

Convention collective nationale

IDCC : **3223** | **ENTREPRISES DE TRANSPORT ET SERVICES MARITIMES**
(Personnels navigants officiers)

Accord du 22 novembre 2019

relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion
ou promotion par alternance (« Pro-A »)

NOR : ASET2050083M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

ADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT maritime ;

FOMM-UGICT CGT ;

CGCM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet de l'accord

Dans un contexte d'évolution du cadre juridique de la formation professionnelle, les partenaires sociaux conviennent de traiter par voie d'accord de branche les modalités relatives à la mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou promotion par alternance (ci-après « Pro-A »).

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes (IDCC 3223).

Article 2 | Objet de la reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A »)

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) à temps plein ou à temps partiel ;
- 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 le dispositif « 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 3 | *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.

La nature de ces qualifications est définie en annexe du présent accord et mis à jour régulièrement par la CPNE de la branche.

Les parties signataires rappellent également que les actions de « Pro-A » peuvent se dérouler pendant le temps de travail du salarié. Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Les actions de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

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

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance, selon les modalités prévues par le code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ». L'avenant au contrat est déposé auprès de l'opérateur de compétences de la branche.

Article 4 | *Élaboration de la liste des certifications retenues*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail modifiées par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, les parties signataires dressent, en annexe, la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance.

La liste est établie dans le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

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

Les éléments d'analyse ayant conduit au choix de la liste sont détaillés ci-après :

I. Contexte

Les enjeux qui impactent fortement les activités, les organisations et les métiers des entreprises du transport maritime sont multiples et imbriqués les uns aux autres :

- une économie mondialisée et des réglementations qui évoluent, pour le secteur maritime, notamment en matière de droit, de sécurité (ex. approvisionnements énergétiques, cyber-défense des systèmes navals...) ou de contrôle ;
- la gestion partagée et la protection des espaces marin et côtier ainsi que l'ingénierie écologique sont de plus en plus prégnantes. Se croisent sur ces thématiques les problématiques liées :
 - aux navires propres, économes et sûrs (« navires du futur ») utilisant des nouveaux matériaux et de nouvelles sources d'énergie ou de propulsion (GNV...) ;
 - à la prévention et la gestion des risques en lien, notamment avec les aléas climatiques (gestion de crise, réparation des dommages, indemnisation, etc.) ;
 - aux énergies marines renouvelables (EMR) ;
- l'introduction dans l'ensemble des secteurs d'activité d'innovations disruptives (digitalisation, automatisation, intelligence artificielle, cyber sécurité, opérateur délocalisé).

Dans le cadre de ses travaux, 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.

II. Les familles de métiers concernées dans la branche

A. *Le personnel officier*

Les officiers de marine marchande assurent des fonctions de responsabilité et d'encadrement à bord de tous les navires de commerce (transport de passagers ou de marchandises). Ils peuvent être spécialisés (pont ou machine) ou polyvalents.

On constate pour ces personnels des parcours d'évolution professionnelle assez normés en relation avec leur expérience et l'acquisition de nouvelles compétences.

Pour maintenir cette possibilité, les salariés, en fonction de leur fonction sur les bateaux, devront intégrer des compétences liées aux enjeux du secteur :

- compétences liées aux nouvelles énergies et nouvelles formes de propulsion des bateaux ;
- compétences liées au numérique et aux nouvelles technologies : aide à la navigation, automatisation... ;
- compétences liées à la sécurité ;
- ...

B. *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.

C. *Les métiers de la maintenance*

Les activités de maintenance sont doublement impactées :

- par les mutations technologiques dans les navires. 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 navire aux équipes de maintenance. Ceci permet de devancer les interventions techniques à effectuer, elles-mêmes de plus en plus complexes... ;
- 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.

Article 5 | *Modalités de prise en charge*

Nature des frais éligibles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont les suivants :

- les frais pédagogiques ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- les frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance.

Niveau de prise en charge des frais pédagogiques et des frais de transport et d'hébergement et de rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance.

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

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, la prise en charge des actions de formation par l'OPCO mobilités est effectuée dans la limite d'un taux *a minima* de 9,15 €, pouvant être porté à 11,50 € par heure dans la limite de 1 200 heures, sous réserve des possibilités financières de l'OPCO mobilités et des règles de péréquation de France compétences. Ce montant couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement. Les modulations du montant horaire de prise en charge seront déterminées par l'OPCO Mobilités conformément aux préconisations du conseil des métiers des personnels navigants, en fonction des priorités, des certifications visées et des disponibilités financières.

En application, par ailleurs, des dispositions de l'article L. 6324-5 du code du travail, les parties signataires souhaitent la prise en charge de la rémunération des salariés bénéficiaires du présent dispositif dans les conditions déterminées par décret.

