

Convention collective nationale

**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION
(15 avril 2011)**

(Etendue par arrêté du 6 août 2012,
Journal officiel du 17 août 2012)

**ACCORD DU 8 JANVIER 2014
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE**

NOR : ASET1450575M

IDCC : 3017

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application des articles 8 F, 8 G, 9 et 10 de la convention collective nationale unifiée ports et manutention (CCNU). Il est établi à titre transitoire et fera l'objet d'une révision à la suite de l'adoption de la loi portant réforme de la formation professionnelle et transposant l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013.

Les dispositions du présent accord transitoire ne font pas obstacle à l'application de toutes dispositions législatives ou conventionnelles en vigueur ou qui viendraient à s'imposer dans les entreprises avant la conclusion d'un accord sur la formation dans la présente convention.

Cet accord révisé et remplace l'accord d'origine du 6 juillet 2005 révisé relatif à la formation professionnelle conclu par l'UNIM dans le champ spécifique de la manutention portuaire. Il prévoit, en complément des clauses communes à l'ensemble de la branche, des dispositions propres à chaque secteur d'activité couvert par la convention collective nationale unifiée : la manutention portuaire, d'une part, et l'administration et/ou l'exploitation des ports maritimes de commerce ou de pêche, d'autre part.

L'objectif de cet accord est de dégager les orientations générales en matière de formation professionnelle et de se doter des outils permettant de relever les défis que rencontre le secteur, notamment dans le contexte de concurrence européenne.

En outre, cet accord, en déterminant les priorités des établissements portuaires en matière de formation professionnelle, permet de satisfaire aux conditions visées à l'article 9 de la convention collective nationale unifiée sur la formation et aux conditions d'adhésion des établissements portuaires à l'OPCA Transports.

Les chambres de commerce et d'industrie, étant exclues du champ de la participation obligatoire au financement de la formation professionnelle, sont exonérées de l'obligation de versement à l'OPCA Transports des contributions DIF et professionnalisation (CE, 29 janvier 2003).

Elles peuvent toutefois choisir d'adhérer à l'OPCA Transports à titre volontaire.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises, établissements ou toute autre structure visée à l'article 1^{er} de la convention collective unifiée ports et manutention.

Article 2

Objectifs et priorités

1. Objectifs

Les parties signataires reconnaissent la nécessité d'intégrer la formation dans une logique d'évolution économique et d'anticipation des besoins en emplois et en compétences dans la branche ports et manutention.

A cet égard, les objectifs principaux pour la branche sont de :

- préserver l'efficacité des dispositifs de formation des entreprises et le dialogue social ;
- permettre aux entreprises et établissements portuaires de trouver une réponse adaptée à leurs besoins en formation.

2. Priorités

Dispositions communes à l'ensemble de la branche

Dans ce cadre, les parties signataires estiment comme prioritaires les actions de formation visant à :

- contribuer au maintien des salariés dans l'emploi en développant leurs compétences, leurs qualifications et en les préparant aux évolutions des normes technologiques, des missions des établissements, de l'activité des entreprises 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 ;
- poursuivre et accentuer l'effort d'amélioration de la prévention des risques, en portant une attention particulière aux problèmes de sécurité et à la formation des salariés en ce domaine ;
- favoriser l'accès à l'emploi, maintenir les personnels dans l'emploi et favoriser l'égalité des conditions d'accès à la formation professionnelle dans l'entreprise ou l'établissement, sans discrimination ;
- 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, le recours et le développement de certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- favoriser l'acquisition de CQP, diplômes ou titres professionnels, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.

Article 3

Outils de la branche

1. Outils communs : CPNE et observatoire

Les parties signataires conviennent de s'appuyer sur la commission paritaire nationale de l'emploi, prévue par l'article 8, point F, de la convention collective nationale unifiée ports et manutention, ainsi que sur l'observatoire prospectif des métiers et qualifications prévu par l'article 8, point G, de la CCNU.

