

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES PERSONNELS DES PORTS DE PLAISANCE**

**ACCORD DE BRANCHE
RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE
DANS LES PORTS DE PLAISANCE**

PREAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans la branche des ports de plaisance, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, reprises dans l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il s'inscrit dans la poursuite et le développement de la politique de formation professionnelle définie à l'article 55 de la Convention Collective Nationale des Personnels des Ports de Plaisance du 16 mars 1982, dont les dispositions ont été étendues à toutes les entreprises de la branche par Arrêté Ministériel du 18 novembre 1982. Cette politique, mise en œuvre depuis plusieurs années, se déroule dans le cadre d'un dialogue social constructif entre la Fédération Française des Ports de Plaisance et les délégations syndicales, notamment au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Ports de Plaisance et de la Section Professionnelle Paritaire des Ports de Plaisance, avec l'appui technique de l'AGEFOS-PME.

Les parties signataires réaffirment le rôle majeur de la formation professionnelle dans l'adaptation des salariés des ports de plaisance à un environnement socio-économique en pleine évolution et à la nécessité d'une amélioration constante de leur professionnalisme.

Afin de satisfaire tant les besoins des entreprises que les aspirations des salariés, les parties signataires entendent favoriser la mise en œuvre des différents dispositifs proposés par les nouveaux textes, notamment la mise en place de l'entretien professionnel, celles du droit individuel à la formation et d'actions visant le développement des compétences, dans le même esprit que les initiatives qui aboutissent, avec le soutien technique de la Fédération Française des Ports de Plaisance, à la création du Certificat de Qualification Professionnelle des agents portuaires.

Elles se proposent également d'encourager au sein des ports de plaisance la conclusion de contrats de professionnalisation pour l'embauche des jeunes et les mesures s'inscrivant dans les programmes des périodes de professionnalisation.

Elles attendent enfin de la mise en place, avec le concours de l'AGEFOS-PME, d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications des ports de plaisance, les informations qui leur permettront une meilleure compréhension des évolutions dans la branche et de leurs conséquences sur l'emploi et les qualifications des salariés.

En tout état de cause, les parties signataires entendent mettre en cohérence les objectifs et priorités qu'elles définissent au sein des instances paritaires de la branche et l'ensemble des dispositifs et moyens dont les modalités sont précisées par le présent accord.

M J TH FC
MCD

CHAPITRE I – LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES PORTS DE PLAISANCE

Article 1 – Les Priorités

Les parties signataires considèrent comme objectifs prioritaires toutes les actions qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés, d'améliorer leur employabilité et de favoriser le développement de leurs compétences.

Compte tenu de ces objectifs, elles entendent orienter essentiellement la formation dans les ports de plaisance vers :

- les actions qui permettent l'acquisition d'un titre à finalité professionnelle, notamment celle d'un **certificat de qualification professionnelle**, d'un diplôme ou d'une qualification reconnue par la CPNE de la branche
- les actions au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, avec une personnalisation des parcours de formation prenant en compte les acquis de l'expérience professionnelle des intéressés ;
- les actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE des ports de plaisance ;
- toutes actions à l'intention des publics suivants :
 - les jeunes salariés de moins de vingt six ans ;
 - les salariés inscrits dans un parcours de validation des acquis de l'expérience ;
 - les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;
 - les salariés n'ayant bénéficié d'aucune formation depuis trois ans, ceux ayant au moins vingt ans d'activité professionnelle et ceux âgés de 45 ans et plus ;
 - les femmes, et en particulier celles qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ou les hommes et les femmes, après un congé parental ;
 - les salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail et les salariés handicapés, en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi ;

Ces priorités s'appliquent aux actions de formation proposées aux salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Article 2 – Le Tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des différents dispositifs de formation prévus au présent accord.

La fonction tutorale a notamment pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider et guider les salariés qui participent à des actions de formation dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation. Le tuteur participe à l'évaluation du suivi de la formation et le cas échéant aux jurys d'examen ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers notamment d'actions d'accompagnement en situation de travail.

M
 TH
 MLD

La désignation d'un tuteur est obligatoire pour le suivi des salariés admis au programme de formation du Certificat de Qualification Professionnelle des agents d'exécution techniques et administratifs des ports de plaisance.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat. Il doit justifier d'une qualification et d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec les objectifs des actions de formation qu'il supervise.

