenne structure	III	310p	Ministère chargé de l'emploi
Infographiste en multimédia	III	322t	Ministère chargé de l'emploi
Installateur(trice) dépanneur(se) en informatique	V	326r	Ministère chargé de l'emploi
Métallier	V	254s	Ministère chargé de l'emploi
Monteur dépanneur frigoriste	V	227f	Ministère chargé de l'emploi
Monteur(se) graphiste vidéo	III	323t	Ministère chargé de l'emploi
Négociateur(trice) technico-commercial(e)	III	312t	Ministère chargé de l'emploi
Préparateur de commandes en entrepôt	V	311u	Ministère chargé de l'emploi
Secrétaire assistant(e)	IV	324t	Ministère chargé de l'emploi
Secrétaire assistant(e) immobilier	IV	324t	Ministère chargé de l'emploi
Secrétaire assistant(e) médico-social(e)	IV	324t	Ministère chargé de l'emploi
Secrétaire comptable	IV	324t	Ministère chargé de l'emploi
Soudeur	V	254s	Ministère chargé de l'emploi
Superviseur(se) relation client à distance	III	312t	Ministère chargé de l'emploi
Technicien supérieur d'études en construction métallique	III	254n	Ministère chargé de l'emploi
Technicien supérieur d'études en génie climatique	III	227n	Ministère chargé de l'emploi
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique	III	227r	Ministère chargé de l'emploi
Technicien supérieur en système d'information géographique	III	231n	Ministère chargé de l'emploi
Technicien supérieur en transport logistique, option transitaire aérien et maritime	III	311n	Ministère chargé de l'emploi
Technicien supérieur en transport logistique, option transport terrestre	III	311n	Ministère chargé de l'emploi
Technicien(ne) d'assistance en informatique	IV	326r	Ministère chargé de l'emploi
Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises	IV	311n	Ministère chargé de l'emploi
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	IV	227r	Ministère chargé de l'emploi
Technicien(ne) en logistique d'entreposage	IV	311p	Ministère chargé de l'emploi
Technicien(ne) en solutions d'impression et de gestion de documents	IV	255r	Ministère chargé de l'emploi
Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	IV	326r	Ministère chargé de l'emploi
Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique	III	326r	Ministère chargé de l'emploi
Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes	III	311n	Ministère chargé de l'emploi
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	III	311n	Ministère chargé de l'emploi
Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications	III	326r	Ministère chargé de l'emploi
Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques	III	326u	Ministère chargé de l'emploi

Annexe 2.3

Annexe

En vigueur étendu

CCP de certains titres RNCP

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

Agent(e) de fabrication industrielle		
Agent(e) de fabrication industrielle	CP-001907	Fabriquer manuellement des pièces ou des sous-ensembles industriels de série
Agent(e) de fabrication industrielle	CP-001908	Fabriquer, sur des lignes de production, des pièces ou des sous-ensembles industriels de série
Agent(e) de montage et de câblage en électronique		
Agent(e) de montage et de câblage en électronique	CP-001831	Equiper et réparer des cartes électroniques
Agent(e) de montage et de câblage en électronique	CP-000473	Câbler et interconnecter des cartes électroniques, des sous-ensembles et/ou des équipements électroniques
Agent(e) magasinier(ère)		
Agent(e) magasinier(ère)	CP-002058	Effectuer la réception de marchandises, la mise en stock et le suivi des articles
Agent(e) magasinier(ère)	CP-002059	Traiter les commandes de produits et les mettre à disposition des clients
Assistant(e) commercial(e)		
Assistant(e) commercial(e)	CP-002053	Assurer l'administration des ventes
Assistant(e) commercial(e)	CP-002054	Participer à l'organisation et au suivi des actions commerciales
Assistant(e) commercial(e)	CP-002055	Contribuer au développement et à la fidélisation de la clientèle
Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises		
Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises	CP-001401	Réaliser des opérations simples d'exploitation en transports routiers de marchandises dans le respect des relations avec la clientèle, les prestataires et les services internes
Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises	CP-001402	Traiter les documents relatifs aux activités de l'exploitation en transports routiers de marchandises dans le respect des réglementations
Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises	CP-001403	Assurer des opérations relatives à l'enregistrement des paramètres d'activités du conducteur, à l'aide des chronotachygraphes
Assistant(e) de direction		
Assistant(e) de direction	CP-002148	Assister au quotidien un dirigeant et faciliter sa prise de décision
Assistant(e) de direction	CP-002149	Gérer le traitement, l'organisation et le partage de l'information
Assistant(e) de direction	CP-002150	Assister un dirigeant dans la prise en charge de projets
Assistant(e) import-export		
Assistant(e) import-export	CP-001687	Assurer l'administration et la logistique des ventes ou des achats dans le cadre d'opérations export ou import, en français et en anglais
Assistant(e) import-export	CP-001688	Assurer l'assistanat commercial à l'international, en français et en anglais
Assistant(e) ressources humaines		
Assistant(e) ressources humaines	CP-002056	Assurer l'administration du personnel
Assistant(e) ressources humaines	CP-002057	Mettre en œuvre les processus de recrutement, d'intégration et de formation des salariés
Cariste d'entrepôt		
Cariste d'entrepôt	CP-001680	Réaliser et valider les opérations de stockage en conduisant en sécurité des chariots automoteurs de manutention à conducteur porté de catégories 3 et 5
Commercial(e)		
Commercial(e)	CP-001897	Prospecter un secteur de vente et organiser son activité commerciale
Commercial(e)	CP-001898	Vendre en face-à-face des produits et des services référencés aux entreprises et aux particuliers
Comptable assistant(e)		
Comptable assistant(e)	CP-001901	Assurer les travaux courants de comptabilité
Comptable assistant(e)	CP-001902	Réaliser les travaux courants de paie
Comptable assistant(e)	CP-001903	Préparer la fin d'exercice comptable et fiscal et calculer des éléments de gestion
Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)		
Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)	CP-001904	Participer à la gestion comptable, budgétaire et administrative du secteur sanitaire et social
Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)	CP-001901	Assurer les travaux courants de comptabilité
Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)	CP-001902	Réaliser les travaux courants de paie
Comptable gestionnaire		
Comptable gestionnaire	CP-002060	Assurer la tenue de la comptabilité et la réalisation des paies courantes
Comptable gestionnaire	CP-002061	Assurer les obligations fiscales et réglementaires
Comptable gestionnaire	CP-002062	Assurer le traitement des informations de gestion
Concepteur(trice) développeur(se) informatique		
Concepteur(trice) développeur(se) informatique	CP-001989	Développer la persistance des données
Concepteur(trice) développeur(se) informatique	CP-001990	Développer une application n-tiers
Concepteur(trice) développeur(se) informatique	CP-001988	Développer des composants d'interface
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur		
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	CP-001960	Réaliser en sécurité un transport routier de marchandises avec un porteur d'une masse en charge maximale admissible supérieure à 3,5 tonnes, de façon autonome et optimisée dans le contexte commercial de l'entreprise
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules		
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules	CP-001915	Réaliser en sécurité un transport routier de marchandises avec tout type de véhicule d'une masse en charge maximale admissible supérieure à 3,5 tonnes
Conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs		
Conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs	CS-000054	Réaliser un transport routier de voyageurs dans le cadre d'un voyage touristique

Conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs	CP-002029	Réaliser en sécurité un transport routier interurbain de personnes avec un véhicule de transport en commun de plus de neuf places assises
Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger		
Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger	CP-001350	Réaliser en sécurité des livraisons régulières ou à la demande avec un véhicule utilitaire léger
Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication		
Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication	CP-001734	Accompagner et former aux technologies de l'information et de la communication à domicile ou dans des lieux collectifs
Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication	CP-001735	Assister les particuliers dans la gestion opérationnelle d'un équipement multimédia et l'assurer dans des lieux collectifs
Conseiller(ère) relation client à distance		
Conseiller(ère) relation client à distance	CP-001742	Assurer des services, du conseil et de la gestion en relation client à distance
Conseiller(ère) relation client à distance	CP-001743	Réaliser des actions commerciales en relation client à distance
Cuisinier(ère)		
Cuisinier(ère)	CP-002098	Elaborer des pâtisseries et entremets de restaurant
Cuisinier(ère)	CP-002095	Préparer, cuire et dresser des hors-d'œuvre et des entrées chaudes
Cuisinier(ère)	CP-002096	Réaliser une production culinaire de « masse » en intégrant les techniques de la liaison froide et chaude
Cuisinier(ère)	CP-002097	Préparer et cuire des plats au poste chaud
Dessinateur d'ouvrages de métallerie		
Dessinateur d'ouvrages de métallerie	CP-001616	Elaborer les études techniques de projets de métallerie
Dessinateur d'ouvrages de métallerie	CP-001617	Réaliser les plans d'exécution d'ouvrages de métallerie
Développeur(se) logiciel		
Développeur(se) logiciel	CP-001986	Développer une application client-serveur
Développeur(se) logiciel	CP-001987	Développer une application web
Electronicien de contrôle et de maintenance		
Electronicien de contrôle et de maintenance	CP-001696	Contrôler la conformité technique et fonctionnelle d'un équipement électronique en atelier ou sur site
Electronicien de contrôle et de maintenance	CP-001697	Assurer la mise en service et la maintenance d'un équipement électronique
Employé(e) administratif(ve) et d'accueil		
Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	CP-002063	Réaliser les travaux administratifs courants liés aux diverses activités d'une structure
Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	CP-002064	Accueillir et renseigner les interlocuteurs, contribuer à la diffusion de l'information
Gérant(e) en restauration collective		
Gérant(e) en restauration collective	CP-001716	Mettre en œuvre l'activité d'un établissement de restauration collective
Gérant(e) en restauration collective	CP-001088	Gérer un établissement de restauration collective
Gestionnaire de paie		
Gestionnaire de paie	CP-001089	Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise
Gestionnaire de paie	CP-001090	Assurer la gestion de la paie et des déclarations sociales
Gestionnaire de petite ou moyenne structure		
Gestionnaire de petite ou moyenne structure	CS-000059	Contribuer à l'amélioration de la performance d'une unité
Gestionnaire de petite ou moyenne structure	CP-001807	Gérer les personnes
Gestionnaire de petite ou moyenne structure	CP-001808	Gérer les opérations commerciales et de production
Gestionnaire de petite ou moyenne structure	CP-001809	Gérer les ressources financières
Infographiste en multimédia		
Infographiste en multimédia	CP-001736	Réaliser des infographies pour des supports numériques
Infographiste en multimédia	CP-001737	Réaliser des sites web destinés à la chaîne d'édition multimédia en ligne
Infographiste en multimédia	CP-001738	Elaborer des séquences d'animations interactives
Installateur(trice) dépanneur(se) en informatique		
Installateur(trice) dépanneur(se) en informatique	CP-002145	Mettre en service des équipements informatiques dans un environnement de réseau domestique ou professionnel
Installateur(trice) dépanneur(se) en informatique	CP-002144	Intégrer, dépanner et reconditionner des équipements informatiques en atelier ou sur site
Métallier		
Métallier	CP-001962	Fabriquer et poser des ouvrages de métallerie
Métallier	CP-001963	Réaliser et poser des structures métalliques
Monteur dépanneur frigoriste		
Monteur dépanneur frigoriste	CP-002016	Installer et mettre en service des équipements frigorifiques monopostes
Monteur dépanneur frigoriste	CP-002017	Réaliser la maintenance des équipements frigorifiques monopostes ou thermodynamiques
Monteur dépanneur frigoriste	CP-002018	Réaliser, sur instruction, l'installation, la préparation à la mise en service et la maintenance préventive des équipements frigorifiques complexes ou centralisés
Monteur(se) graphiste vidéo		
Monteur(se) graphiste vidéo	CP-001810	Exploiter un poste de montage pour l'acquisition, la gestion, le montage, la sauvegarde et les sorties des médias
Monteur(se) graphiste vidéo	CP-001811	Exécuter différents types de montage
Monteur(se) graphiste vidéo	CP-001812	Corriger et améliorer des séquences vidéo et son
Monteur(se) graphiste vidéo	CP-001813	Mettre en œuvre des techniques simples de trucages multicouches et d'animation pour réaliser des effets visuels
Négociateur(trice) technico-commercial(e)		

Négociateur(trice) technico-commercial(e)	CP-002134	Prospecter, présenter et négocier une solution technique
Négociateur(trice) technico-commercial(e)	CP-002135	Gérer et optimiser l'activité commerciale sur un secteur géographique déterminé
Préparateur de commandes en entrepôt		
Préparateur de commandes en entrepôt	CP-001183	Effectuer les opérations permettant d'assurer la préparation des commandes en utilisant un chariot automoteur de manutention à conducteur porté de catégorie 1
Secrétaire assistant(e)		
Secrétaire assistant(e)	CP-001900	Réaliser le traitement administratif des diverses fonctions de l'entreprise
Secrétaire assistant(e)	CP-001899	Assurer les travaux courants de secrétariat et assister une équipe
Secrétaire assistant(e) immobilier		
Secrétaire assistant(e) immobilier	CP-001899	Assurer les travaux courants de secrétariat et assister une équipe
Secrétaire assistant(e) immobilier	CP-001944	Traiter et suivre administrativement les activités immobilières de transaction, de location et de syndic
Secrétaire assistant(e) médico-social(e)		
Secrétaire assistant(e) médico-social(e)	CP-001945	Assurer le traitement administratif dans un service médical ou social
Secrétaire assistant(e) médico-social(e)	CP-001899	Assurer les travaux courants de secrétariat et assister une équipe
Secrétaire comptable		
Secrétaire comptable	CP-001899	Assurer les travaux courants de secrétariat et assister une équipe
Secrétaire comptable	CP-001900	Réaliser le traitement administratif des diverses fonctions de l'entreprise
Secrétaire comptable	CP-001902	Réaliser les travaux courants de paie
Secrétaire comptable	CP-001901	Assurer les travaux courants de comptabilité
Soudeur		
Soudeur	CP-001638	Souder à plat des ouvrages métalliques
Soudeur	CP-001639	Souder en toutes positions des ouvrages métalliques
Superviseur(se) relation client à distance		
Superviseur(se) relation client à distance	CP-001739	Gérer l'ensemble des moyens nécessaires aux activités d'une équipe de conseillers(ères) clientèle à distance
Superviseur(se) relation client à distance	CP-001740	Manager une équipe de conseillers(ères) clientèle à distance
Superviseur(se) relation client à distance	CP-001741	Contribuer à l'amélioration des activités d'un centre de relation client à distance
Technicien supérieur d'études en construction métallique		
Technicien supérieur d'études en construction métallique	CP-001618	Elaborer en avant-projet des conceptions techniques de construction métallique
Technicien supérieur d'études en construction métallique	CP-001619	Exploiter une note de calculs de construction métallique et produire le dossier d'exécution
Technicien supérieur d'études en génie climatique		
Technicien supérieur d'études en génie climatique	CP-001924	Réaliser le bilan thermique, les études de chauffage à eau chaude et de sanitaire d'une partie ou de la totalité d'un bâtiment non climatisé
Technicien supérieur d'études en génie climatique	CP-001925	Réaliser le bilan thermique, les études de ventilation et de climatisation de confort d'une partie ou de la totalité d'un bâtiment
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique		
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique	CP-001850	Assurer la mise en service, la maintenance et l'exploitation des équipements thermiques des installations de climatique
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique	CP-001851	Assurer la mise en service, la maintenance et l'exploitation des équipements de conditionnement d'air des installations de climatique
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique	CP-000622	Assurer la gestion du personnel, la gestion des contrats des installations et l'action commerciale
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique	CP-001316	Réaliser des diagnostics, des expertises et des études d'amélioration des installations de climatique
Technicien supérieur en système d'information géographique		
Technicien supérieur en système d'information géographique	CP-001795	Concevoir et réaliser un projet de système d'information géographique
Technicien supérieur en système d'information géographique	CP-001796	Exploiter un système d'information géographique
Technicien supérieur en transport logistique, option transitaire aérien et maritime		
Technicien supérieur en transport logistique, option transitaire aérien et maritime	CP-001086	Organiser et contrôler une opération de transit aérien et maritime, en utilisant l'anglais
Technicien supérieur en transport logistique, option transitaire aérien et maritime	CP-001084	Elaborer et mettre en œuvre une offre globale de service en transport de marchandises
Technicien supérieur en transport logistique, option transport terrestre		
Technicien supérieur en transport logistique, option transport terrestre	CP-001085	Organiser et contrôler l'ensemble des opérations d'un service d'exploitation des transports
Technicien supérieur en transport logistique, option transport terrestre	CP-001084	Elaborer et mettre en œuvre une offre globale de service en transport de marchandises
Technicien(ne) d'assistance en informatique		
Technicien(ne) d'assistance en informatique	CP-001940	Intervenir et assister sur poste informatique auprès des entreprises et des particuliers
Technicien(ne) d'assistance en informatique	CP-001941	Assister en centre de services informatiques et numériques auprès des entreprises et des particuliers
Technicien(ne) d'assistance en informatique	CP-001942	Intervenir et assister sur les accès et services de réseaux numériques auprès des entreprises et des particuliers
Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises		
Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises	CP-002141	Prendre, rechercher et traiter les commandes de transports terrestres de marchandises

Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises	CP-002142	Organiser et suivre une opération de transport terrestre de marchandises
Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises	CP-002143	Suivre la qualité de service, prévenir et traiter les litiges
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel		
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	CP-002076	Installer et mettre en service des équipements frigorifiques mono-étagés de faible puissance
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	CP-002077	Assurer la maintenance des équipements frigorifiques mono-étagés de faible puissance
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	CP-002078	Assurer la mise en service des équipements frigorifiques industriels
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	CP-002079	Assurer la maintenance des équipements frigorifiques industriels
Technicien(ne) en logistique d'entreposage		
Technicien(ne) en logistique d'entreposage	CP-001863	Coordonner et contrôler les opérations liées aux mouvements des marchandises en entrepôt
Technicien(ne) en logistique d'entreposage	CP-001864	Organiser l'activité des équipes et la gestion du matériel de la zone d'entreposage
Technicien(ne) en solutions d'impression et de gestion de documents		
Technicien(ne) en solutions d'impression et de gestion de documents	CP-001824	Installer et assurer la maintenance des systèmes d'impression
Technicien(ne) en solutions d'impression et de gestion de documents	CP-001825	Déployer, maintenir et faire évoluer des solutions de gestion globale de documents
Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise		
Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	CP-001681	Exploiter le réseau informatique et de télécommunications d'entreprise
Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	CP-001682	Installer et mettre en service des systèmes de réseaux et de télécommunications d'entreprise
Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	CP-001683	Maintenir le réseau informatique et de télécommunications d'entreprise et contribuer à le faire évoluer
Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique		
Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique	CP-001995	Intervenir et assister en centre de services sur l'environnement de travail utilisateur
Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique	CP-001996	Intervenir et assurer le support sur les systèmes et les réseaux informatiques
Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique	CP-001997	Intervenir et assurer le support sur les serveurs d'applications
Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes		
Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes	CP-001614	Organiser et planifier les moyens techniques et humains permettant le transport routier de personnes
Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes	CP-001615	Suivre au quotidien le déroulement des opérations de transport routier de personnes
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique		
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	CP-001911	Piloter les activités du site logistique
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	CP-001912	Elaborer et mettre en œuvre des solutions techniques en réponse aux besoins du site logistique, y compris en anglais
Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications		
Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications	CP-002003	Exploiter les réseaux informatiques et de télécommunications et maintenir la continuité de service
Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications	CP-002004	Mettre en œuvre et gérer des réseaux informatiques et de télécommunications
Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications	CP-002005	Sécuriser, administrer et proposer des solutions de réseaux informatiques et de télécommunications
Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques		
Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques	CP-001998	Exploiter et administrer les postes de travail, les serveurs et les réseaux
Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques	CP-001999	Exploiter et administrer les services fournis par la production informatique
Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques	CP-002000	Proposer et intégrer des solutions pour l'évolution du système informatique

Accord du 12 octobre 2016 relatif à l'égalité professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	ADF
Organisations de salariés	UM CFDT SNPNS CFTC SNEPS SNPS CGT

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et de favoriser le développement de la mixité professionnelle. L'égalité professionnelle constitue une priorité de la branche. Celle-ci est un facteur d'enrichissement mutuel, un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique.

L'égalité professionnelle doit être intégrée dans toutes les composantes de la vie professionnelle : recrutement, rémunération, formation, affectation, déroulement de carrière.

Les signataires conviennent, par le présent accord, d'impulser une nouvelle dynamique à la politique de la branche, tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires du présent accord souhaitent également rappeler qu'ils ont depuis longtemps créé des dispositifs pour supprimer les écarts entre hommes et femmes lorsque ceux-ci étaient constatés.

Les accords de branche relatifs à la formation professionnelle rappellent également la nécessité d'assurer un égal accès à la formation des hommes et des femmes.

I. - Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation (art. 1.1).

Principe d'égalité et de non-discrimination

Article 2

En vigueur étendu

Les parties rappellent l'importance du respect par les entreprises des principes suivants :

- principes de non-discrimination, prévus aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail ;
- principe de non-discrimination lié au sexe de la personne prévu à l'article L. 1142-2-1 dudit code ;
- principes liés à l'égalité professionnelle des articles L. 1142-1 à L. 1142-6 dudit code ;
- principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes prévu aux articles L. 3221-1 à L. 3221-6 du code du travail.

Lutter contre les stéréotypes

Article 3

En vigueur étendu

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes participent aux inégalités de traitement qui peuvent être constatées.

Les stéréotypes jouent également un rôle important en matière d'attitude de condescendance ou de dénigrement et jouent un rôle important en matière de harcèlement.

Afin de lutter contre les stéréotypes, les entreprises sensibiliseront l'ensemble du personnel et notamment les recruteurs et managers sur les dispositions légales en matière de non-discrimination et plus généralement sur le thème de l'égalité professionnelle.

Prévention et droit d'alerte

Article 4

En vigueur étendu

Les outils de diffusion liés à la prévention prennent plusieurs formes (plaquettes, supports vidéo, guides, réunions obligatoires...) et font l'objet de plans de prévention spécifiques.

La procédure d'alerte peut être enclenchée par le salarié dans les principes et conditions prévus par le code du travail.

II. - Recrutement, information et orientation professionnelle

Recrutement

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que les critères retenus pour le recrutement des salariés doivent être strictement fondés sur les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat sans distinction de sexe, d'origine, de religion.

Les offres d'emploi, internes et externes, devront être rédigées de façon non discriminatoire.

Dans le cadre du processus de recrutement qui leur est propre, chaque entreprise devra faire en sorte qu'il se déroule de la même manière pour les hommes et pour les femmes.

Afin de favoriser l'égalité professionnelle au stade du recrutement, les entreprises diversifieront les canaux de recrutement, notamment en externe, et élargiront les modes de diffusion des offres d'emploi en interne.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée. De plus, la femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Lors de l'entretien d'embauche ou de tout entretien professionnel, l'employeur ne peut poser aucune question lui permettant de savoir si la femme candidate est enceinte ou sur ses futurs projets familiaux.

Lorsqu'un déséquilibre réel non structurel sera constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises étudieront les raisons de cet écart et en fonction du résultat des analyses, elles rechercheront les mesures correctives possibles visant à améliorer la situation, en lien avec les institutions représentatives du personnel.

Formation professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux affirment que la formation est un élément essentiel de l'égalité professionnelle en ce qu'elle permet le développement des compétences, le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications.

A ce titre, les entreprises assureront, à proportion de leurs effectifs d'hommes et de femmes, un accès égal aux différents dispositifs de formation. Elles devront également tenir compte, autant que possible, dans l'organisation des formations, des contraintes liées à la vie familiale.

Les entreprises devront prendre des mesures pour que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale, ne pénalisent pas le salarié en matière d'évolution professionnelle. A ce titre, un entretien professionnel est réalisé dans les conditions fixées par les accords relatifs à la formation professionnelle du personnel sédentaire.

Articulation vie professionnelle et vie privée

Article 7

En vigueur étendu

a) Réunions de travail

L'employeur veille à tenir compte de la situation familiale des salariés sédentaires, en particulier ceux ayant des enfants, et veillera à ne pas organiser de réunions en dehors des horaires de travail du salarié. L'absence d'un salarié à une réunion organisée en dehors de son horaire de travail standard ne peut constituer une faute.

Sauf urgence, le déplacement supérieur à une journée devra être prévu au moins 5 jours à l'avance.

L'employeur sensibilisera les managers sur ce sujet.

b) Parentalité (1)

Les salariés de retour d'un congé maternité, de paternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, doivent retrouver leur emploi ou un emploi similaire à qualification équivalente à celui qu'ils ont quitté et assorti d'une rémunération identique ou au moins équivalente. En accord entre l'employeur et le salarié une modification du contrat de travail est possible par avenant.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'accompagnement d'un enfant malade, dans le cadre du congé de présence parentale tel que prévu par les articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail.

Le congé maternité, le congé paternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif notamment pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, le calcul des congés payés, le calcul éventuel d'une prime de fin d'année liée au temps de présence et les droits liés à la formation en ce qui concerne le compte personnel de formation.

