

Convention collective nationale
IDCC : 3228. – GROUPEMENT DES ARMATEURS
DE SERVICE DE PASSAGES D'EAU
(Personnel navigant)

ACCORD DU 30 JUILLET 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
(ANNEXE 4)
NOR : ASET1950405M
IDCC : 3228

Entre :
GASPE,
D'une part, et
UGICT CGT ;
FNSM CGT ;
UFM CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 invitent les branches professionnelles à renégocier leurs accords en matière de formation pour les adapter au nouveau contexte de financement de la formation professionnelle et à la création du compte personnel de formation.

Sans préjudice des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables, les organisations syndicales de marins et gens de mer représentatives et le GASPE ont souhaité convenir ensemble des objectifs prioritaires en matière de formation professionnelle au sein de la branche.

L'accord a également pour objet de déterminer les actions relatives à la formation professionnelle continue que devront mettre en œuvre les entreprises relevant du champ d'application afin d'atteindre ces objectifs.

1. Dispositions générales

1.1. Champ d'application

Le présent accord est applicable aux armements et personnels navigants (officiers et personnels d'appui) entrant dans le champ d'application de la convention collective du GASPE.

Cependant, seuls les armements relevant de l'article L. 6331-1 du code du travail sont concernés par les dispositions du présent accord relatives au financement de la formation professionnelle.

1.2. Durée, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est d'une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la date de son dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail sous réserve des dispositions légales entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2015 ou à compter du 1^{er} janvier 2016.

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.

1.3. Révision

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute demande de révision, totale ou partielle du présent accord par l'une des parties signataires devra être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec 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 2 mois suivant la date de réception de la demande par les parties signataires.

L'accord portant révision du présent texte sera conclu conformément aux dispositions légales et réglementaires.

1.4. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé selon les dispositions légales et réglementaires, par une ou plusieurs des parties signataires.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des articles et annexes de l'accord. Elle peut être partielle et ne concerner que certains articles ou annexes. Dans ce cas, l'auteur de la dénonciation précise les articles et annexes concernés par sa dénonciation.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'issue d'un préavis de 3 mois. Ce délai court à compter du jour suivant le dépôt de la dénonciation auprès des services de l'administration du travail. L'accord demeure en vigueur 1 an à compter du lendemain de la date d'expiration du délai de préavis de 3 mois, ou jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Passé ce délai, l'accord cesse de produire ses effets.

2. Objectifs de la branche en matière de formation professionnelle continue

Chaque armement relevant de la branche devra se doter d'une politique de formation ayant pour objectifs :

- l'adaptation aux exigences en matière de brevets et certificats propres à la formation maritime ;
- l'adaptation aux exigences en matière de sécurité, de sûreté, d'hygiène, de protection de l'environnement et d'évolutions technologiques des navires ;
- le maintien de l'employabilité des salariés et le développement de leurs compétences permettant leur évolution professionnelle, facilitant leur déroulement de carrière et le développement de l'entreprise.

Les moyens mis en œuvre tiendront compte des instruments mis à disposition par la loi dans un souci de profit commun aux entreprises et aux salariés.

Les parties signataires rappellent la nécessité d'assurer une réelle égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications. À ce titre les

armements devront encourager l'accès à la formation pour tous, en veillant à respecter une stricte égalité de traitement entre homme et femme.

De même, conscients que le handicap peut constituer un frein à l'évolution professionnelle, les armements veilleront à encourager la formation professionnelle des salariés en situation de handicap afin d'assurer une égalité d'opportunité de développement professionnel.

Enfin, la branche considère qu'une attention particulière doit être accordée dans l'utilisation des instruments de formation à certains salariés considérés comme prioritaires :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution réglementaire ou technologique ;
- les salariés de retour d'une longue absence de leur poste de travail quelle qu'en soit la cause ;
- les salariés âgés de plus de 45 ans afin de leur permettre de maintenir un développement de carrière intéressant.