2. Outil spécifique : les CQP

Considérant que la manutention est un métier à part entière et soucieux de valoriser les efforts consentis par les entreprises en matière de formation professionnelle, les parties signataires ont mis en place, au plan national pour le secteur de la manutention, 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, et ont fait l'objet d'une inscription au RNCP.

L'accord du 19 décembre 2006 (révisé par l'accord du 17 mars 2011) portant création des CQP figure en annexe de la convention collective unifiée ports et manutention.

Les parties signataires conviennent d'engager des discussions à partir de 2014 sur la mise en place de CQP dans les établissements portuaires.

Article 4

Formation tout au long de la vie

1. Accès à la formation

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle est assuré :

- à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur, dans le cadre du plan de formation de l'établissement ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation ;
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation.

2. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience tout au long d'une vie professionnelle est confirmée par les signataires.

La VAE permet à chaque salarié au cours de sa vie professionnelle d'obtenir des certifications, notamment des CQP sur la base de l'expérience qu'il a acquise.

Tout salarié justifiant d'au moins 3 ans d'activité en rapport avec la certification visée peut demander à bénéficier d'une VAE.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e 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 1 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 5

Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mis en œuvre dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e 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.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité par le biais du dispositif du congé individuel de formation ou du DIF.

Les actions du bilan de compétences contribuent à l'analyse par le salarié de ses compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et motivations.

Article 6

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 définis à l'article 2 du présent accord.

Le plan de formation distingue deux catégories d'actions :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien des emplois ;
- les actions de formation liées au développement des compétences.

1. Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien des emplois

Ce sont toutes les actions de formation indispensables aux salariés pour remplir les missions et les tâches liées à leur poste de travail ou celles liées à l'évolution des emplois, ou participant au maintien du salarié dans l'emploi, notamment en lui permettant d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa catégorie. Elles permettent d'accompagner, notamment, la stratégie de l'entreprise ou de l'établissement, les évolutions technologiques, l'évolution de l'environnement, une réorganisation interne ou une restructuration.

Ces actions de formation se déroulent sur le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

2. Actions de formation liées au développement des compétences

Ces actions de formation doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences nécessaires aux emplois de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 7

Droit individuel à la formation (DIF)

Les dispositions relatives au DIF ne sont applicables que jusqu'au 31 décembre 2014.

Le DIF a pour objet de faire bénéficier le salarié, à son initiative, d'actions de formation et de l'accompagner tout au long de son parcours professionnel.

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation donnant lieu en priorité à un financement par l'OPCA de branche sont établies par la CPNE et figurent en annexe au présent accord.

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, en vue de son application par l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche.

La mise en œuvre du DIF permet notamment de bénéficier d'actions de formation conduisant à l'acquisition d'un CQP validé par la CPNE.

Le DIF n'est pas applicable aux CCI.

1. Conditions générales d'acquisition du DIF

Les salariés acquièrent chaque année un droit individuel à la formation (DIF) dont la durée est définie ci-après.

1.1. Calcul du compte DIF et des droits acquis chaque année

Les droits sont calculés par année civile, à terme échu, selon les dispositions légales et réglementaires applicables.

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.

Salariés à temps plein sous CDI

Les salariés employés à temps plein sous CDI acquièrent chaque année un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Salariés à temps partiel sous CDI

Le calcul du prorata s'effectue en fonction de la durée du travail contractuelle, rapportée à la durée du travail conventionnelle en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

Salariés à temps plein sous CDD

Les salariés sous contrat à durée déterminée ayant au moins 4 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise acquièrent un droit équivalent calculé *pro rata temporis* selon le nombre de mois travaillés dans l'année dans cette entreprise.

Salariés à temps partiel sous CDD

La règle énoncée ci-dessus pour les salariés employés à temps partiel sous CDI s'applique aux salariés employés à temps partiel sous CDD, à partir de l'acquisition de l'ancienneté attachée à ces droits.

Cas particulier des ouvriers dockers intermittents

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.