Par dérogation à l'horaire collectif dans l'entreprise, et sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié, formalisé par la conclusion d'un avenant au contrat de travail, le salarié ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail, pour tenir compte de ses contraintes familiales. Cet aménagement sera organisé avec la direction de façon à être compatible avec les impératifs de service, et peut notamment concerner une plus grande flexibilité sur les horaires d'entrée et de sortie.

c) Télétravail

Le télétravail à domicile peut être une forme d'organisation durable apportant des éléments positifs en matière de qualité de vie, de responsabilisation et d'autonomie dans l'exercice des missions professionnelles, sous réserve que l'emploi exercé s'y prête. Les entreprises veillent à mettre en place un cadre de télétravail propice à la bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée.

L'accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 1222-9 et suivants du code du travail.

Le principe du volontariat est au cœur du télétravail et s'appuie sur une base d'acceptation mutuelle entre le collaborateur et son employeur. Le management étudiera la compatibilité et la faisabilité technique de ce type d'organisation.

Un tel dispositif relève d'un accord d'entreprise.

d) Temps partiel choisi

Les entreprises cherchent à satisfaire des demandes de passage en temps partiel choisi et ceci indépendamment des demandes auxquelles l'entreprise se doit de répondre favorablement en raison des dispositions légales en vigueur (congé parental, d'éducation, congé de présence parentale ...).

Pour les demandes analogues de cadres soumis au régime « forfait jour » souhaitant un passage temporaire en « forfait jour réduit » (non couvert par les dispositions légales en matière de temps partiel), les parties conviennent que, lorsque le salarié remplit les conditions légales pour bénéficier d'un congé de présence parentale ou d'un congé parental, la mise en place d'une convention de « forfait jour réduit » sera accordée à la demande du salarié.

(1) Le b de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application, pour les salariés concernés, des dispositions du premier alinéa des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail. (Arrêté du 14 février 2018 - art. 1)

Egalité salariale et évolution professionnelle

Article 8

En vigueur étendu

Tout employeur doit assurer, pour un même travail l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Sans préjudice des grilles de rémunération déterminées au niveau de la branche, l'évolution de la rémunération doit être basée indistinctement sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée.

Les absences pour congé maternité, de paternité ou lié à l'adoption et au congé parental d'éducation ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de carrière des salariés.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur sous réserve que les salariés remplissent les conditions objectives y ouvrant droit.

Conformément à la réglementation, il est rappelé que les entreprises sont soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs et doivent analyser chaque année la situation et prendre les mesures nécessaires à la suppression des écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes. A cette fin, elles doivent établir un rapport de situation comparée.

Dans le cadre de l'évolution professionnelle, les hommes et les femmes doivent pouvoir accéder aux mêmes postes sous réserve de l'application de critères objectifs d'évaluation.

Les entreprises prendront des mesures afin d'assurer une meilleure accession des femmes aux postes d'encadrement, et aux postes d'encadrement supérieur, par la voie de la promotion interne.

Il est également rappelé que les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder à la promotion interne sans discrimination.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail. (Arrêté du 14 février 2018 - art. 1)

Instances représentatives du personnel

Article 9

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives au niveau national, ou au niveau des entreprises, veillent lors de l'élaboration du protocole préélectoral et de l'établissement des listes de candidature, à atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

III. - Dispositions diverses

Suivi de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

Un bilan sera effectué tous les trois ans dans le cadre de l'obligation triennale de négociation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Un état des lieux sera réalisé et présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) annuellement. Il tient compte notamment des études réalisées par l'OPMQ maritime et résulte de la compilation des informations qui seront notamment communiquées par les entreprises.

Les entreprises de la branche sont également invitées à transmettre systématiquement les accords d'entreprise (ou des plans d'action décidés unilatéralement par l'employeur) traitant de l'égalité professionnelle, ainsi que les rapports de situation comparée (H/F) lorsqu'ils existent, à la commission paritaire de branche.

Les éléments pertinents sur l'égalité professionnelle figureront dans le bilan social de branche. A cet égard, les entreprises s'engagent à fournir les éléments nécessaires permettant d'établir un rapport de branche pertinent et complet.

Il est décidé d'établir un premier rapport de branche sur l'égalité professionnelle d'ici à juillet 2017, afin de participer à créer une dynamique positive de réflexion et de négociation sur cette question.

Révision

Article 11

En vigueur étendu

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

Les organisations syndicales représentatives dans la branche seront invitées à négocier sur les propositions à réviser. Ces négociations devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande par le dernier destinataire.

L'accord portant révision peut être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires de la présente convention, selon les textes réglementaires en vigueur.

(1) 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.

(Arrêté du 14 février 2018 - art. 1)

Dénonciation

Article 12

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Durée et entrée en vigueur

Article 13

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Sous réserve des dispositions légales en la matière, il entrera en vigueur à compter de sa signature, à l'exception des dispositions de l'article 8. Celles-ci entreront en vigueur le 1er jour du mois civil suivant celui de la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, renouvelables, à compter de la signature, sauf révision ou dénonciation.

Avenant n° 6 du 26 janvier 2017 relatif aux congés pour événements familiaux

Signataires	
Organisations patronales	ADF
Organisations de salariés	UM CFDT SNEPS CFE-CGC SNPS CGT FEC FO navigation

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'apporter une modification à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises navigation et d'insérer un article unique :

Article 7.1.2.2

Le tableau du nombre de jours rémunérés est modifié comme suit.

	Naissance ou adoption	Mariage d'un enfant	Décès d'un enfant	Décès d'un conjoint ou partenaire Pacs	Décès d'un parent (père, mère)	Décès d'un beau-parent, grand-parent, frère ou sœur	Enfants malades	Enfants malades < 1 an ou famille nombreuse	Annnonce de la survenue d'un handicap chez un enfant
Code du travail	3 jours	1 jour	5 jours	3 jours	3 jours	3 jours	3 jours (non rémunérés)	5 jours (non rémunérés)	2 jours
Abondement (*)	1 jour	1 jour	6 jours	6 jours	3 jours	2 jours	3 jours (rémunérés)	5 jours (rémunérés)	
Total	4 jours	2 jours	11 jours	9 jours	6 jours	5 jours	3 jours	5 jours	2 jours

(*) Dans la limite de 6 jours rémunérés par an.

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

Dispositions diverses

Révision (1)

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

Dénonciation

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

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Au vu de l'état d'avancement des négociations, les partenaires sociaux peuvent unanimement convenir de prolonger le délai de survie de la convention collective. L'auteur de la dénonciation la notifie à l'ensemble des organisations signataires de la convention dans le respect de la réglementation applicable.

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

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

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension, conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Sous réserve des dispositions légales en la matière, il entrera en vigueur à compter de sa signature.

(1) Article étendu sous réserve de l'application 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.

(Arrêté du 18 juillet 2017 - art. 1)

Avenant n° 5 du 20 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	Armateurs de France.
Organisations de salariés	FEC (section des compagnies de navigation) CGT-FO ; SNEPS (fédération des transports) CFE-CGC ; SNPNS CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe au protocole d'accord du 21 novembre 2005 relatif aux rémunérations minimales du personnel sédentaire des entreprises de navigation est remplacée, à compter du 1er janvier 2011, par l'annexe au présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se réuniront à nouveau dans l'hypothèse où la valeur du Smic évoluerait à compter du 1er juillet 2011.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord, applicable dès sa signature, est d'une durée indéterminée et fera l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Rémunérations minimales au 1er janvier 2011

(En euros.)

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

Avenant n° 1 du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	Les Armateurs de France,
Organisations de salariés	La FEC CGT-FO ; Le SNEPS CFE-CGC ; Le SNPNS CFTC,

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

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

Modifications apportées à la convention collective

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Entreprises soumises à la convention collective

Article 2.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Entreprises bénéficiant d'un moratoire sur les salaires

Article 2.2

En vigueur étendu

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

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

La nouvelle grille applicable à ces entreprises figure en annexe.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

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

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 2 du 20 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'ADF,
Organisations de salariés	La FEC CGT-FO ; L'UM CFTD ; Le SNEPS CFE-CGC,

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant n° 2 à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1.1 relatif aux rémunérations minimales de branche.

Modifications apportées à la convention collective

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

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

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

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord national relatif aux congés payés et à la durée de travail des personnels sédentaires des entreprises de navigation libres. Etendu par arrêté du 21 mai 1982 JONC 6 juin 1982.