Lorsque l'action de formation dont le suivi lui est confié est un contrat de professionnalisation, son nom, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le dit contrat.

Le tuteur suit les actions de formation de trois salariés au plus et assume la responsabilité du suivi des actions de formation pendant toute la durée de celles-ci.

Il participe avec l'employeur aux liaisons avec la délégation régionale de l'AGEFOS-PME dont relève l'entreprise, ainsi qu'avec le secrétariat de la CPNE assuré par la FFPP.

Pour lui permettre d'assurer ses missions tout en continuant d'exercer son emploi dans le port, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire, notamment pour le suivi des bénéficiaires d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Afin de favoriser l'exercice de sa mission, le tuteur peut bénéficier d'une préparation ou d'une formation spécifique. Les critères de prise en charge des coûts correspondants et de ceux qui sont liés à la fonction tutorale sont déterminés annuellement par la Section Paritaire Professionnelle. Pour en avoir connaissance, les ports devront se mettre en relation avec la délégation régionale de l'AGEFOS-PME à laquelle ils sont rattachés.

En tout état de cause, il sera tenu compte, dans le cadre de son évolution de carrière, des nouvelles compétences acquises par le tuteur du fait de cette préparation ou formation.

Article 3 – L'accueil et l'insertion des jeunes

Les parties signataires recommandent aux ports de développer l'accueil des jeunes en formation initiale comportant un stage ou une période de formation en entreprise en concluant des conventions avec les établissements d'enseignement technique professionnel ou supérieur dispensant des formations préparant à des spécialités intéressant les ports de plaisance.

Les ports favoriseront l'accueil d'élèves et d'étudiants effectuant des stages dans le cadre de programmes d'échanges européens.

Article 4 – Les salariés âgés de 45 ans et plus ou justifiant de 20 ans d'activité professionnelle

Les ports sont invités à développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en prenant en compte les spécificités de ces catégories de salariés et les travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers de la branche.

Lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 6 ci-après, l'employeur ou son représentant, et le salarié feront le point sur la situation professionnelle de ce dernier et rechercheront les moyens de nature à favoriser la poursuite du développement de son activité dans le port.

Handwritten initials and marks at the bottom right of the page, including a large '7', 'dp', 'TH', 'FL', and 'HL7'.

A la suite de cet entretien et, si nécessaire, un bilan de compétences pourra être réalisé et/ou une période de professionnalisation envisagée, selon les modalités prévues par le présent accord.

Article 5 – La formation et l'égalité professionnelle

Les parties signataires rappellent leur volonté de parvenir à l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue.

En s'appuyant sur les travaux menés par l'Observatoire Prospectif des Métiers de la branche, évoqués au chapitre IV du présent accord, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à la formation, la CPNE des Ports de Plaisance adressera, en tant que de besoin, des recommandations aux employeurs en vue de favoriser l'égalité d'accès à la formation.

CHAPITRE II – L'INFORMATION ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Article 6 – L'Entretien Professionnel

Tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans un même port bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel organisé par l'employeur.

Cet entretien périodique a pour objet de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement des activités du port.

Au cours de cet entretien, pourront être notamment évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs d'évaluation (comme un bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience, par exemple) et de formation (une période de professionnalisation, notamment) qui pourraient y répondre, ainsi que la mise en œuvre du DIF.

Les parties signataires conviennent de définir, au sein de la CPNE des Ports de Plaisance, les modalités de mise en œuvre de cet entretien.

Article 7 – Le Bilan de Compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans le port qui l'emploie, d'un bilan de compétence en dehors du temps de travail. La prise en charge financière de cette action est assurée, en priorité et à la demande du salarié, dans le cadre du plan de formation, du dispositif du congé individuel de formation ou du DIF.

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier d'une action de bilan de compétences au titre du plan de formation. Dans ce cas, il est réalisé pendant le temps de travail.

M
 dp
 TH 42
 M.L.N

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation. Il est effectué par des organismes agréés extérieurs aux entreprises. Le salarié est le seul destinataire des résultats qui ne peuvent être communiqués à l'entreprise qu'avec son accord.

Un congé spécifique a été prévu pour permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ou du salarié dans le cadre du DIF. Le congé de bilan de compétences est un droit individuel géré par les Fongecif.