1.2. Maximum cumulable

Les droits acquis annuellement par un salarié à temps plein peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel quel que soit le nombre d'années d'acquisition des droits.

1.3. Information du salarié sur son compte DIF

Au début de chaque année civile, l'employeur informe chaque salarié par écrit du total des droits qu'il a acquis au 31 décembre de l'année précédente.

En cas de départ au cours de l'année civile, l'employeur mentionne les droits acquis par le salarié au titre du DIF sur le certificat de travail qui lui est remis.

En cas de licenciement, cette information est portée sur la lettre de licenciement.

1.4. Information et consultation des représentants du personnel

Les représentants du personnel disposent des informations et sont consultés sur les conditions de mise en œuvre du DIF selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2. Utilisation du DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié. Elle nécessite l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

Peut être mise en œuvre dans le cadre de l'utilisation du DIF :

- toute action s'inscrivant dans le cadre des priorités des entreprises ou des établissements portuaires ;
- toute action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- toute action permettant de réaliser un bilan de compétences ou de faire valider les acquis de l'expérience.

2.1. Conditions d'utilisation

L'utilisation des droits acquis au titre du DIF est soumise à une condition de présence dans l'entreprise :

- 1 an au moins pour les salariés en CDI ;
- 4 mois au moins pour les salariés en CDD, consécutifs ou non.

2.2. Demande du salarié

Elle doit être formulée par écrit au moins 2 mois avant la date de début de la formation envisagée. Cette demande doit préciser notamment l'objectif poursuivi, l'intitulé de la formation, ses dates de réalisation, son coût prévisionnel, l'organisme susceptible de la dispenser ainsi que les modalités d'exercice du droit (pendant ou hors temps de travail).

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande pour y répondre. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

2.3. Refus de l'employeur

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme une somme égale au total des montants suivants :

- montant de l'allocation de formation correspondant aux droits mobilisés par l'intéressé au titre du DIF ;
- coût horaire forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation multiplié par le nombre d'heures mobilisées au titre du DIF.

2.4. Utilisation du DIF hors ou sur temps de travail

Un accord écrit entre l'employeur et le salarié ou un accord d'établissement peut prévoir que le DIF s'exerce en tout ou partie pendant le temps de travail.

A défaut de l'un ou l'autre de ces accords, les actions de formation se déroulent hors temps de travail.

Elles donnent alors lieu au maintien de la protection contre les accidents du travail et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence.

2.5. Droit individuel à la formation (DIF) en cas de licenciement ou de démission

En cas de licenciement, non consécutif à une faute lourde, le salarié qui en fait expressément la demande avant la fin du préavis (exécuté ou non) peut mobiliser une somme calculée en fonction des droits acquis au titre du DIF et non consommés pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (art. L. 6323-17 du code du travail). A défaut d'une telle demande, l'employeur n'est redevable d'aucune somme correspondant à la valorisation de ces droits.

La somme mobilisable correspond au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire horaire applicable en vigueur.

En cas de démission, le salarié peut demander à utiliser son droit individuel à la formation, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

2.6. Financement du DIF

Les actions de formation entreprises dans le cadre du DIF sont prioritairement prises en charge par l'OPCA de branche sur la contribution du 0,50 % ou du 0,15 % (professionnalisation) lorsqu'elles concernent les actions de formation prioritaires définies en annexe au présent accord, 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 facilitant le bon exercice des métiers et des fonctions de la branche et ayant pour objectif l'amélioration des conditions d'exercice de ces fonctions.

Les frais pédagogiques correspondant aux droits ouverts au titre du DIF seront pris en charge par l'OPCA de branche sur la contribution du 0,50 % ou du 0,15 % (professionnalisation).

La partie des frais n'ayant pu être prise en charge restera à la charge de l'entreprise et sera imputable, le cas échéant, sur sa participation au titre du plan de formation (0,90 %).

