

Brochure n° 3273

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1763. – MANUTENTION PORTUAIRE**

ACCORD DU 17 MARS 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150827M

IDCC : 1763

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet, notamment, de réviser et remplacer l'accord du 6 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle et ses avenants n° 1 du 12 septembre 2007 et n° 2 du 14 novembre 2007.

Cet accord en modifiant certaines des dispositions précédentes permet à la branche professionnelle de se mettre en adéquation avec la loi du 24 novembre 2009 sur la formation professionnelle et les nombreuses évolutions en matière de formation.

Le présent accord confirme la mise en œuvre, au sein de la branche, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 visant à accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle.

L'enjeu pour la branche étant de développer une politique de formation axée sur la professionnalisation de l'ensemble des salariés en permettant de trouver les réponses les mieux adaptées aux enjeux du secteur, et en tenant compte notamment du cadre européen.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises (et groupements d'employeurs) définies par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la manutention portuaire et par les avenants n° 1 du 28 avril 1994, n° 5 du 18 janvier 1996 et n° 11 du 23 juin 1999.

**Article 2**

*Objectifs et priorités*

Les parties signataires se donnent pour objectif le développement ou le renouvellement des connaissances et des compétences des salariés pour acquérir, maintenir ou parfaire leur qualification professionnelle et obtenir une reconnaissance professionnelle.

Les parties signataires se donnent également pour objectif de créer des dispositions qui généreront des progrès pour que les entreprises soient plus compétitives, s'adaptent et se développent dans un environnement économique en évolution permanente, mettent en place des politiques de qualité en réponse à l'évolution des besoins et des attentes des clients, puissent faire face à la concurrence et s'adaptent aux exigences européennes.

Dans cette optique, les parties signataires définissent comme prioritaires les actions de formation visant à :

- privilégier et promouvoir l'utilisation des outils conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), notamment en termes de certification, avec la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- contribuer au maintien des salariés dans l'emploi en développant leurs compétences, leurs qualifications et en les préparant aux évolutions des normes technologiques et des attentes des clients ;
- professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours individualisés. Les acquis de l'expérience professionnelle pourront être utilisés pour la construction de ces parcours individuels ;
- développer l'insertion professionnelle des jeunes ;
- favoriser l'acquisition de CQP, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre du droit à la formation professionnelle ou du plan de formation de l'entreprise.

### **Article 3**

#### *Mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP)*

Considérant que la manutention est un métier à part entière et soucieuses de valoriser les efforts consentis par les entreprises en matière de formation professionnelle, les parties signataires ont mis en place, au plan national pour la branche, des certifications professionnelles pour « objectiver » les compétences requises et permettre une reconnaissance et une valorisation des différents métiers de la profession.

Les CQP ont été définis et validés par la CPNE, sur la base des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les différents CQP figurent en annexe de la convention collective de la manutention portuaire.

### **Article 4**

#### *Entretien professionnel individuel*

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel individuel.

Cet entretien doit permettre, notamment, de faciliter l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et les dispositifs de formation et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Les entreprises veilleront à mettre en place les dispositifs d'accompagnement permettant le bon déroulement et le suivi des entretiens professionnels individuels.

L'entretien professionnel individuel pourra être réalisé au cours de l'entretien annuel déjà existant dans les entreprises.

### **Article 5**

#### *Bilan de compétences*

Tout salarié peut, dans le cadre de l'entretien professionnel individuel, demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans la

profession à la date de la demande, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Les ouvriers dockers occasionnels sont réputés avoir une année d'ancienneté dans la profession lorsqu'ils ont accompli au moins 100 vacations travaillées dans un port au cours des 12 mois précédant la date de la demande.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation ou du DIF.

Les actions du bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.

## **Article 6**

### *Validation des acquis de l'expérience*

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle ses acquis de l'expérience en vue notamment de l'acquisition d'un CQP.

Les actions de validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention d'un CQP ainsi que les modalités de validation des acquis de l'expérience ont été définies par la CPNE dans l'accord révisé du 19 décembre 2006 et remplacé par l'accord n° 2 du 17 mars 2011 relatif à la création des CQP.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans la profession à la date de la demande, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Les ouvriers dockers occasionnels sont réputés avoir une année d'ancienneté dans la profession lorsqu'ils ont accompli au moins 100 vacations travaillées dans un port au cours des 12 mois précédant la date de la demande.