Article 8 – La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) La validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, comme le **Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)** des agents d'exécution techniques et administratifs des ports de plaisance. Tout salarié des ports de plaisance peut en outre faire reconnaître son expérience professionnelle en vue d'obtenir :

- un diplôme
- un titre à finalité professionnelle
- une qualification validée par la CPNE des Ports de Plaisance

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

Il s'agit d'une démarche individuelle du salarié, qui peut s'inscrire dans le cadre du DIF après accord de l'employeur ou dans celui d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par les Fongecif.


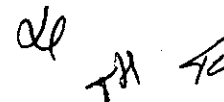
Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées, de façon continue ou non, pendant au moins trois ans. Les activités doivent être en rapport avec la certification visée. Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, bénéficie, sous réserve de justifier d'un an d'ancienneté dans le port qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

A l'issue d'une validation des acquis de l'expérience, si celle-ci est incomplète, le salarié bénéficie d'une priorité pour suivre les actions de formation indiquées.

Si une validation des acquis de l'expérience est incomplète, le jury de la VAE doit prescrire le complément nécessaire. Dans ce cas, le salarié doit obtenir la certification visée avant l'expiration d'un délai de 5 ans.

Le salarié a droit à un congé rémunéré de 24 heures pour suivre une session de validation des acquis de l'expérience. A cet effet, il doit présenter une demande écrite à l'employeur au moins soixante jours avant le début de sa première absence. L'employeur dispose alors d'un délai de trente jours pour faire une réponse motivée à la demande du salarié. Les frais d'accompagnement peuvent être financés par le port ou le FONGECIF.

Les modalités d'application du présent article seront définies par la CPNE des Ports de Plaisance et feront l'objet, dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale, d'un avenant au présent accord de branche.

 
MLM

Article 9 – Le Passeport Formation

Les parties signataires conviennent de définir, au sein de la CPNE des Ports de Plaisance, les conditions de mise en œuvre d'un « Passeport Formation » permettant à tout salarié de la branche souhaitant en disposer d'être en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Le Passeport Formation est un document personnel établi par le salarié et à son initiative. Il reste sa propriété et il en dispose sous sa responsabilité. Il peut recenser notamment, afin de répondre à son objectif, les différentes certifications que son titulaire aura pu obtenir, tant dans le cadre de la formation initiale que de la formation continue, ainsi que les différentes actions d'évaluation ou de formation dont il aura pu bénéficier. Ce passeport peut également comporter des informations découlant de l'entretien professionnel.

Les conditions de mise en œuvre du passeport formation définies au sein de la CPNE feront l'objet d'un avenant au présent accord de branche.

CHAPITRE III – LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 10 – Le Programme Pluriannuel de Formation

Les parties signataires engagent les ports, dans le cadre de leurs politiques de formation, élaborées en fonction de leurs spécificités, à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les objectifs et priorités définis à l'article premier du présent accord.

Elles les engagent également à mettre en place des actions favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification

Elles les incitent à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités, ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté chaque année pour avis aux représentants du personnel.

Article 11 – Le Plan de Formation

Le plan de formation annuel est établi en fonction du programme pluriannuel de formation, s'il en existe un. A défaut d'un tel programme, les ports sont engagés à tenir compte dans l'élaboration de leur plan de formation des recommandations des parties signataires, telles qu'elles sont exprimées au premier alinéa de l'article 10 du présent accord.

Les représentants du personnel (délégués du personnel, ou comité d'entreprise, s'il en existe un), doivent délibérer sur le plan de formation du port, compte tenu notamment du programme pluriannuel éventuel, et être informés de la réalisation de ce plan.

M
 de TH FC
 MLD

Lors de la consultation des représentants du personnel sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, l'employeur indique dans un document d'information, la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail. Toute action suivie dans ce cadre est réalisée pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération.
2. Les actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi. Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu à rémunération.

Toutefois, sous réserve d'un accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire, ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, la limite est de 4 % de leur forfait.

3. Les actions ayant pour objet le développement des compétences. Ces actions, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, peuvent être réalisées en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, la limite est de 5 % de leur forfait.

Le refus du salarié de participer à une action de formation, ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord écrit, ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

Par ailleurs, avant le départ en formation, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié peut accéder en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution du coefficient hiérarchique s'y rapportant.