2.7. Portabilité du DIF

Le salarié peut utiliser son DIF, s'il en fait la demande auprès de son nouvel employeur, au cours des 2 années suivant son embauche (art. L. 6323-18 du code du travail) :

- après accord de l'entreprise ou de l'établissement, pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation ;
- même sans l'accord de l'employeur pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation relevant des priorités définies.

Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due.

En cas d'accord de l'employeur, le coût supplémentaire est à la charge de l'entreprise ou de l'établissement.

En cas de désaccord de l'employeur, le salarié doit s'adresser lui-même à l'OPCA de branche pour la prise en charge de la formation à hauteur de la somme due au titre de la portabilité du DIF. Si le coût de la formation dépasse cette somme, l'excédent est à la charge du salarié.

Les parties signataires 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 (organisme paritaire collecteur agréé) 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 droit individuel à la formation 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.

Article 8

Contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s'applique aux établissements ayant fait le choix de recourir à ce type de dispositif et n'est pas applicable aux CCI.

1. Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée. Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'objectif du contrat de professionnalisation peut être notamment de permettre aux salariés d'acquérir un (ou des) certificat(s) de qualification professionnelle mis en place dans le cadre des travaux engagés par la CPNE.

Il est établi par écrit et doit être déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

2. Publics bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert notamment :

- 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 de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

3. Définition des qualifications visées

La formation est nécessairement sanctionnée par une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications conventionnelles ;
- soit attestée par un certificat de qualification professionnelle (CQP).

4. Durée minimale des contrats

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.

Elle peut être augmentée jusqu'à 24 mois, notamment pour les jeunes de 16 à 25 ans lorsqu'ils n'ont pas validé un second cycle d'enseignement technologique ou professionnel.

Cette durée pourra être portée à 24 mois pour préparer un diplôme ou plusieurs CQP.

Cette durée pourra également être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la qualification visée l'exige.

5. Durée des actions de formation

Le dispositif de formation mis en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation devra être d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures de formation. Il comprend les actions d'évaluation et d'accompagnement réalisées par l'organisme qui dispense la formation.

La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % dans les conditions prévues par la loi.

Dans le secteur de la manutention, 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.

6. Prise en charge par l'OPCA

Les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) de 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.

Les montants de prise en charge actés par la CPNE sont définis par rapport aux critères prioritaires de la politique de formation décidée par la branche professionnelle et dans le respect des montants observés dans la pratique générale.

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

- 80 € pour le taux horaire correspondant à une formation sur portique ou grue portuaire, notamment pour acquérir un CQP ;
- 80 € 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 ;
- 13 € pour le taux horaire correspondant à des formations nécessaires à certains métiers spécifiques des établissements portuaires (pontier, agent de sécurité, aménagement du domaine portuaire, gestion et préservation des espaces naturels...) ; cette liste n'est pas exhaustive ;
- 10 € pour le taux horaire de toute autre action de formation.

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

Les nouveaux montants forfaitaires horaires proposés par la CPNE seront ensuite transmis, pour validation, à l'OPCA de branche.

7. Fonction tutorale

Les parties signataires soulignent l'intérêt 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.

Les établissements et les entreprises qui le souhaitent peuvent donc prévoir l'accompagnement des bénéficiaires du contrat de professionnalisation par un tuteur.

Le rôle déterminant de la fonction tutorale est reconnu dans le développement des compétences et de l'insertion professionnelle du bénéficiaire du contrat. Cette fonction s'adresse à des salariés expérimentés qui peuvent jouer un rôle essentiel dans la transmission des savoirs et des savoir-faire en situation de travail ou en formation.

7.1. Expérience

Le tuteur doit avoir une expérience professionnelle reconnue de 2 années au moins, dont 1 an minimum dans l'entreprise. Il doit également répondre à des critères de qualification professionnelle en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

7.2. Désignation

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur candidature ou après désignation parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. En tout état de cause, l'accord du candidat est requis pour l'exercice de cette mission.

Aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir refusé d'être tuteur.