## **Article 7**

### *Plan de formation*

Les parties signataires incitent les entreprises, dans le cadre de leur politique de formation, élaborée en fonction des nécessités propres à leur développement, à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les objectifs et priorités définies à l'article 2 du présent accord.

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation donnant lieu en priorité à un financement par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche sont établies par la CPNE et figurent sur une liste à l'annexe I créée à cet effet.

La liste de ces actions peut être révisée ou complétée par la CPNE qui définit ainsi la politique de formation engagée par la branche professionnelle pour application par l'organisme collecteur choisi par la profession.

## **Article 8**

### *Droit individuel à la formation (DIF)*

La mise en œuvre du DIF relève des priorités définies à l'article 2 du présent accord, notamment en vue de bénéficier d'actions de formation à l'acquisition d'un CQP validé par la CPNE et d'actions favorisant l'évolution professionnelle du salarié au sein des entreprises de manutention portuaire, sa polyvalence et sa qualification nécessaires au bon exercice des métiers et des fonctions mentionnés par la convention collective nationale de la manutention portuaire.

#### a) Principes généraux

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupement, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein.

Au terme de ce délai de 6 ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du même droit calculé *pro rata temporis*, après 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupement, consécutifs ou non durant les 12 derniers mois.

La condition d'ancienneté pour déterminer l'ouverture du droit s'apprécie au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année civile.

Le droit individuel à la formation prend effet pour la première fois à l'issue des 12 mois suivant la publication de la loi du 4 mai 2004, soit à compter du 7 mai 2005.

A la fin de chaque exercice civil, l'employeur doit informer chaque salarié par écrit, selon les modalités définies au sein de chaque entreprise (bulletin de salaire, document annexe...), du total de ses droits acquis au titre du DIF.

Les salariés entrés en cours d'année bénéficient au titre du DIF d'un nombre d'heures calculé en proportion des mois complets d'activité depuis la date à laquelle le droit est ouvert après 1 an d'ancienneté et jusqu'au 31 décembre de l'année considérée.

#### b) Cas particuliers

Pour les ouvriers dockers professionnels intermittents, la durée du DIF de 20 heures par an est calculée *pro rata temporis* en fonction du nombre d'heures travaillées par rapport à 1 260 heures.

En aucun cas la durée du DIF ne peut être supérieure à 20 heures par an.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, les droits au DIF sont calculés en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée jusqu'à la date de rupture du contrat de travail.

L'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement, à compter du 7 mai 2005, les droits acquis au titre du DIF et la possibilité pour le salarié de demander avant le terme du préavis à exercer ce droit au cours dudit préavis.

A défaut, ce sont les dispositions légales en vigueur qui s'appliqueront en matière de portabilité du DIF.

En cas de démission, les droits au DIF sont calculés en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée jusqu'à la date de rupture du contrat de travail.

Le salarié peut demander à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience engagée avant la fin du préavis.

A défaut, ce sont les dispositions légales en vigueur qui s'appliqueront en matière de portabilité du DIF.

En cas de départ à la retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables.

#### c) Mise en œuvre du DIF

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

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Le salarié doit déposer sa demande par écrit au moins 2 mois avant le début de l'action.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

L'accord d'exercice du DIF doit comporter les mentions suivantes : intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action, dates de début et de fin de l'action, coût de l'action.

Les droits acquis au titre du DIF peuvent être articulés avec les autres actions du plan de formation ou de la période de professionnalisation.

Le DIF s'exerce en dehors du temps de travail.

Toutefois, les actions de formation en lien avec les emplois et métiers existant et notamment l'acquisition d'un CQP peuvent se dérouler pendant le temps de travail.

Dans le cas où les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, une allocation de formation sera attribuée au salarié conformément aux dispositions législatives en vigueur.

#### d) Financement du DIF

Les actions de formation entreprises dans le cadre du DIF seront prioritairement prises en charge par l'OPCA de la branche sur la contribution du 0,50 % ou du 0,15 % (professionnalisation) mentionnées à l'article 12 du présent accord, lorsqu'elles concerneront l'ensemble des actions de formation prioritaires, notamment celles destinées à l'acquisition des CQP validés par la CPNE, d'un diplôme, ou de toute autre action de formation ou de remise à niveau nécessaires au bon exercice des métiers et des fonctions mentionnés par la convention collective nationale de la manutention portuaire et ayant pour objectif l'amélioration des conditions d'exercice de ces fonctions.

Les frais de formation ainsi que les éventuels frais de logistique (transport, hébergement et repas) correspondant aux droits ouverts au titre du DIF seront pris en charge par l'OPCA sur la contribution du 0,50 % ou du 0,15 % (professionnalisation) mentionnées à l'article 12 du présent accord.