Signataires	
Organisations patronales	Organisation patronale signataire : Comité central des armateurs de France.
Organisations de salariés	Syndicats de salariés signataires : Syndicat national des cadres du personnel sédentaire des compagnies de navigation (P.S.C.N.-C.G.C.) ; Syndicat national du personnel sédentaire de la marine marchande (C.F.T.C.) ; Fédération des employés et cadres des compagnies de navigation libre (C.G.T.-F.O.).

En vigueur étendu

Le présent accord qui est conclu dans le cadre du protocole du 17 juillet 1981 sur la durée du travail concerne les personnels compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation libres du 20 février 1951 modifiée.

En vigueur étendu

GENERALISATION DES CINQ SEMAINES DE CONGES PAYES ANNUELS.

1. Les personnels visés par le présent accord ont droit, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, à un nombre total de jours de congé payé annuel égal à trente jours ouvrables pour une année de référence entière. La durée totale du congé pris en une seule fois ne peut excéder trente et un jours de

calendrier.

2. Les suppléments de congé prévus en cas de prise d'une partie du congé annuel en dehors de la période normale s'étendant du 1er mai au 31 octobre sont maintenus en cas de fractionnement à l'intérieur des quatre premières semaines du congé annuel, les jours de congé acquis au-delà de vingt-quatre jours ouvrables n'étant pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ces suppléments.
3. Les dispositions des alinéas 1 et 2 ci-dessus sont applicables aux congés acquis au titre de la période de référence allant du 1er juin 1981 au 31 mai 1982, pour autant que les personnels concernés n'aient pas quitté leur entreprise avant le 1er février 1982.
4. Le présent accord ne porte pas atteinte aux situations existantes dans le cadre des entreprises qui comportent le bénéfice constant d'un nombre total de jours de congés payés dans l'année déjà supérieur à trente jours ouvrables.
5. Les dispositions qui précèdent, relatives à la généralisation des cinq semaines de congés payés annuels, seront intégrées dans la convention collective nationale du 20 février 1951 susvisée par voie d'avenant modifiant en conséquence l'article 30 de ladite convention collective nationale.

En vigueur étendu

DUREE DU TRAVAIL.

1. L'horaire de travail est fixé dans le cadre de l'entreprise.
2. Les entreprises rechercheront les possibilités d'une réduction de la durée effective du travail dès lors que cette durée est actuellement supérieure à trente-neuf heures par semaine en moyenne. Si une telle réduction est envisageable, elle pourra intervenir soit dans le cadre de l'horaire hebdomadaire, soit dans le cadre d'un horaire correspondant à toute autre période que la semaine, notamment l'année. Elle pourra également intervenir par étapes programmées.
3. Dans les entreprises où une telle réduction sera possible et mise en oeuvre, il ne sera appliqué, aux salaires des personnels concernés, aucune diminution pour la première heure de travail hebdomadaire supprimée.
4. Il appartiendra aux entreprises d'étudier, en concertation avec les personnels concernés et leurs représentants, les dispositions spécifiques devant être mises en oeuvre pour ce qui concerne les personnels des cadres qui ne bénéficieraient pas directement des mesures de réduction de la durée du travail mises en oeuvre dans l'entreprise. Ces dispositions, qui devront résulter d'une adaptation des mesures précitées à la situation et aux missions propres à ces personnels, feront l'objet d'un examen paritaire au niveau professionnel avant le 1er avril 1982.
5. Il sera également procédé avant le 1er avril 1982 à un examen paritaire au niveau professionnel des conditions de mise en oeuvre, pour ce qui concerne les personnels visés par le présent accord, des dispositions de l'article 26 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relatives à la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu.
6. Il est précisé pour mémoire que les emplois compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 février 1951 susvisée ne donnent pas lieu dans leur exercice à équivalences en matière de durée du travail.

En vigueur étendu

HEURES SUPPLEMENTAIRES.

1. Des heures supplémentaires de travail peuvent être effectuées, sans être soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail, mais seulement après son information et après celle, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans la limite d'un contingent fixé, sous réserve de l'alinéa 2 ci-après, à cent trente heures par an et par salarié.
 2. Ce contingent est porté à cent-quatre-vingts heures par an et par salarié pour les personnels en liaison normale et permanente avec la clientèle, les partenaires commerciaux et plus généralement l'environnement économique extérieur à l'entreprise.
- Il est étendu sans limitations autres que celles résultant des dispositions législatives et réglementaires en vigueur en matière de durée maximale du travail hebdomadaire, pour ce qui concerne les personnes devant assurer, dans les conditions telles que visées par le décret du 19 mai 1937 (art. 5), le travail indispensable, en dehors des horaires de travail, pour les opérations rendues nécessaires par l'arrivée et le départ des navires.
3. Les modalités de répartition dans l'année du repos compensateur résultant de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, et acquis au titre des heures supplémentaires effectuées au-delà de cent trente heures par an, sont définies dans le cadre de l'entreprise en concertation avec le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent.
 4. Les modalités d'utilisation des heures supplémentaires visées au présent paragraphe donnent lieu une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

En vigueur étendu

MESURES D'ASSOULISSEMENT

Les entreprises auront la possibilité de recourir, soit de manière permanente, soit de manière temporaire, et pour telles ou telles catégories d'emploi suivant les conditions de l'exploitation, à la mise en oeuvre des mesures suivantes :

- a) Mise en oeuvre d'horaires spéciaux réduits de fin de semaine ;
- b) Prise des repos hebdomadaires par roulement ;
- c) Organisation en équipes chevauchantes des services fonctionnant par équipes ;
- d) (Abrogé par accord du 21 novembre 2005).
- e) Décalage, en fonction des heures d'arrivée ou de départ des navires, des horaires de service des agents devant assurer les opérations rendues nécessaires par l'arrivée et le départ des navires.

ENTREE EN VIGUEUR

Sous réserve des dispositions de l'alinéa 5 du paragraphe II ci-dessus visant les congés payés, le présent accord entre en vigueur à partir du 1er février 1982.

Accord du 29 décembre 1995 portant adhésion à l'OPCA Transports des branches professionnelles liées au secteur des transports

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transports (UFT) groupant les organisations patronales ci-après : Fédération nationale des transports routiers (FNTR) ; Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; Fédération française des organisateurs commissionnaires de transport (FFOCT) ; Chambre des loueurs et transporteurs industriels (CLTI) ; Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; Chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; Groupement national des transports combinés (GNTC) ; Chambre syndicale nationale des entreprises de transport de fonds et valeurs (SYTRAVAL) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; Le comité des armateurs fluviaux (CAF) ; Le syndicat national des agents de voyages (SNAV) ; Le comité central des armateurs de France (CCAF) ; L'union nationale des industries de la manutention dans les ports français (UNIM).

Signataires

Les organisations syndicales représentatives des salariés dans les branches professionnelles énumérées ci-après :

Fédération nationale des transports FO-UNCP ;
Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ;
Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;
Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ;
Fédération nationale des syndicats du transport CGT ;
Syndicat national de l'encadrement, du transit et des transports routiers CFE-CGC.
Transports routiers et activités auxiliaires du transport
Navigation intérieure
Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;
Fédération nationale des ports et docks CGT ;
Syndicat général de la marine fluviale CGT ;
Fédération de l'équipement, des transports et des services FO.
Agences de voyages
Syndicat national des professions du tourisme CFE-CGC ;
Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC ;
Syndicat national de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du tourisme FO.
'Transports' maritimes
Union maritime CFDT, section officiers et section marins ;
Union maritime CFDT, personnel sédentaire des compagnies de navigation ;
Syndicat national des cadres navigants de la marine marchande CFE-CGC ;
Syndicat national des cadres des personnels sédentaires des compagnies de navigation CFE-CGC ;
Syndicat national des personnels navigants et sédentaires de la marine marchande CFTC ;
Fédération des officiers de la marine marchande CGT ;
Fédération des syndicats maritimes CGT ;
Syndicat national des personnels sédentaires des compagnies de navigation et connexes CGT ;
Fédération de l'équipement, des transports et des services, secteur marine marchande FO ;
Fédération des employés et cadres des compagnies de navigation libres FO ;
Syndicat national et professionnel des officiers de la marine marchande.
Manutention portuaire
Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;
Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;
Fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des ports et docks CFE-CGC ;
Fédération nationale des ports et docks CGT ;
Union interfédérale des transports FO.