7.3. Missions

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

Le tuteur veille au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire.

Il assure la liaison avec l'organisme ou le service formation ou ressources humaines chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement à l'extérieur de l'entreprise ou de l'établissement.

Il accompagne l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise ou l'établissement et contribue à l'acquisition des savoir-faire et savoir-être professionnels.

Il participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Dans le secteur de la manutention, les entreprises du secteur souhaitent 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 formateurs extérieurs à l'action de formation.

La préparation et la validation de ce CQP, au même titre que les autres CQP déjà établis, constituent 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 de branche dans les conditions définies par la législation en vigueur.

8. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant l'action de professionnalisation la rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sauf dispositions locales plus favorables.

Article 9

Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques le maintien dans l'emploi de salariés en CDI.

Elles permettent aux bénéficiaires d'acquérir une qualification ou de participer à une action de formation nécessaire au bon exercice des métiers des établissements portuaires et des entreprises.

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation donnant lieu en priorité à un financement par l'OPCA de branche sont établies par la CPNE et figurent en annexe au présent accord.

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, en vue de son application par l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche.

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

Ce dispositif s'applique aux établissements ayant fait le choix de recourir à cet outil et n'est pas applicable aux CCI.

1. Publics bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte, notamment :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation est ouverte également :

- aux nouveaux entrants dans l'établissement portuaire qui vont occuper certains métiers spécifiques de l'établissement (pontier, agent de sécurité...) ; cette liste n'est pas exhaustive ;
- aux salariés souhaitant acquérir un (ou des) certificat(s) de qualification professionnelle validé(s) par la CPNE.

2. Définition des qualifications visées

La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir l'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail. Cette qualification :

- soit est enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit est reconnue dans les classifications conventionnelles dans le champ de la convention collective unifiée ports et manutention ;
- soit figure sur une liste établie par la CPNE de branche.

3. Absences simultanées de salariés en période de professionnalisation

L'article L. 6324-6 du code du travail limite, sauf accord de l'employeur, les absences au titre de la période de professionnalisation à un maximum de 2 % du nombre total des salariés de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés (effectif pris en compte pour le calcul de la contribution à la formation professionnelle continue), le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

Mais si l'entreprise recourt à l'aide de l'Etat pour le remplacement des salariés, elle devra permettre le départ en formation d'un second salarié dans ce même dispositif.

4. Mise en œuvre des actions de formation

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- de l'employeur dans le cadre du plan de formation après accord écrit du salarié.

Lorsque les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié et 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.

5. Durées minimales et prise en charge par l'OPCA de branche

L'OPCA de 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.

Conformément à la loi du 28 juillet 2011, la durée de l'action de formation minimale ne peut pas être inférieure, par période de 12 mois calendaires à :

- 35 heures pour les entreprises de 50 salariés à moins de 250 salariés ;
- 70 heures pour les entreprises de 250 salariés et plus.

Les durées minimales ne s'appliquent toutefois pas aux périodes de professionnalisation suivies par des salariés âgés d'au moins 45 ans ni à celles consistant en un bilan de compétences, une VAE ou une formation relative à l'obtention d'un CQP pour lesquelles aucune durée minimale n'est exigée.

Les durées minimales indiquées ci-dessus peuvent 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 de 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 de branche indiqués ci-dessous pourront faire l'objet d'une révision par la CPNE.

Les nouveaux montants de prise en charge préconisés par la CPNE seront transmis pour validation par l'OPCA de branche.

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

- 80 € pour le taux horaire correspondant à une formation sur portique ou grue portuaire, notamment pour acquérir un CQP ;

- 80 € 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 ;
- 13 € pour le taux horaire correspondant à des formations nécessaires à certains métiers spécifiques des établissements portuaires (pontier, agent de sécurité, aménagement du domaine portuaire, gestion et préservation des espaces naturels...) ; cette liste n'est pas exhaustive ;
- 10 € pour le taux horaire de toute autre action de formation.