Cependant, pour les frais logistiques, un plafond annuel forfaitaire sera observé par salarié indépendamment du nombre de formations effectuées.

Ce plafond, déterminé par la CPNE, sera modulable au grès de la politique de formation initiée par la branche professionnelle, et est actuellement fixé à :

- 300 € par salarié pour une formation allant jusqu'à 70 heures ;
- 500 € par salarié pour une formation allant jusqu'à 120 heures.

La partie des frais n'ayant pu être prise en charge restera à la charge de l'entreprise et sera imputable sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue (0,9 %).

#### e) Portabilité du DIF

La mise en œuvre de la portabilité du DIF implique pour la branche professionnelle d'en encadrer la gestion afin de ne pas pénaliser les entreprises et les salariés de la manutention portuaire dans la conduite de leur politique de formation. Notamment en raison de l'obligation pour l'OPCA de financer des formations autres que celles permettant une adaptation ou une évolution dans les métiers et fonctions de la profession sur la collecte de la professionnalisation.

Les partenaires sociaux conviennent que les formations sollicitées au travers du dispositif de la portabilité du DIF seront prioritairement prises en considération et en charge par l'OPCA sur la collecte de la professionnalisation dans la mesure où celles-ci répondront à des critères correspondant à des actions de formation en relation avec des adaptations jugées nécessaires pour le salarié

dans le contexte de son nouvel emploi, ou en relation avec l'évolution de ses fonctions dans l'entreprise.

Les demandes d'actions de formation ayant pour objet une demande concernant un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience seront également étudiées dans les mêmes conditions.

Toute autre formation à l'initiative du salarié dans le cadre de la portabilité de son DIF qui ne relèverait pas d'actions prioritaires définies sera étudiée au cas par cas et devra faire l'objet d'une prise en charge financière au travers du plan de formation de l'entreprise d'accueil si les fonds nécessaires sont disponibles. Le cas échéant, une demande de prise en charge sur les fonds de mutualisation de l'OPCA ou sur ceux de l'organisme paritaire en charge de la gestion des CIF sera recherchée.

## Article 9

### *Périodes de professionnalisation*

Les périodes de professionnalisation font partie du plan de formation de l'entreprise.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, dans l'objectif de favoriser leur maintien dans l'emploi ou leur conversion.

#### *a) Objectif prioritaire*

L'objectif prioritaire de la période de professionnalisation est de permettre aux salariés d'acquérir un ou des certificats de qualification professionnelle validés par la CPNE, ainsi que l'obtention de diplômes, ou de toute autre action de formation ou de remise à niveau nécessaires au bon exercice des métiers et des fonctions mentionnés par la convention collective nationale de la manutention portuaire et ayant pour objectif l'amélioration des conditions d'exercice de ces fonctions.

La CPNE pourra préciser chaque année les objectifs des périodes de professionnalisation en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

#### *b) Salariés sous contrat à durée indéterminée éligibles*

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

#### *c) Mise en œuvre des actions de formation*

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent s'effectuer :

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF ;
- soit de l'employeur, dans le cadre du plan de formation, après accord écrit du salarié.

Lorsque les actions de formation de la période de professionnalisation s'effectuent en totalité ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Dans le cas où les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, une allocation de formation sera attribuée au salarié conformément aux dispositions législatives en vigueur.



Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, les conditions dans lesquelles il accédera en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises, sous réserve de l'assiduité du salarié pour suivre la formation et de sa réussite aux évaluations prévues.

d) Prise en charge par l'OPCA de la branche

L'OPCA défini par la branche prend en charge les actions contribuant au maintien des salariés dans l'emploi par l'acquisition de compétences les préparant aux évolutions des contenus des métiers et des technologies.

Les actions de formation faisant l'objet d'une prise en charge par l'OPCA défini par la branche au titre de la période de professionnalisation devront avoir une durée minimale de 70 heures à l'exception des actions de formation relatives à la validation des acquis de l'expérience ou d'une formation relative à l'obtention d'un CQP pour lesquelles aucune durée minimale n'est exigée.

La durée minimale indiquée ci-dessus peut faire l'objet d'une demande de révision par la CPNE.

Les demandes de prise en charge pour les actions n'ayant pas de lien avec le secteur professionnel ne seront instruites par l'OPCA défini par la branche qu'après refus du Fongecif.