3. Dispositifs de la formation professionnelle

3.1.1. Plan de formation

Le plan de formation, en assurant l'entretien et le développement des connaissances et des compétences des salariés est un outil au service du développement de l'entreprise, de l'évolution professionnelle des salariés et de l'emploi.

Chaque armement établit un plan de formation annuel sur la base des orientations en matière de formation professionnelle qu'il définit.

Il s'efforce dans l'élaboration du plan de formation de tenir compte des objectifs définis dans le présent accord ainsi que des demandes individuelles qui auraient pu être formulées par les salariés notamment au cours des entretiens professionnels pour construire des actions de formation individuelles ou collectives.

Une action de formation est un dispositif qui met en œuvre des moyens pédagogiques permettant d'acquérir des connaissances, des savoir-faire ou des savoir-être.

Le plan de formation se structure en deux catégories :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi de l'entreprise ;
- les actions de développement des compétences du salarié.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les frais de formation ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant les règles habituelles et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

3.1.2. Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser pour le réaliser des méthodes et techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions du code du travail.

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils peuvent être communiqués à un tiers avec son accord.

Le bilan de compétences peut trouver sa place dans un programme de formation individualisé et être pris en charge par l'entreprise dans le cadre du plan de formation, ou être financé à travers les dispositifs tels que le CIE ou le compte personnel de formation.

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

La VAE permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels.

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

Les entreprises de la branche veillent à ce que les salariés qui souhaitent élaborer un dossier de VAE puissent être informés et conseillés par l'entreprise et le cas échéant par l'OPCA auquel l'entreprise adhère. L'entreprise oriente le salarié vers les organismes compétents pour l'aider dans sa démarche.

La VAE peut être prise en charge par le FONGECIF et/ou par le compte personnel de formation. Elle peut également s'inscrire dans le cadre du plan de formation.

En cas de prise en charge, totale ou partielle par l'employeur, une convention conclue entre le salarié et l'employeur précise :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la période de réalisation ;
- l'organisme délivrant la formation ;
- les conditions de prise en charge des frais de VAE.

Les dépenses afférentes à la participation par un salarié à un jury de VAE sont prises en charge dans les conditions légales et réglementaires.

3.1.4. Entretien professionnel

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, chaque salarié bénéficie au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien permet au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise.

Cet entretien est distinct de l'entretien d'évaluation que les entreprises mettent en place chaque année avec leurs salariés.

L'entreprise met en place un support formalisant distinctement les échanges au cours de l'entretien professionnel et permettant à chaque partie d'exprimer sa position. Ce support est proposé à la cosignature des parties.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise.

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail.

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

- à suivi au moins une action de formation ;
- à bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle ;
- à acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens et s'il n'est pas satisfait à deux de ces trois critères, le salarié bénéficie d'un abonnement de son CPF de 100 heures à la charge de l'employeur. Ce montant est porté à 130 heures si le salarié est à temps

partiel. Ces abondements ne sont pas pris en compte dans le calcul des heures créditées sur le CPF et du plafond de 150 heures.

Cet entretien est également 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 congé sabbatique ou d'un détachement permanent dans le cadre d'un mandat syndical.

3.1.5. Congé individuel de formation (CIF)

Tout salarié a la possibilité dans le cadre du congé individuel de formation de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veillent à informer leurs salariés des conditions d'exercice du droit au CIF conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les entreprises veillent également à ce que chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel puisse bénéficier de l'aide de l'OPCA auquel l'entreprise adhère pour :

- les accompagner dans le choix de son orientation professionnelle ;
- les informer sur les dispositifs de formation ;
- les appuyer dans l'élaboration de son projet.

Le salarié peut demander à suivre une formation au titre du CIF en dehors du temps de travail en bénéficiant de la prise en charge de l'OPCA pour tout ou partie des frais de formation sous réserve qu'il justifie de 1 an d'ancienneté et que la formation ait une durée minimale de 120 heures. Pendant la formation le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

3.1.6. Compte personnel de formation

À compter du 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) remplace le dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

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

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

3.1.7. Alimentation du CPF

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 à hauteur de 12 heures par année de travail à temps plein pendant 3 ans pour atteindre le plafond de 150 heures.