6. Rémunération des bénéficiaires

Lorsque la formation est effectuée sur le temps de travail, le salaire est maintenu par l'employeur.

Lorsque la formation est effectuée hors temps de travail :

- dans le cadre du DIF, elle donne lieu au maintien de la protection contre les accidents du travail et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence ;
- hors utilisation du DIF, dans le cadre des actions de formation liées au développement des compétences inscrites au plan de formation, les 80 heures maximales sont rémunérées, sauf dispositions locales plus favorables, à 50 % du salaire habituel ; elles ne donnent pas lieu à majoration, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne génèrent pas de repos compensateur.

7. Tutorat

Les dispositions relatives au tutorat définies au 7 de l'article 8 du présent accord s'appliquent également aux périodes de professionnalisation.

Article 10

Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié titulaire d'un CDI, quel que soit l'entreprise ou l'établissement dans lequel il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du DIF ou des périodes de professionnalisation.

Pour bénéficier d'un CIF, un salarié doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle il dépose sa demande d'autorisation d'absence.

Le pourcentage de salariés pouvant être absents simultanément est déterminé par les articles L. 6322-7 et suivants du code du travail.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ont accès au congé individuel de formation selon les modalités spécifiques définies par la réglementation en vigueur aux articles L. 6322-1 et suivants du code du travail.

Le salarié doit adresser sa demande de CIF à l'organisme paritaire collecteur agréé dont dépend son employeur pour la gestion du CIF.

L'employeur n'est pas tenu de compléter les frais non pris en charge par cet organisme paritaire collecteur agréé (salaire, frais de formation, frais de logistique...).

Article 11

Apprentissage

L'apprentissage peut être mise en œuvre par les établissements ayant fait le choix de recourir à ce type de dispositif.

L'apprentissage est pour les jeunes un moyen d'accès privilégié à la profession permettant d'acquérir une qualification professionnelle reconnue favorisant son insertion.

Il appartient aux établissements et entreprises de définir leurs objectifs et leurs priorités en termes de niveaux et d'effectifs à former. Par ailleurs, pour les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, il est fait référence à la réglementation en vigueur.

Article 12

Application

Le présent accord entrera en vigueur au jour de son dépôt, qui sera effectué au plus tard le lendemain du jour suivant la fin du délai d'opposition.

Article 13

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.

Article 14

Révision

Le présent accord est révisable dans les conditions fixées par la convention collective nationale unifiée.

Fait à Paris, le 8 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNIM ;

UPF.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;

FEETS FO.

ANNEXE I

Liste des actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation (secteur portuaire)

Acquisition et perfectionnement de la maîtrise des technologies de l'information et de la communication.

Tout permis en rapport avec le poste occupé ou lié à une évolution de poste et/ou de la fonction.

Actions liées à la connaissance de l'établissement et de son environnement.

Perfectionnement des langues étrangères, en rapport avec l'activité professionnelle.

Développement des compétences managériales des salariés amenés à exercer des fonctions d'encadrement dans le cadre d'une évolution professionnelle.

Sûreté.

Développement des compétences personnelles en rapport avec l'activité professionnelle (expression écrite et orale, communication, culture générale, économique et sociale).

Toute formation, en rapport avec l'activité professionnelle, visant à acquérir une nouvelle compétence ou à développer les compétences en lien avec les métiers spécifiques des établissements portuaires (pontier, agent de sécurité...).

Bilan de compétences, bilans professionnels, VAE...

Toutes formations permettant de construire un parcours de formation d'une durée de plus de 70 heures.

Toute formation permettant l'obtention totale ou partielle d'un titre, diplôme, CQP, certificat d'aptitude...

ANNEXE II

Liste des actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation (secteur manutention)

Tous permis de conduire (B, C, EC) et formations associées (CACES, FIMO, FCOS, matières dangereuses...).

Formation à la conduite des engins (portique, grue, cavalier, tug, stacker, chariot élévateur, front lift, locotracteur, chouleur...).

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 au 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.