Organisations de salariés

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant les dispositions de l'article R. 964-1-4 du code du travail (décret n° 94-936 du 28 octobre 1994) ;

Considérant les dispositions de l'article 2 ' Champ de compétence ' de l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA Transports ;

Considérant les dispositions de l'accord du 20 décembre 1994 portant adhésion à l'OPCA Transports, signé entre le comité des armateurs fluviaux (CAF) et les organisations syndicales représentatives dans les activités des transports fluviaux ;

Considérant les dispositions de l'accord du 23 décembre 1994 portant adhésion à l'OPCA Transports, signé entre le syndicat national des agents de voyages (SNAV) et les organisations syndicales représentatives dans les activités des agences de voyages ;

Considérant les dispositions de l'accord du 14 février 1995 portant adhésion à l'OPCA Transports, signé entre le comité central des armateurs de France (CCAF) et les organisations syndicales représentatives dans les activités des transports maritimes ;

Considérant les dispositions de l'accord du 29 juin 1995 portant adhésion à l'OPCA Transports, signé entre l'union nationale des industries de la manutention dans les ports français (UNIM) et les organisations syndicales représentatives dans les activités de la manutention portuaire ;

Considérant les dispositions des avenants n° 2 du 20 janvier 1995, n° 3 du 27 juin 1995 et n° 4 du 26 septembre 1995 à l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA Transports,

il a été convenu ce qui suit :

Adhésion à l'OPCA Transports

Article 1er

En vigueur non étendu

Les branches professionnelles regroupant les entreprises des activités des transports fluviaux, des agences de voyages, des transports maritimes et de la manutention portuaire adhèrent, conformément aux dispositions des accords visés dans les considérants ci-dessus, à l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA Transports.

Champ de compétence de l'OPCA Transports

Article 2

En vigueur non étendu

Le champ de compétence de l'OPCA Transports, défini en annexe de l'article 2 de l'accord du 28 décembre 1994, est complété comme suit :

Navigation intérieure

Code APE 7001 - Transports fluviaux de passagers.

Code APE 7002 - Transports fluviaux de marchandises.

Agences de voyages

Code APE 7409 - Agences de voyages.

Transports maritimes

Code APE 7101 - Transports maritimes autres que de produits pétroliers.

Code APE 7102 - Transports maritimes de produits pétroliers.

Code APE 7103 - Navigation côtière et d'estuaire.

Code APE 7309 - Remorquage et pilotage.

Code APE 7406 - Activités spécifiques auxiliaires des transports maritimes.

Manutention portuaire

Code APE 7404 - Manutention portuaire.

Constitution de sections professionnelles paritaires techniques

Article 3

En vigueur non étendu

Pour les entreprises appartenant aux branches professionnelles admises à adhérer à l'OPCA Transports, conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord susvisé, il est créé une section paritaire professionnelle technique par branche professionnelle considérée :

- la section Transports fluviaux ;
- la section Agences de voyages ;
- la section Transports maritimes ;
- la section Manutention portuaire.

Agrément de l'OPCA Transports

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de demander aux services compétents du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de modifier le champ d'activité de l'OPCA Transports défini dans l'arrêté du 22 mars 1995 (JO du 31 mars 1995) portant agrément de l'OPCA Transports en le complétant par les transports maritimes et la manutention portuaire.

Publicité et dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

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,
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 *quitus* 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 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 adhérant 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 25 mai 2011 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation (n° 23)

Paru au JORF du 2011-06-07

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 sédentaire des entreprises de navigation du 20 février 1951, tel qu'il résulte de l'avenant n° 12 du 18 janvier 2008 tel qu'étendu par arrêté du 10 mars 2009, les dispositions de l'avenant n° 5 du 20 janvier 2011 (une annexe) à l'accord du 21 novembre 2005, relatif aux rémunérations minimales, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve du respect 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 à 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'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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, n° 2011/13, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 28 novembre 2011 portant extension de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation (n° 2972)

Paru au JORF du 2011-11-30

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 sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010, les dispositions de ladite convention collective.

L'article 1.1 est étendu à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consignataire maritime ou agence maritime.

L'article 2.1.2. est étendu à l'exclusion du mot « signataires » comme étant contraire au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai, Cegelec).

L'article 2.4 est étendu, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2315-2 et L. 4614-3 du code du travail.

L'article 3.2.3 est étendu, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1221-26 du code du travail.

L'article 3.3.3 est étendu, sous réserve 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.

Le premier alinéa de l'article 3.5.2 est exclu de l'extension, comme contrevenant aux dispositions de l'article 1234-1 du code du travail.

Les dispositions des articles 3.5.3.1.1 et 3.5.3.1.2 sont étendues sous réserve que les mois de service accomplis au-delà des années pleines soient prises en compte pour le calcul de l'indemnité à raison de 1/12e par mois tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc, 8 janvier 1987, n° 84-43354 et 16 mars 1994 n° 88-40915).

L'article L. 3.5.3.2 est étendu, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-9 (auquel renvoie l'article L. 1237-7), R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

L'article 5.1.1 est étendu, sous réserve de l'application du salaire minimum interprofessionnel de croissance applicable au 1er juillet 2011.

L'article 7.1.1 est étendu, sous réserve du respect de l'article L. 3141-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective.

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 la convention collective susvisée a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation (n° 2972)

Paru au JORF du 2013-07-06

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 sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010, les dispositions de l'avenant n° 2 du 20 mars 2013, relatif aux rémunérations minimales, à 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'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° 2013/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 octobre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation (n° 2972)

Paru au JORF du 2013-10-29

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 sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010, les dispositions de l'accord du 30 juin 2011 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 2.3 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 2.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

La première phrase du premier alinéa de l'article 7.2 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-5-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'annexe I est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-79 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° 2011/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 avril 2014

Paru au JORF du 2014-06-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi du 7 avril 2011, les dispositions de l'avenant n° 3, conclu le 20 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), audit accord.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de l'avenant n° 12-2013 relatif à la prévention de la pénibilité, conclu le 25 juin 2013 (BOCC n° 2014/10), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (n° 1880), les dispositions de l'avenant relatif aux frais de transports, conclu le 30 octobre 2013 (BOCC n° 2013/52), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assistance, conclu le 20 décembre 2013 (BOCC n° 2014/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

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 agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'accord relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 12 décembre 2013 (BOCC n° 2014/4), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assurances, conclu le 25 novembre 2013 (BOCC n° 2014/8).

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 15 à l'avenant n° 83 relatif à la prévoyance et aux frais de santé, conclu le 27 septembre 2013 (BOCC n° 2013/46), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953 (n° 45), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 2 décembre 2010 relatif au fonctionnement des instances paritaires, conclu le 19 décembre 2013 (BOCC n° 2014/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 6 à l'avenant n° 15 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 22 octobre 2013 (BOCC n° 2013/48), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 15, conclu le 11 septembre 2013 (BOCC n° 2013/45), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), les dispositions de :

- l'avenant n° 107 portant rénovation des certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 108 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle d'employé de vente du commerce alimentaire de détail, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 109 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil en crèmerie fromagerie, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective.

- l'avenant n° 110 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil primeur, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 111 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil caviste, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 112 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil en produits biologiques, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 113 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil en épicerie, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 114 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle de manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'accord visant à la labellisation des formations d'adaptation et/ou d'actualisation pour les salariés, conclu le 4 avril 2013 (BOCC n° 2014/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'avenant n° 19 à l'annexe du 10 décembre 2002, conclu le 17 décembre 2013 (BOCC n° 2014/8), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'avenant n° 3 du 22 mai 2007 à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion au FORCO des entreprises adhérentes à la FICIME et de la FIPA, conclu le 18 décembre 2013 (BOCC n° 2014/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 (n° 3109), les dispositions de l'avenant n° 1 relatif au régime de prévoyance, conclu le 6 février 2013 (BOCC n° 2013/46), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010 (n° 2972), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 30 juin 2011 relatif à la formation professionnelle du personnel sédentaire, conclu le 18 décembre 2013 (BOCC n° 2014/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance, conclu le 12 septembre 2013 (BOCC n° 2013/45), à ladite convention collective.

Article 18

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 prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de l'accord relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 18 décembre 2013 (BOCC n° 2014/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 20

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation (n° 2972)

Paru au JORF du 2014-11-27

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 sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010, les dispositions de l'avenant n° 3 du 1er juillet 2014 relatif au temps partiel, à la convention collective susvisée.

