

Convention collective nationale
IDCC : 3229. – NAVIGATION INTÉRIEURE
(Personnel sédentaire, transport de marchandises)

ACCORD DU 16 OCTOBRE 2019
RELATIF À LA LISTE DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ÉLIGIBLES
À LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A)

NOR : ASET1951421M
IDCC : 3229

Entre :

ADF,

D'une part, et

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

PSCN CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est pris en application de l'ordonnance « coquille » du 21 août 2019 visant à assurer la mise en cohérence de certaines dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, elle apporte notamment des précisions sur les formations éligibles au dispositif reconversion ou promotion par alternance « Pro-A ».

Elle renforce le rôle des branches professionnelles en prévoyant qu'un accord collectif de branche étendu définisse la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance.

Ce dispositif a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Le dispositif « Pro-A » est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Il vise notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties signataires rappellent que « Pro-A » s'adresse uniquement aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et correspondant au grade de la licence.

Article 1^{er}

Certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance

Les partenaires sociaux fixent la liste des certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance conformément à l'annexe I du présent accord.

Cet accord respecte les critères de forte mutation de l'activité de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences comme le montre la note argumentaire figurant à l'annexe II du présent accord.

Les orientations et les priorités de formation professionnelle de la branche, sont définies par la CPNE qui procède chaque année à leur mise à jour. Les parties signataires renvoient à la CPNE de la branche l'actualisation et la mise à jour de cette liste.

Article 2

Durée et mise en œuvre de la « Pro-A »

Lorsque le dispositif « Pro-A » prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

En application des dispositions du code du travail, le dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément aux dispositions légales, la durée de la Pro-A peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées ci-après.

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 6325-12 du code du travail), la durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige : les qualifications concernées sont définies en annexe I du présent accord et mis à jour régulièrement par la CPNE.

Article 3

Prise en charge des actions de formation

L'opérateur de compétence prendra en charge :

- la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance selon les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-14 et dans les conditions déterminées par décret ;
- les frais pédagogiques et les frais annexes d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance.

L'opérateur de compétence peut prendre en charge :

- la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance selon les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-14 et dans les conditions déterminées par décret ;
- les frais pédagogiques et les frais annexes d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire versé par l'opérateur de compétences.

En l'absence de forfait fixé au titre des frais pédagogiques et en application des dispositions légales, le montant est de 9,15 € par heure.

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la CPNE la détermination du niveau de prise en charge forfaitaire des frais pédagogiques, des frais de transport et d'hébergement et des frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou en promotion par l'alternance.

Ces forfaits peuvent être révisés par décision du conseil d'administration d'OPCO Mobilités et après consultation de la CPNE.

Article 4

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui le substituera, ou à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il entrera en application à son extension.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

FORMATIONS ELIGIBLES PRO - A	Niveaux
DIPLÔMES	
CAP	
CAP de matelot de la navigation fluviale	V
CAP "Cuisine"	V
CAP "Restaurant"	V
CAP "Agent Polyvalent de Restauration"	V
CAP "Salle"	V
BAC	
BAC Professionnel "Transport Fluvial" (Remplace la Mention Complémentaire CAP "Transports Fluvial" en 2016)	IV
BAC Professionnel "Exploitation des Transports"	IV
BAC Professionnel "Cuisine"	IV
BAC Professionnel "Salle"	IV
BAC Professionnel "Comptabilité"	IV
BTS	
BTS "Vente et Production Touristique"	III
BTS "Tourisme"	III
BTS "Hôtellerie-Restauration"	III
BTS "Transports et prestations Logistiques"	III
BTS "Assistant de gestion"	III
BTS "Action Commerciale"	III
BTS "Commerce International" (Référentiel commun européen)	III
BTS "Informatique"	III
LICENCE	
Licence "Conception de Produit Touristique"	II
Licence Pro "Gestion des Opérations Logistiques et Portuaires"	II
Licence Pro "Chef de projet touristique"	II
Licence Pro "NTIC appliquées au tourisme"	II
Licence Pro "Management des Organisations" (Option Entrepreneuriat)	II
Licence "Management"	II
Licence Pro "Gestion des Risques en Entreprise"	II
Licence "Comptabilité-Gestion"	II
MASTER	
Master I Responsable du Transport Multimodal	I
CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	
CQP "Capitaine de bateau fluvial"	CPNEFP
CQP "Pilote de croisières de courtes durées"	CPNEFP
CQP "Commis de cuisine"	V
TITRES PROFESSIONNELS INSCRITS AU RNCP	
Titre Professionnel Agent d'Accueil Touristique	V
Titre Professionnel Technicien d'Accueil Touristique	IV
Gestionnaire de Petite ou Moyenne Structure	III
TITRES PRIVES INSCRITS AU RNCP	
Technicien Supérieur du Transport International et de la Logistique Portuaire, option Fluvial	III
Responsable Administrateur réseaux d'entreprise	II
Responsable du Développement Commercial	II
Manager du Marketing et de la communication intégrée	I
TITRES PRIVES NON INSCRITS AU RNCP	
Certificat Professionnel de Responsable d'une Unité de Transport Fluvial	III
Autres Formations	
CQP Agent de maintenance et de service dans les industries nautiques (EX CQP Agent de maintenance en plaisance fluviale)	CPNEFP
Maintenance véhicules options bateaux	IV
Mécanicien réparateur en matériel nautique	V
Formations "Audiovisuel"	II

ANNEXE II

NOTE ARGUMENTAIRE

a) Contexte

Les enjeux qui impactent fortement les activités, les organisations et les métiers des entreprises de la branche sont multiples et imbriqués les uns aux autres :

- une réglementation française et internationale forte et en évolution ;
- des innovations disruptives (digitalisation, automatisation, intelligence artificielle...) ;
- une évolution des modes de vie et des comportements des consommateurs et des salariés ;
- une pression environnementale et une transition énergétique qui s’amorce pour ce secteur.