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

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur les comptes, l'employeur a la faculté, dans le cadre de sa politique de formation, de prévoir un abondement supplémentaire du CPF de ses salariés. L'abondement ne saurait financer la totalité de la formation suivie par le salarié.

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.

3.1.8. Formations éligibles au CPF

Les formations pouvant être réalisées dans le cadre du compte personnel de formation doivent être nécessairement qualifiantes et doivent permettre d'acquérir le socle de connaissances et compétences défini par décret.

Les formations suivantes peuvent également être éligibles au CPF :

- formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionnée à l'article L. 6314-2 du code du travail ;
- formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'AGEFIPH ;
- formations destinées à l'accompagnement de la VAE.

Les entreprises de la branche considèrent également comme prioritaires dans le cadre de l'utilisation du CPF pour leurs salariés les formations permettant aux marins d'obtenir ou revalider un brevet ou certificat nécessaire à l'exercice de leur métier.

Sont considérées également comme prioritaires les formations permettant un reclassement du marin en cas d'incapacité à la navigation prononcée par la médecine des gens de mer.

3.1.9. Utilisation du CPF

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.

La demande du salarié doit être formulée par lettre recommandée ou remise en main propre à l'employeur.

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

L'utilisation du CPF hors temps de travail n'est pas soumise à l'accord préalable de l'employeur. Toutefois compte tenu des rythmes d'embarquement, le marin qui souhaite utiliser son CPF veille à en informer son employeur dans un délai raisonnable afin que celui-ci puisse organiser l'exploitation en l'absence du marin concerné par la formation.

3.1.10. Financement du CPF

Le financement du CPF est assuré à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les entreprises de la branche peuvent conclure un accord d'entreprise d'une durée minimale de 3 ans visant à garantir :

- que l'entreprise consacre chaque année au moins 0,2 % de la masse salariale brute à ce dispositif ;
- que l'entreprise adresse chaque année à l'OPCA un état des dépenses consacrées au financement du CPF et son abondement.

En cas d'accord d'entreprise la participation au financement de la formation professionnelle pour les entreprises de plus de 10 salariés est réduite à 0,8 %.

Les heures de formations pendant le temps de travail effectif ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Le salarié continue de bénéficier du régime de protection sociale dont il dépend.

Les frais liés aux formations réalisées dans le cadre du CPF sont pris en charge par l'entreprise.

En l'absence d'accord d'entreprise les entreprises versent l'équivalent de 0,2 % de leur masse salariale brute à l'OPCA de leur choix, Les frais liés aux formations dans le cadre du CPF sont pris en charge par l'OPCA.

Si le CPF est mobilisé dans le cadre d'un CIF, les frais sont alors pris en charge par le fonds de formation et de sécurisation des parcours professionnels.

3.1.11. Contrat de professionnalisation

Les entreprises de la branche peuvent avoir recours au contrat de professionnalisation dans le cadre de l'article L. 5547-2 du code des transports et du décret n° 2005-146 relatif aux conditions d'application du contrat de professionnalisation aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime.

Le contrat de professionnalisation maritime permet d'assurer la formation à la mer nécessaire à la délivrance des titres obligatoires pour exercer des fonctions de direction, d'opération ou d'appui à bord des navires de commerce, ainsi qu'à l'obtention de qualifications maritimes complémentaires.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Durée du contrat :

Considérant les durées de formation à la mer et à l'alternance des temps d'embarquement et des périodes de congés et de repos à terre, la durée maximale du contrat de professionnalisation maritime peut être portée à 24 mois.