Le dernier paragraphe du 7.2.1 de l'article 2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Les deux dernières phrases du quatrième paragraphe du 7.2.2 de l'article 2 sont exclues de l'extension comme étant contraires à l'article L. 3123-14-3 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° 2014/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation (n° 2972)

Paru au JORF du 2015-07-25

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 sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010, les dispositions de l'accord du 16 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 2.3 est étendu, sous réserve des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

La troisième ligne du troisième paragraphe de l'article 3.4 est étendue sous réserve des dispositions des articles L. 6323-1 à L. 6323-23 du code du travail, telles qu'ils résultent de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Le cinquième alinéa de l'article 3.9 est étendu, sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation (n° 2972)

Paru au JORF du 2017-07-29

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 sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010, les dispositions de l'avenant n° 6 du 26 janvier 2017 relatif aux congés pour événements familiaux, à la convention collective susvisée.

L'article 7.1.2.2 de l'avenant susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, tels que modifiés par 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.

L'article relatif aux conditions de révision est étendu sous réserve de l'application 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.

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.

Fait le 18 juillet 2017.

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° 2017/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

**Arrêté du 14 février 2018 portant extension d'un accord à la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation
(n° 2972)**

Paru au JORF du 2018-02-20

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 sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010, les dispositions de l'accord du 12 octobre 2016 relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-11, dans sa rédaction issue de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017, et de l'article D. 2241-2 dans sa rédaction issue du décret n° 2017-1703 du 15 décembre 2017 portant application des dispositions des articles 6 et 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publié au Journal officiel du 17 décembre 2017.

Le b de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application, pour les salariés concernés, des dispositions du premier alinéa des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.

L'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail.

L'article 11 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.

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 14 février 2018,

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° 2016/51, disponible sur le site 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 du 12 octobre 2016

Date du texte : 2016-10-12

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant salaires minima 2019 (10 juillet 2019)

Date du texte : 2019-07-10

Publié au BOCC N° : 20190039

Signataires	
Organisations patronales	Armateurs de France (ADF) (ADF)
Organisations de salariés	Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (CFE-CGC) Fédération des employés et cadres (FEC FO) (CFE-CGC) Syndicat national des personnels sédentaires des compagnies de navigation et connexes CGT (SNPS) (CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord Pro-A (22 novembre 2019)

Date du texte : 2019-11-22

Publié au BOCC N° : 20200003

Signataires	
Organisations patronales	Armateurs de France (ADF) (ADF)

Signataires	
Organisations patronales	Armateurs de France (ADF) (ADF)

Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres (FEC FO) (FEC - FO) Union maritime CFDT (personnels sédentaires) (FEC - FO) Syndicat national de l'encadrement des personnels sédentaires des compagnies de navigation (fédération des transports CFE-CGC) (FEC - FO) Syndicat national des personnels sédentaires des compagnies de navigation et connexes CGT (SNPS) (FEC - FO)
---------------------------	--

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant salaires minima 2020 (19 mai 2020)

Date du texte : 2020-05-19

Publié au BOCC N° : 20200027

Signataires	
Organisations patronales	Armateurs de France (ADF) (ADF)
Organisations de salariés	Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (CFE-CGC) Fédération des employés et cadres (FEC FO) (CFE-CGC) Syndicat national des personnels sédentaires des compagnies de navigation et connexes CGT (SNPS) (CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ACPM	
AFNOR	Association française de normalisation
AFT	Association française des transports
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
APE	Activité principale exercée
ASS	Allocation spécifique de solidarité
BEPC	Brevet d'étude premier cycle
BRM	Bridge Resource Management
BTS	Brevet de technicien supérieur
CA	
CAF	Comité des armateurs fluviaux
CCAF	Comité central des armateurs de France
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFA	Centres de formation d'apprentis
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNE	Contrat nouvelle embauche
CNPF	Conseil national du patronat français
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNFP	Commission paritaire nationale pour la formation professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
DAM	Direction des affaires maritimes
DIF	Droit individuel à la formation
EAE	Eenquête annuelle entreprises
FIGECO	Fonds interne de gestion collective
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
ISO	International standards organization
JO	Journal officiel
MF	Million de francs
NACE	Nomenclature d'activités européennes
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCA	Organisme collecteur agréé
OMA	Organisme mutualisateur agréé
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OTRE	Organisation des transporteurs routiers européens
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RH	Ressources humaines
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNAV	Syndicat national des agents de voyages
SPP	Section professionnelle paritaire
SPPT	Sections professionnelles paritaires techniques
SST	Sauveteur secouriste du travail
TPE	Très petite entreprise
UNIM	Union nationale des industries de la manutention dans les ports français
UPF	Union des ports de France
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Arrêt de travail, Maladie	Maladie.-?Accident (Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010)	Article 6.1	5
	Maladie.-?Accident (Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010)	Article 6.1	5
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010)	Article 1.1	1
Congés annuels	Congés payés et?jours fériés (Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010)	Article 7.1	6
Congés exceptionnels	Congés payés et?jours fériés (Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010)	Article 7.1	6
Indemnités de licenciement	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010)	Article 3.5	4
Maternité, Adoption	Congés payés et?jours fériés (Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010)	Article 7.1	6
	Maternité, paternité et adoption (Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010)	Article 6.2	5
Paternité	Maternité, paternité et adoption (Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010)	Article 6.2	5
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010)	Article 3.2	3
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010)	Article 3.5	4
Salaires	Annexe (Avenant n° 5 du 20 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)		39
	Annexe (Avenant n° 1 du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012)		40
	Annexe (Avenant n° 2 du 20 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013)		40
	Entreprises soumises à la convention collective (Avenant n° 1 du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012)	Article 2.1	39
	Grille de salaires (Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010)	Article 5.1	5
	Modifications apportées à la convention collective (Avenant n° 1 du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012)	Article 2	39
	Modifications apportées à la convention collective (Avenant n° 2 du 20 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013)	Article 2	40
Sanctions	Sanctions (Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010)	Article 3.4	4
Visite médicale	Maladie.-?Accident (Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010)	Article 6.1	5

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1982-02-23	Accord national relatif aux congés payés et à la durée de travail des personnels sédentaires des entreprises de navigation libres. Etendu par arrêté du 21 mai 1982 JONC 6 juin 1982.	40
1995-02-14	Accord du 14 février 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA transport	13
1995-12-29	Accord du 29 décembre 1995 portant adhésion à l'OPCA Transports des branches professionnelles liées au secteur des transports	41
1997-02-19	Annexe II : Accord du 19 février 1997 relatif à la classification	8
2009-01-30	Annexe I : Avenant n° 4 du 30 janvier 2009	8
2010-09-14	Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010	1
2011-01-20	Avenant n° 5 du 20 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	39
2011-06-07	Arrêté du 25 mai 2011 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation (n° 23)	JO-1
2011-06-30	Accord du 30 juin 2011 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications	20
	Accord du 30 juin 2011 relatif à la formation professionnelle	14
2011-11-30	Arrêté du 28 novembre 2011 portant extension de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation (n° 2972)	JO-1
2012-03-07	Avenant n° 1 du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	39
2013-03-20	Avenant n° 2 du 20 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	40
2013-07-06	Arrêté du 26 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation (n° 2972)	JO-1
2013-10-29	Arrêté du 17 octobre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation (n° 2972)	JO-2
2013-12-18	Avenant n° 1 du 18 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle	21
2014-06-11	Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 avril 2014	JO-2
2014-06-12	Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 avril 2014	JO-2
2014-07-01	Avenant n° 3 du 1er juillet 2014 relatif au travail à temps partiel	22
2014-07-08	Avenant n° 3 portant adhésion du secteur propreté (8 juillet 2014)	NV-1
2014-11-27	Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation (n° 2972)	JO-4
2014-12-16	Accord du 16 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle	23
2015-07-25	Arrêté du 16 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation (n° 2972)	JO-4
2016-10-12	Accord du 12 octobre 2016	NV-1
	Accord du 12 octobre 2016 relatif à l'égalité professionnelle	35
2017-01-26	Avenant n° 6 du 26 janvier 2017 relatif aux congés pour événements familiaux	38
2017-07-29	Arrêté du 18 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation (n° 2972)	JO-4
2018-02-20	Arrêté du 14 février 2018 portant extension d'un accord à la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation (n° 2972)	JO-5
2018-12-10	Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités)	43
2019-07-10	Avenant salaires minima 2019 (10 juillet 2019)	NV-1
2019-11-22	Accord Pro-A (22 novembre 2019)	NV-1
2020-05-19	Avenant salaires minima 2020 (19 mai 2020)	NV-2