Au cours d'une même année civile, et pour un même salarié, la somme des heures de formation réalisées en dehors du temps de travail et qui n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires ne peut être supérieure à 80 heures ou, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait.

Les actions de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par le port d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette du salarié concerné, conformément aux dispositions en vigueur.

Les salariés qui participent à des actions de formation en dehors du temps de travail bénéficient, pendant la durée de la formation, des dispositions de la législation de la Sécurité Sociale relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (art. L.933-4 du Code du travail).

3
 el
 TH
 FC
 TLA

Article 12 – Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

A compter du 1^{er} janvier 2005, tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans le port, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail est inférieur à 80 % de la durée légale, cette durée est calculée au prorata temporis avec un seuil minimum de 8 heures. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Les parties signataires décident que tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans le port, a acquis au titre du DIF pour l'année 2004, un crédit de 20 heures au 31 décembre 2004. Pour les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans le port, le DIF acquis au 31 décembre 2004 est calculé prorata temporis, sauf pour les temps partiels supérieurs ou égaux à 80 % de la durée légale.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient du DIF, calculé prorata temporis, dès lors qu'ils justifient avoir travaillé dans le port pendant au moins quatre mois au cours des douze derniers mois.

Chaque salarié est informé par écrit, chaque année, du total des droits acquis au titre du DIF et de sa situation au 1^{er} janvier de l'année en cours.

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

Le salarié doit adresser sa demande à celui-ci par écrit au moins un mois avant la date du début de l'action de formation envisagée. Cette demande doit préciser notamment l'intitulé de la formation, les dates de son début et de sa fin, son coût prévisionnel, l'organisme susceptible de la dispenser et s'il est prévu qu'elle se déroule durant le temps de travail, en dehors, ou en tout ou partie de celui-ci.

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant à cet effet que les droits acquis ou en les conjuguant avec les autres moyens d'accès à la formation (périodes de professionnalisation, plan de formation).

L'accord sur le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par écrit entre le salarié et l'employeur. Il prend en compte, d'une part les priorités de branche définies à l'article premier du présent accord et, d'autre part, les conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 6 du présent accord, ou celles d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, ou d'un bilan de compétences ou encore d'une action de validation des acquis de l'expérience.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse motivée au salarié. A défaut de cette notification, la demande est considérée comme acceptée.

Le DIF est réalisé pendant ou en dehors du temps de travail. Dans ce dernier cas, pendant la durée des actions s'y rapportant, le salarié bénéficie du versement par le port d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue, conformément à la réglementation en vigueur.

Handwritten notes and initials at the bottom right of the page, including a large 'G' and initials 'TH', 'MCN', and '40'.

Les actions de formation au titre du DIF étant réalisables en articulation avec celles du plan de formation ou de la période de professionnalisation, il est prévu dans ce cas qu'elles pourront être mises en œuvre, pour tout ou partie, sur le temps de travail, notamment pour répondre aux besoins d'organisation du port.

Les salariés qui participent à des actions de formation au titre du DIF en dehors du temps de travail bénéficient, pendant la durée de la formation, des dispositions de la législation de la Sécurité Sociale relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (art. L.933-4 du Code du travail).

Les frais liés aux actions de formation réalisées dans le cadre du DIF (frais de transport, d'hébergement ou autres) ne peuvent être mis à la charge du salarié.

En cas de mutation d'un salarié d'un port à un autre port relevant de la Convention Collective Nationale des Personnels des Ports de Plaisance, l'intéressé conserve chez son nouvel employeur, les droits au DIF acquis chez son précédent employeur.

Article 13 – Le Contrat de Professionnalisation

Les parties signataires souhaitent que les ports s'attachent à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la conclusion de **contrats de professionnalisation**.

Les modalités de financement de ce dispositif sont fixées annuellement par la SPP et c'est la CPNE qui en arrête chaque année les priorités et les publics concernés.