Article 6 | Durée et entrée en vigueur

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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 7 | 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 22 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brevet officier de quart polyvalent.
Brevet officier chef de quart machine.
Brevet officier chef de quart passerelle.
Brevet capitaine 200.
Brevet capitaine 3 000.
Brevet capitaine 500.
Brevet de capitaine.
Brevet de capitaine de 1^{re} classe.
Certificat de matelot.
BTS transport et prestations logistiques.
LP logistique et transports internationaux.
Manager transport logistique et commerce international.
Manager transports et logistique.
DUT gestion logistique et transport.
Bac pro logistique.
International Trade & Logistics.
Responsable production transport logistique.
Logistique aéroportuaire et transport aérien.
LP gestion des opérations logistiques et portuaires.
Responsable de la chaîne logistique.
TP technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique.
Transport Logistics & International Trade manager.
LP management des processus logistiques.
Brevet de mécanicien 750 kW.
Chef mécanicien illimité.
Maintenance des systèmes option A, systèmes de production (BTS).
Certificat de mécanicien.
Brevet d'officier électronicien (ETO).
Brevet d'officier électronicien.
Brevet d'officier électronicien et système.
Brevet chef mécanicien 3 000 kW.
Brevet chef mécanicien 8 000 kW.
Préparation et réalisation d'ouvrages électriques (CAP).
Brevet de mécanicien 250 kW.
LP systèmes d'électronique marine embarqué.
TP électricien d'équipement.
TP technicien supérieur de maintenance industrielle.

BTS négociation relation client.
DUT techniques de commercialisation.
BTS management des unités commerciales.
LP commerce et distribution.
BTS commerce international a référentiel commun européen (BTS).
Assistant import/export.
LP commerce et distribution.
Bachelor communication Web Marketing.
Responsable de communication.
Titre RNCP II – chargée de communication.
BTS design graphique.
LP statistique décisionnelle en marketing.
Manager de la marque.
Titre RNCP II – Manager des stratégies de communication marketing.
DUT génie électrique et informatique industrielle GEII.
Manager en système d'information.
Métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux.
BTS services informatiques aux organisations.
Titre ingénieur exploitation des systèmes de production.
Titre niveau III technicien systèmes réseaux et sécurité.
Titre RNCP III – concepteur intranet internet.
Titre RNCP III – gestionnaire en maintenance informatique et support informatique.
Administrateur systèmes, réseaux, bases de données.
MC employé barman.
Bac pro technicien en chaudronnerie industrielle.
TP conducteur du transport routier interurbain de voyageurs.
TP conducteur routier de marchandises sur porteur.
BTS tourisme.
Enjeux et stratégies maritimes.
LP métiers du tourisme – commercialisation des produits.
LP QH2SE.
Responsable d'activités ou d'entreprises touristiques.
Responsable QSE.
Certificat de matelot pont.
Certificat de matelot de quart passerelle.
Certificat de marin qualifié pont.
Brevet de chef de quart 500.
Brevet d'officier chef de quart passerelle.
Brevet de second capitaine 3 000.

Brevet de second capitaine.
 Certificat de mécanicien de quart machine.
 Certificat de matelot électrotechnicien.
 Brevet d'officier chef de quart machine.
 Brevet de second mécanicien 3 000 kW.
 Brevet de second mécanicien 8 000 kW.
 Brevet de second mécanicien.
 Brevet de chef mécanicien.
 Brevet d'officier chef de quart navire de mer.
 Brevet de second polyvalent.
 Brevet de capitaine 1^{re} classe de la navigation maritime.
 Certificat restreint de radiotéléphoniste du service mobile.
 Certificat spécial d'opérateur.
 Certificat restreint d'opérateur.
 Certificat général d'opérateur.
 Certificat de radio électronicien de 1^{re} classe du service mobile maritime et du service maritime par satellite.
 TP installateur thermique et sanitaire.
 Agent de montage et de câblage en électronique.
 Cuisinier(ère).
 Monteur dépanneur frigoriste.
 Soudeur.
 Électricien d'équipement.
 Tuyauteur industriel.
 BEP – brevet d'études professionnelles maritimes de marin du commerce.
 Bac professionnel maritime électromécanicien marine.
 Bac professionnel conduite et gestion des entreprises maritimes.
 Certificat d'aptitude professionnelle maritime de matelot.
 Brevet d'études professionnelles maritimes mécanicien.
 Brevet d'études professionnelles maritimes de marin du commerce.
 Certificat d'aptitude aux fonctions de cuisinier embarqué.
 TP électricien d'équipement.
 Certificat de qualification professionnelle tuyauteur industriel.
 DUT génie mécanique et productique.
 LP systèmes automatisés réseaux et informatique industrielle.
 BTS systèmes numériques.
 Diplôme de comptabilité générale.
 BTS comptabilité gestion.
 Titre RNCP II acheteur leader.

Titre RNCP II responsable de la fonction achat.

LP métiers de la GRH.

Titre RNCPB III gestionnaire de paie.