Le contrat commence à la date du premier jour d'embarquement. Il se termine le dernier jour de congés acquis au moment du débarquement. Le débarquement intervient dès que possible compte tenu des contraintes d'exploitation du navire, après que le titulaire a accompli la totalité de la période de formation à la mer objet du contrat. La période d'embarquement à la mer peut être accomplie par des embarquements successifs sur un ou plusieurs navires différents de l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation maritime devant permettre à l'élève de suivre une formation tout en validant une période de navigation, il peut être suspendu dans la limite de 2 mois, sans interrompre son déroulement, entre la fin de la période de congés acquis lors du dernier embarquement et le nouvel embarquement, lorsque cela permet d'assurer l'accomplissement de la période de navigation prescrite pour la délivrance du titre de formation professionnelle et d'assurer une affectation dans de bonnes conditions.

Le contrat de professionnalisation maritime peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pas 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.

Pendant la durée du contrat, les bénéficiaires perçoivent une rémunération conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lieu de formation :

Les enseignements, l'acquisition des savoir-faire ainsi que les actions d'accompagnement et d'évaluation peuvent être effectués à bord du (ou des) navire(s) sur lequel (lesquels) le bénéficiaire est affecté (successivement) pendant la durée du contrat de professionnalisation maritime.

Formation :

Pour la délivrance des titres obligatoires à l'exercice des fonctions de direction, d'opération ou d'appui, le tuteur remplit le registre de formation à bord remis à l'élève par son établissement scolaire d'origine. Au terme du contrat, ce registre dûment complété, est retourné par le titulaire à l'autorité de tutelle chargé de la délivrance du titre ou de la qualification visé.

Les élèves sont embarqués en supplément d'effectif.

Durée de la formation :

La durée minimale de la formation est fixée au quart de la durée du contrat. Cependant, pour les formations conduisant à la délivrance d'un titre professionnel obligatoire à l'exercice d'une fonction à bord, le temps de formation est fixé à 50 % de la durée du travail durant les périodes d'embarquement. Le temps de formation se calcule sur la base de la durée habituelle de travail applicable à bord des navires, congés payés exclus.

Dans le cas de formations complémentaires dispensées à terre, la durée prise en compte est celle fixée pour l'action pédagogique.

Financement :

L'armement organise avec l'OPCA auquel il adhère le cas échéant la prise en charge de la période de formation au titre du contrat de professionnalisation.

Les contrats de professionnalisation sont conclus prioritairement dans le but de permettre à un salarié d'obtenir une nouvelle qualification professionnelle lui permettant avec l'accord de son employeur d'obtenir une évolution de carrière.

4. Instances de la formation professionnelle

4.1. Conseil supérieur de la formation professionnelle maritime

Le GASPE et les organisations syndicales représentatives au sein du GASPE participent aux travaux du CSFPM qui a pour rôle d'étudier et d'émettre des avis sur les orientations nationales de la politique de formation professionnelle maritime, sur les programmes de formation et les méthodes d'enseignement des établissements scolaire maritime, sur les mesures propres à favoriser le développement d'actions coordonnées de formation professionnelle entre le secteur maritime et les secteurs non maritimes.

Le GASPE et les organisations syndicales conviennent de participer activement à cette instance pour que soient pris en compte les besoins en formation maritime liés aux perspectives d'emploi spécifiques à la branche afin que le CSFPM puisse émettre des avis tenant compte des particularités de la branche.

4.2. Organisme paritaire collecteur

Les entreprises de la branche entrant dans le champ d'application de l'article L. 6331-1 du code du travail peuvent verser leurs contributions relatives au financement de la formation à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de leur choix en veillant à ce que l'OPCA choisi les accompagne dans leurs démarches pour une utilisation optimale des fonds disponibles pour concourir aux objectifs définis par la branche.

L'OPCA choisi devra fournir à l'entreprise un bilan annuel des fonds collectés et des dépenses de l'entreprise au titre de la professionnalisation.

À compter du 1^{er} janvier 2016, les cotisations au titre de la formation assises sur la masse salariale brute de l'entreprise sont les suivantes :

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

Fait à Nantes, le 30 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)