La durée du contrat de professionnalisation, de 6 à 12 mois lorsqu'il est à durée déterminée, ou incluant une action de professionnalisation de 6 à 12 mois, obligatoirement en début de contrat lorsqu'il est à durée indéterminée, peut être portée jusqu'à **24 mois** pour :

- les actions de professionnalisation concernant les jeunes ou les demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les actions de formation de nature à favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, et/ou ayant 20 ans d'activité professionnelle et/ou de plus de 45 ans et/ou reprenant leur activité professionnelle.
- les actions de professionnalisation permettant à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, tel qu'un **Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)**, une qualification professionnelle établie par la CPNE des ports de plaisance ou une qualification professionnelle reconnue dans la nomenclature des emplois de la Convention Collective Nationale des Personnels des Ports de Plaisance ;

Les durées des formations au titre des contrats de professionnalisation, quelle que soit la durée de ceux-ci, sont comprises entre 15 % (sans être inférieures à 150 heures) et 25 % de la durée totale du contrat.

Toutefois ces durées de formation peuvent être augmentées jusqu'à **50 %** de la durée totale du contrat (sans pouvoir dépasser **1 500 heures**) pour les publics et les actions de professionnalisation énumérées au 2^{ème} alinéa du présent article, notamment lorsqu'il s'agit de jeunes de moins de 26 ans sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Handwritten notes and initials at the bottom right of the page, including a checkmark, the letters "TH", and the date "11/07".

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur, tel que défini à l'article 2 ci-dessus, dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, afin d'assurer un suivi de qualité permettant d'atteindre les objectifs fixés par les différentes parties à ce contrat.

A cet effet, dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur, ou son représentant, examine avec le bénéficiaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels de l'intéressé mis en œuvre en situation de travail. En cas d'inadéquation, le salarié et l'employeur peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant le contenu et/ou la durée de la formation. Toutefois, cette modification ne peut prendre effet qu'après concertation avec la délégation régionale AGEFOS-PME concernée et son accord de prise en charge.

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation **âgés de moins de 26 ans** perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- 65 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans.
- 80 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Pour les titulaires d'un bac professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV, la rémunération ne peut être inférieure à :

- 75 % du SMIC s'il s'agit de salariés âgés de moins de 21 ans.
- 90 % du SMIC s'il s'agit de salariés âgés de 21 ans et plus.

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation **âgés d'au moins 26 ans** perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- 100 % du SMIC, sans pouvoir être inférieure à 85 % de la rémunération correspondant à l'indice 150 de la grille conventionnelle des salaires.

L'employeur et le bénéficiaire du contrat de professionnalisation peuvent convenir, lors de la conclusion du contrat, de dispositions plus favorables.

Article 14 – La Période de Professionnalisation

Les parties signataires conviennent de mettre en place et de développer dans la branche des ports de plaisance le dispositif de la période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée déjà présents dans le port en contribuant :

- à faciliter leur évolution professionnelle ;
- à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des compétences dans les ports
- à capitaliser les unités de formation et les expériences successives.

Sans préjudice des dispositions de l'article L.982-1 du Code du Travail, les parties signataires décident que les périodes de professionnalisation dans les ports de plaisance sont ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée aux évolutions technologiques et organisationnelles et en priorité aux salariés ayant les premiers niveaux de qualification quel que soit leur âge, ainsi qu'à ceux :

- qui sont âgés de moins de 30 ans et dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

Handwritten initials and marks at the bottom right of the page, including a checkmark, 'DE', 'TH', and 'MLM'.

- qui sont âgés de 45 ans et plus, ou qui ont au moins 20 ans d'activité professionnelle, dans le but de maintenir leur employabilité ;
- qui vont accéder à un nouvel emploi dans le port (volet « adaptation » du plan de formation) ;
- qui n'ont bénéficié d'aucune formation depuis 3 ans ;
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- qui appartiennent à la catégorie des travailleurs handicapés ;
- qui ont été déclarés inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail ;
- qui reprennent leur emploi à la suite d'un congé maternité ou après un congé parental ;
- qui reprennent leur emploi sans avoir cessé de figurer à l'effectif de l'entreprise.

Sont accessibles prioritairement au titre des périodes de professionnalisation les actions de formation qui ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, tel que le **Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)** des agents d'exécution techniques et administratifs des ports de plaisance, en utilisant si possible la validation des acquis de l'expérience des salariés concernés ;
- soit une qualification reconnue dans la nomenclature des emplois de la Convention Collective Nationale des Personnels des Ports de Plaisance ;
- soit une qualification figurant sur une liste établie par la CPNE des ports de plaisance.