Index alphabétique

A

Acces specifique a la formation en faveur de certains salaries 19
Accord du 10 decembre 2018 relatif a l'OPCO (Mobilites) 43
Accord du 12 octobre 2016 NV-1
Accord du 12 octobre 2016 relatif a l'egalite professionnelle 35
Accord du 14 fevrier 1995 relatif a l'adhesion a l'OPCA transport 13
Accord du 16 decembre 2014 relatif a la formation professionnelle 23
ACCORD du 29 decembre 1995 41
Accord du 29 decembre 1995 portant adhesion a l'OPCA Transports des branches professionnelles liees au secteur des transports 41
Accord du 30 juin 2011 relatif a l'observatoire des metiers et des qualifications 20
Accord du 30 juin 2011 relatif a la formation professionnelle 14
ACCORD NATIONAL du 23 fevrier 1982 40
Accord national relatif aux congés payés et à la durée de travail des personnels sédentaires des entreprises de navigation libres. Étendu par arrêté du 21 mai 1982 JONC 6 juin 1982. 40
Accord Pro-A (22 novembre 2019) NV-1
Adhesion a l'OPACA transport 13
Adhesion a l'OPCA Transports 42
Agrement de l'OPCA Transports 43
Alimentation du CPF 25
Annexe 20, 39, 40
Annexe 1 29
Annexe 2.1 29
Annexe 2.2 30
Annexe 2.3 31
Annexe I 8, 10
Annexe I
- Avenant n° 4 du 30 janvier 2009 8
Annexe II 12
Annexe II
- Accord du 19 fevrier 1997 relatif a la classification 8
- Classification 8
Annexes 29, 47
Apprentissage 29
Articulation du CPF avec d'autres dispositifs de formation 26
Articulation vie professionnelle et vie privée 36
Avantages acquis 8
Avenant n° 1 du 18 decembre 2013 relatif a la formation professionnelle 21
Avenant n° 1 du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'annee 2012 39
Avenant n° 2 du 20 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 40
Avenant n° 3 du 1er juillet 2014 relatif au travail a temps partiel 22
Avenant n° 3 portant adhesion du secteur proprete (8 juillet 2014) NV-1
Avenant n° 5 du 20 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'annee 2011 39
Avenant n° 6 du 26 janvier 2017 relatif aux congés pour événements familiaux 38
Avenant salaires minima 2019 (10 juillet 2019) NV-1
Avenant salaires minima 2020 (19 mai 2020) NV-2

B

Bilan de competences 16, 25

C

Champ d'application 14, 20, 23, 36
Champ d'application et objet 22, 39, 40
Champ de competence de l'OPCA Transports 42
Classification (Annexe II
- Classification) 8
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) 24
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 15
Composition de l'observatoire 21
Compte personnel de formation 25
Conge individuel de formation (CIF) 17, 26
Conges pour evenements familiaux 38
Conseil paritaire de section 13
Constitution de l'OPCO-M 44
Constitution de sections professionnelles paritaires techniques 42
Contrat de professionnalisation 18, 27
Contrat de travail 3
Convention collective nationale du personnel sedentaire des entreprises de navigation 1
Convention collective nationale du personnel sedentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010 1
Cotisations 28
Creation et denomination 13

D

Definition des criteres 11
Denonciation 15, 20, 24, 38
Denonciation de l'accord 14
Depot et entree en vigueur 23
Dialogue social 1
Dispositifs de la formation professionnelle 25
Dispositions communes aux contrats et periodes de professionnalisation 19
Dispositions diverses 37

Dispositions financieres 19
Dispositions generales 1, 14, 23, 36
Dispositions particulieres 29
Droit individuel a la formation 22
Droit individuel a la formation (DIF) 16
Duree du contrat 18, 27
Duree et entree en vigueur 38
Duree, entree en vigueur et extension 14, 24
Duree. - Entree en vigueur. - Extension 20

E

Egalite professionnelle 35
Egalite professionnelle entre hommes et femmes dans l'accès a la formation professionnelle 19
Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès a la formation professionnelle 29
Egalite salariale et evolution professionnelle 37
Emploi des contributions des entreprises 13
En presence d'un accord d'entreprise 26
Entree en application de l'accord 14
Entree en vigueur 22, 40
Entree en vigueur. - Extension (Duree. - Entree en vigueur. - Extension) 20
Entreprises beneficiant d'un moratoire sur les salaires 40
Entreprises soumises a la convention collective 39
Entretien professionnel 28
Extension (Duree. - Entree en vigueur. - Extension) 20

F

Fonctionnement 21
Fonds paritaire de securisation des parcours professionnels (FPSPP) 15, 22
Formation professionnelle 8, 14, 21, 23, 36
Formations eligibles au CPF 25

G

Garanties sociales 5
Gestion des ressources humaines 4

H

Heures acquises au titre du DIF 25

I

I. - Constitution de l'OPCO-M 44
I. - Dispositions generales 14, 36
I. Table des valeurs des criteres
- Mode d'emploi 10
I. Table des valeurs des criteres?
- Mode d'emploi 10
II. - Definition des criteres 11
II. - Instances de la formation professionnelle 15
II. - Organes de gouvernance 44
II. - Recrutement, information et orientation professionnelle 36
III. - Dispositions diverses 37
III. - Information et orientation des salaries 16
III. - Ponderation des votes 46
Information des salaries 16
Information et orientation des salaries 16
Insertion et formation professionnelle des travailleurs handicapes 19, 29
Instances de la formation professionnelle 15, 24
Instances representatives du personnel 37
IV. - Modifications du perimetre apres la constitution d'OPCO-M 47
IV. - Plan de formation 16
IX. - Dispositions communes aux contrats et periodes de professionnalisation 19

L

Lutter contre les stereotypes 36

M

Mise en oeuvre 14
Mise en œuvre 17
Mise en œuvre des actions de formation 16
Mise en œuvre des periodes de professionnalisation 18
Missions 13
Missions de l'observatoire 21
Modalites de prise en charge du DIF 17
Modalites du contrat de professionnalisation 18, 27
Modalites et calendrier de constitution d'OPCO-M 47
Modifications apportees a la convention collective 39, 40
Modifications du perimetre apres la constitution d'OPCO-M 47
Mutualisation des ressources 14

O

Objet (Presentation generale. - Objet) 21
Observatoire des metiers et des qualifications 20
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 15, 21, 24
OPCO (Mobilites) 43
Organes de gouvernance 44
Organisme collecteur 15
Organisme paritaire collecteur agree (OPCA) 24
Orientations de la formation professionnelle 16

P

Participation aux reunions 13
Periode de professionnalisation 17
Periodes de professionnalisation 27
Plan de formation 16, 25
Ponderation des votes 46
Preamble 13, 14, 23, 35, 42, 43
Presentation generale. - Objet 22
Prevention et droit d'alerte 36
Principe d'egalite et de non-discrimination 36
Priorite en matiere de contrats de professionnalisation 19, 27
Prise en charge des contrats et periodes de professionnalisation 27
Prise en charge des frais de formation 26
Procedure de conciliation en cas de conflits collectifs 8
Publicite et depot 14, 43
Publics et actions de formation prioritaires 16
Publics et actions prioritaires 18

R

Recrutement 36
Recrutement, information et orientation professionnelle 36
Remuneration 5
Remuneration du salarie 19, 27
Ressources 21
Revision 15, 20, 24, 38

S

Salaires 39
Salaires minima au 1er janvier 2013 40
Salaires minima pour l'annee 2012 39
Suivi de l'accord 37

T

Table des valeurs des criteres?
- Mode d'emploi 10
Temps de travail 6
Texte de base 1, 40, 41, 43
Titre Ier Dispositions generales 1, 23
Titre II Dialogue social 1
Titre II Instances de la formation professionnelle 24
Titre III Contrat de travail 3
Titre III Dispositifs de la formation professionnelle 25
Titre IV Dispositions particulieres 29
Titre IV Gestion des ressources humaines 4
Titre IX Avantages acquis 8
Titre V Apprentissage 29
Titre V Remuneration 5
Titre VI Garanties sociales 5
Titre VII Temps de travail 6
Titre VIII Formation professionnelle 8
Titre X Procedure de conciliation en cas de conflits collectifs 8
Travail a temps partiel 22
Tutorat 19, 28

U

Utilisation du CPF 25

V

V. - Droit individuel a la formation (DIF) 16
V. - Modalites et calendrier de constitution d'OPCO-M 47
Validation des acquis de l'experience (VAE) 16, 26
VI. - Conge individuel de formation (CIF) 17
VII. - Periode de professionnalisation 17
VIII. - Contrat de professionnalisation 18

X

X. - Acces specifique a la formation en faveur de certains salaries 19