En fonction de la nature et du coût des actions conduites, les montants forfaitaires horaires de prise en charge par l'OPCA défini par la branche indiqués ci-dessus pourront faire l'objet d'une révision par la CPNE.

Les nouveaux montants de prise en charge préconisés par la CPNE seront transmis, pour application, par l'OPCA désigné par la branche professionnelle.

Les forfaits horaires de prise en charge des actions de formation de la période de professionnalisation, en lien avec les métiers existants, s'effectueront par l'OPCA de la branche dans la limite des montants ci-dessous :

- 200 € pour le taux horaire correspondant à une formation sur portique ou grue portuaire, notamment pour acquérir un CQP ;
- 60 € pour le taux horaire correspondant à des formations de conduite d'engins utilisant du matériel lourd et pour l'utilisation d'un simulateur, notamment pour acquérir un CQP ;
- 15 € pour le taux horaire correspondant à la formation de conduite en vue d'obtenir un permis C, EC et à la validation d'un CACES, notamment pour acquérir un CQP ;
- 13 € pour le taux horaire correspondant à des formations nécessaires à l'acquisition d'un CQP et ne nécessitant pas de matériel lourd ;
- 10 € pour le taux horaire de toute autre action de formation.

## **Article 10**

### *Contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans pour leur permettre de compléter leur formation initiale et d'accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi âgés d'au moins 26 ans dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires de certaines allocations (RSA, ASS, AAH) ou contrats (CUI) depuis la loi du 24 novembre 2009.

L'objectif du contrat de professionnalisation est de permettre en priorité aux salariés d'acquérir un ou des certificats de qualification professionnelle mis en place dans le cadre des travaux engagés par la CPNE.

*a) Durée du contrat de professionnalisation*

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pourra être portée à 24 mois pour préparer un diplôme ou plusieurs CQP.

*b) Durée de la formation*

La durée pendant laquelle doivent être menées les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Toutefois, cette durée pourra être supérieure à 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation dans la limite de 50 % lorsque le contrat ou l'action de professionnalisation a pour objet l'obtention d'un CQP validé par la CPNE ou un diplôme.

*c) Prise en charge par l'OPCA*

Les forfaits horaires de prise en charge, par l'OPCA de la branche, des actions de formation du contrat de professionnalisation ou des actions de professionnalisation, en lien avec les métiers existants, sont fixés en fonction de la nature et du coût des actions conduites.

Ces montants pourront faire l'objet d'une demande de révision par la CPNE.

Les nouveaux montants forfaitaires horaires validés par la CPNE seront ensuite transmis, pour application à l'OPCA désigné.

Les modulations actées par la CPNE en termes de montants de prise en charge s'inscrivent en lien direct avec les critères prioritaires de la politique de formation décidée par la branche professionnelle et dans le respect d'une fourchette financière observée dans la pratique générale.

Les montants de prise en charge déterminés par la branche professionnelle sont fixés comme suit :

- 200 € pour le taux horaire correspondant à une formation sur portique ou grue portuaire, notamment pour acquérir un CQP ;
- 60 € pour le taux horaire correspondant à des formations de conduite d'engins utilisant du matériel lourd et pour l'utilisation d'un simulateur, notamment pour acquérir un CQP ;
- 15 € pour le taux horaire correspondant à la formation de conduite en vue d'obtenir un permis C, EC et à la validation d'un CACES, notamment pour acquérir un CQP ;
- 13 € pour le taux horaire correspondant à des formations nécessaires à l'acquisition d'un CQP et ne nécessitant pas de matériel lourd ;
- 10 € pour le taux horaire de toute autre action de formation.

## **Article 11**

### *Fonction tutorale*

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner par le tutorat les dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés formés au titre des dispositifs de formation et en particulier de la professionnalisation pendant leur séjour dans l'entreprise.



Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

Le tuteur est désigné par l'employeur, après accord de l'intéressé, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le comité d'entreprise ou les instances représentatives du personnel seront saisis à titre consultatif sur cette désignation.

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale ainsi que les actions de formation dont sont susceptibles de bénéficier, le cas échéant, les tuteurs chargés de suivre les salariés peuvent être prises en charge par l'OPCA de la branche dans les conditions définies par la réglementation.

La branche professionnelle souhaite renforcer cet objectif de reconnaissance de la fonction tutorale en confiant à la CPNE le soin d'élaborer et de mettre en œuvre la création d'un CQP de tuteur référent.