La durée de la période de professionnalisation est arrêtée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, entre un minimum de 70 heures et un maximum de 400 heures. Elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini et personnalisée. Une validation des acquis de l'expérience peut être réalisée en préalable à la période de professionnalisation.

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler, après concertation et accord entre l'employeur et le salarié :

- soit pendant le temps de travail ;
- soit en tout ou partie hors du temps de travail à la demande du salarié, avec utilisation de son crédit ouvert au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF), sous réserve d'un accord écrit entre les parties ;
- soit en tout ou partie hors du temps de travail à la demande de l'employeur, dans le cadre d'une action engagée au titre du plan de formation, notamment lorsqu'elle concerne un développement des compétences et sous réserve d'un accord écrit entre les parties,

Les actions de formation ayant pour objet d'adapter le salarié à son poste de travail sont réalisées pendant le temps de travail.

Les actions de formation au titre de la période de professionnalisation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié. Lorsqu'elles sont mises en œuvre en dehors du temps de travail, elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation prévue au III de l'article L.932-1 du Code du Travail.

En tout état de cause, le nombre d'heures pouvant être accomplies à ce titre en dehors du temps de travail est limité à 80 heures par an.

M. ^{de} _{su} TH _{MLN}

Les modalités de financement des périodes de professionnalisation sont fixées annuellement par la SPP et c'est la CPNE qui en arrête chaque année les priorités et les publics concernés.

Article 15 – Le Congé Individuel de Formation (CIF)

Les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel, de bénéficier de l'aide du Fongecif.

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

Pour bénéficier d'un CIF, l'intéressé doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, comme salarié dans une ou plusieurs entreprises, quelle que soit la nature de son contrat de travail, ou de ses contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle il dépose sa demande d'autorisation d'absence.

CHAPITRE IV – L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS

Article 16 – Mise en place et objet de l'Observatoire Prospectif

Les parties signataires confirment par le présent accord la création, aux termes d'une convention et d'un protocole d'organisation conclus avec l'AGEFOS-PME, d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications des Ports de Plaisance destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche, tant au niveau national, régional, européen, qu'international, afin d'anticiper leur transformation, l'émergence de nouveaux métiers, voire la disparition de certains.

Elles soulignent l'importance qu'elles attachent aux travaux de cet Observatoire qui seront de nature à éclairer leurs réflexions dans la détermination de la politique de formation de la branche.

Le rôle de cet Observatoire est d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire documents, études et outils concrets et utiles, à l'intention des directions des ports de plaisance et de leurs salariés.

La CPNE des Ports de Plaisance assurera le rôle de comité de pilotage de l'Observatoire. A ce titre, elle est chargée d'orienter ses travaux, d'en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des éléments fournis sur les données quantitatives et qualitatives des métiers, de déterminer les suites à donner.

L'ensemble des dispositions concernant les missions, le fonctionnement et le financement de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications des Ports de Plaisance est traité dans le cadre de la Convention conclue entre l'AGEFOS-PME et la CPNE des Ports de Plaisance, dont une copie est annexée au présent accord.

7
 Y
 TE
 TH
 MCA

CHAPITRE V – LA CPNE DES PORTS DE PLAISANCE

Article 17 – Le rôle de la CPNE

Les parties signataires rappellent que tout ce qui concerne l'emploi et la formation professionnelle dans les ports de plaisance relève de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), mise en place aux termes de l'avenant n° 34 du 4 février 1999 à la Convention Collective Nationale des Personnels des Ports de Plaisance et dont le secrétariat est assuré par la Fédération Française des Ports de Plaisance

Dans le cadre du présent accord, la CPNE est plus particulièrement chargée :

- d'émettre des recommandations aux employeurs en vue de favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes (article 5) ;
- d'étudier les conditions de réalisation de l'entretien professionnel (article 6) ;
- d'étudier les modalités de mise en application de la validation des acquis de l'expérience (article 8) ;
- d'étudier les conditions de mise en œuvre du passeport formation dans la branche des ports de plaisance (article 9) ;
- d'actualiser le dispositif existant des qualifications validées par la CPNE pour en assurer le développement et présenter celles-ci au Répertoire National des Certifications Professionnelles ;
- de définir les objectifs de professionnalisation qui permettent aux salariés de participer à une action de formation dans le cadre de la période de professionnalisation (article 14) ;
- de constituer le comité de pilotage de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications des ports de plaisance et de créer en son sein, à cet effet, un groupe technique paritaire (article 16).
- de se saisir des travaux de l'Observatoire pour élaborer la politique emploi formation de la branche des ports de plaisance.
- de tirer les enseignements des travaux de l'Observatoire et de mettre ceux-ci à la disposition des employeurs et des organisations représentatives du personnel selon des modalités qu'elle devra définir.