La branche a pu identifier, les métiers qui seront particulièrement impactés par ces enjeux et par des mutations à court et moyen terme. Il ne s’agit pas de disparitions et de créations de métiers, mais d’évolutions des compétences les composants.

Aussi, afin d’accompagner :

- les salariés dans leur parcours professionnel et favoriser leur employabilité tout au long de la vie ;
- les entreprises dans leur adaptation/transition.

Il importe de favoriser, notamment grâce au dispositif reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » dédié aux salariés en CDI, la mise en œuvre de formations sur les métiers liés aux mutations des activités et sur ceux dont certaines compétences risquent l’obsolescence.

b) Les familles de métiers concernées dans la branche

1. Les métiers de la navigation

Les métiers de la navigation dans la branche seront impactés de façon significative par la réglementation européenne, notamment la directive relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles. À terme, les certificats de navigation devront être détenus par tous les membres d’équipage de pont.

Ces métiers doivent également s’adapter :

- aux nouvelles motorisations adoptées par certains bateaux : l’utilisation du gaz (GNC, GNL, H2), les propulsions électriques (batteries, piles à combustible) induit de nouvelles compétences de gestion et de sécurité des personnels, ainsi que des compétences liées à l’entretien et à la maintenance ;
- aux nouvelles technologies embarquées : équipements liés à la navigation et/ou au fret tels que des outils d’aide à la navigation, outils de communication, nouvelles grues de déchargement...

Autant de compétences associées que devront acquérir les personnels embarqués selon leurs postes et leurs tâches.

2. Les métiers de la logistique

Le secteur de la logistique a déjà amorcé sa transformation avec la révolution numérique. Pour autant, les organisations, les métiers et les compétences requises continuent d’évoluer très rapidement avec l’apparition permanente de nouvelles innovations et technologies (progiciels, RFID, équipements modernisés, véhicules à guidage automatique...). L’intelligence artificielle en plein développement va également continuer de bouleverser l’ensemble de ces activités.

Les métiers de la logistique vont également être impactés par les réflexions en cours concernant l'intermodalité. Les acteurs verront leur métier évoluer pour s'intégrer dans une « chaîne » ou « système ».

Dans ce cadre, il est primordial d'accompagner les salariés pour l'acquisition des nouvelles compétences requises qui évoluent très rapidement pour l'ensemble des métiers du secteur : de la préparation de commandes à la supervision et la gestion des flux.

3. Les métiers du commerce et de la vente

Les métiers du commerce et de la vente ont fortement évolué sous l'effet de la digitalisation, tant pour les entreprises dans leurs process de parcours/expérience clients, que pour les consommateurs dans leurs attentes et leurs comportements.

Le numérique présent à toutes les phases de la chaîne, a bouleversé les modalités d'échanges et implique de nombreuses exigences nouvelles :

- un niveau d'information plus élevé (sur les produits et les services : origine, qualité, technologies utilisées, l'offre concurrentielle...) ;
- une fluidité dans les échanges, un nombre moindre d'intermédiaires et des délais raccourcis pour la livraison des produits ou des services ;
- une attente intensifiée vis-à-vis des services associés à l'acte de vente (expérience client, service après-vente, différenciation vis-à-vis de la concurrence).

Ces changements se traduisent par une transformation forte de l'ensemble des métiers du commerce et de la vente qui implique l'acquisition de compétences nouvelles pour l'ensemble des salariés sur ces métiers (compétences techniques, technologiques et comportementales).

4. Les métiers du marketing et de la communication

Le numérique et la digitalisation impactent fortement les métiers du marketing et de la communication des entreprises de la branche.

Les usages des consommateurs en termes d'achats et de prise d'information évoluent de façon régulière et ininterrompue depuis l'avènement d'internet et du numérique : information en ligne sur les sites traditionnels des voyagistes, plates-formes de vente de voyages, importance des réseaux sociaux et des « influenceurs »..., achats sur ordinateur puis sur mobile, etc.

Les métiers du marketing et de la communication doivent s'adapter à ces nouveaux usages et évoluer en intégrant toujours plus de composantes techniques (big data) et technologiques (liées au web). Les métiers et compétences web et digitaux sont sans doute ceux qui évoluent le plus rapidement à ce jour.

Les entreprises doivent être en mesure d'intégrer ces compétences dans leurs équipes.

5. Les métiers de la maintenance

Les activités de maintenance sont doublement impactées :

- par les mutations technologiques dans les bateaux. L'électronique et le numérique intègrent l'ensemble des véhicules (motorisation, connectique) et des outils (systèmes de navigation) utilisés par les entreprises de la branche.

Par exemple, des capteurs électroniques permettent d'analyser et transmettre en temps réel les informations du bateau aux équipes de maintenance. Ceci permet de devancer les interventions techniques à effectuer, elles-mêmes de plus en plus complexe... ;

- par les nouvelles motorisations : électrique, hydrogène, systèmes hybrides... qui engendrent des processus de maintenance très spécifiques.

Aussi, les métiers de la maintenance ont l'obligation d'intégrer les compétences, souvent pointues, liées à ces nombreuses évolutions, rapides de surcroît.