Au sein de la filière exploitation, ce CQP permettra notamment l'accompagnement des stagiaires au niveau de la validation de leur « mise en situation » lors de l'obtention d'un CQP par voie de formation continue. Cette fonction reconnue par la branche permettra le cas échéant à ces tuteurs référents de participer aux délibérations des jurys de VAE en tant que formateur extérieur à l'action de formation.

Conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009, les actions de formation liées à la fonction tutorale, et notamment celles liées à l'obtention du CQP « Tuteur référent », seront prises en charge par l'OPCA défini par la branche.

La préparation et la validation de ce CQP, au même titre que les autres CQP déjà établis, constitue l'une des actions prioritaires définies par la branche professionnelle.

A ce titre, les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale ainsi que les actions de formation dont sont susceptibles de bénéficier, le cas échéant, les tuteurs chargés de suivre les salariés, seront prises en charge par l'OPCA dans les conditions définies par la législation en vigueur.

## **Article 12**

### *Dispositions financières*

#### *a) Entreprises employant 10 salariés et plus*

Les entreprises de 10 salariés et plus doivent consacrer chaque année au moins 1,60 % de la masse salariale de l'année de référence au titre de la contribution au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

- 0,20 % au titre du CIF au Fongecif ;
- 0,50 % de la masse salariale annuelle brute à l'OPCA défini par la branche pour assurer le financement des priorités définies par le présent accord incluant :
  - le financement des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation et aux périodes de professionnalisation ;
  - le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport, de repas et d'hébergement liés à la réalisation des actions de formation organisées dans le cadre du DIF et des périodes de professionnalisation ;
  - le financement des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale.

Il revient à la CPNE la possibilité de définir, si nécessaire, la répartition financière entre ces différents éléments ;

- 0,9 % au titre du plan de formation qui sert à financer notamment :
  - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF ou dans celui du plan de formation ;

- la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles engagées au titre des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Peuvent être également imputées sur cette contribution les sommes correspondant notamment à la prise en charge :

- dans le cadre de l'exercice du tutorat, du temps passé par un salarié de l'entreprise à la formation ou à l'exercice d'une mission de tutorat ou de formation ;
- des dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience.

*b) Entreprises employant moins de 10 salariés*

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent consacrer chaque année au moins 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence au titre de la contribution au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

- 0,15 % de la masse salariale annuelle brute à l'OPCA défini par la branche pour assurer le financement des priorités définies par le présent accord incluant :
  - le financement des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation et aux périodes de professionnalisation ;
  - le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport, de repas et d'hébergement liés à la réalisation des actions de formation organisées dans le cadre du DIF et des périodes de professionnalisation ;
  - le financement des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale.

Il revient à la CPNE la possibilité de définir, si nécessaire, la répartition financière entre ces différents éléments ;

- 0,40 % au titre du plan de formation qui sert à financer notamment :
  - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF ou dans celui du plan de formation ;
  - la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Peuvent être également être imputées sur cette contribution les sommes correspondant notamment à la prise en charge :

- dans le cadre de l'exercice du tutorat, du temps passé par un salarié de l'entreprise à la formation ou à l'exercice d'une mission de tutorat ou de formation ;
- des dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience.

### **Article 13**

#### *Application de l'accord*

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

### **Article 14**

#### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Fait à Paris, le 17 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UNIM.

**Syndicats de salariés :**

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CNTPA.

## ANNEXE I

### APPLICATION DES DISPOSITIONS DES ARTICLES 8 ET 9 DU PRÉSENT ACCORD RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

---

#### *Liste des actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation*

- tous permis de conduire (B, C, EC) et formations associées (CACES, FIMO, FCOS, matières dangereuses...) ;
- formation à la conduite des engins (portique, grue, cavalier, teug, stacker, chariot élévateur, frontlift, loco-tracteur, choueur...) ;
- formation de stages de conduite en sécurité et/ou de conduite économique ;
- toutes formations autres nécessaires à l'acquisition d'un CQP ;
- pratique de langues étrangères, en rapport avec l'activité professionnelle, et notamment modules propres au portuaire ;
- informatique et bureautique en rapport avec l'activité professionnelle ;
- hygiène et sécurité du travail (SST, PRAPE, prévention...) ;
- sûreté ;
- développement des compétences personnelles en rapport avec l'activité professionnelle (expression écrite et orale, communication, culture générale, économique et sociale...) ;
- toutes formations, en rapport avec l'activité professionnelle, visant à acquérir une nouvelle compétence et celles rendues nécessaires par l'évolution des techniques et de l'organisation du travail.