CHAPITRE VI – LES DISPOSITIONS FINANCIERES

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 18 – Les contributions des ports employant moins de 10 salariés

Les ports employant moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, conformément aux dispositions de l'article L.952-1 du Code du Travail, une contribution minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution doit être versée en totalité à l'AGEFOS-PME, OPCA désigné de la branche des ports de plaisance, ainsi que le dispose l'avenant à la Convention Collective n° 32 du 1^{er} octobre 1998

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par le présent accord et annuellement par la CPNE, notamment :



 M
 TE
 TH
 HLD

- A concurrence de **0,15 %** du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
 - les actions de formation liées à un contrat de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.
 - les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation ;
 - les actions de formation de tuteur ;
 - l'exercice de la fonction tutorale ;
 - le financement d'actions de formation reconnues prioritaires au titre du DIF ;
 - les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications des Ports de Plaisance.

- A concurrence de **0,40 %** du montant des versements :
 - les actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation du port ;
 - les actions mises en œuvre dans le cadre du DIF ;
 - la prise en charge du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en œuvre des actions en dehors du temps de travail ;
 - et, plus généralement, les actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle.

Article 19 – Les contributions des ports employant 10 salariés ou plus

Les ports employant au moins 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à **1,60 %** du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, conformément aux dispositions de l'article L.951-1 du Code du Travail.

Dans ce cadre, les ports effectuent annuellement :

- Un versement correspondant à **0,20 %** des rémunérations versées pendant l'année de référence aux Fongecif à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent.

- Un versement correspondant à **0,50 %** des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'AGEFOS-PME, OPCA désigné de la branche des ports de plaisance (avenant à la CCN n° 32 du 1^{er} octobre 1998), pour assurer le financement des priorités définies par le présent accord et annuellement par la CPNE, à savoir :
 - les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation, dont un minimum de 20 % des sommes dégagées à consacrer aux actions de formation liées à un contrat de professionnalisation pour les jeunes âgés de moins de 26 ans sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue et aux actions liées à une période de professionnalisation pour les salariés âgés de plus de 45 ans dans le but de maintenir leur employabilité ;
 - les actions de formation de tuteur ;
 - l'exercice de la fonction tutorale ;
 - le financement d'actions de formation reconnues prioritaires au titre du DIF ;
 - les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications des Ports de Plaisance.

M

TH
MLD

- Un versement à l'AGEFOS-PME, OPCA désigné des ports de plaisance (avenant à la CCN n° 32 du 1^{er} octobre 1998), au titre du **plan de formation** du port (au minimum 50 % de 0,90 % des rémunérations versées pendant l'année de référence).

Article 20 – Les critères de prise en charge des financements

Les critères de prise en charge et de financement des actions de formation par l'AGEFOS-PME sont définis annuellement par la Section Professionnelle Paritaire des Ports de Plaisance à partir des priorités fixées par la CPNE.

CHAPITRE VII – LES DISPOSITIONS DIVERSES

Article 21 – Négociation de branche

Conformément aux dispositions de l'article L.934-2 du Code du Travail, la Commission Paritaire Nationale (CPN) de la Convention Collective Nationale des Personnels des Ports de Plaisance consacra **tous les trois ans** l'une de ses réunions à l'examen des résultats des travaux de la CPNE, notamment ceux qui auront été réalisés à partir des documents établis par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche.

A cette occasion, la Commission Paritaire, après en avoir débattu, présentera à la CPNE ses observations et recommandations sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle dans les ports de plaisance.

Article 22 – Clause de suivi

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent contrat ;
- dans un délai de deux ans après l'entrée en vigueur du présent accord à l'effet d'effectuer un bilan d'étape portant sur la mise en œuvre de ses dispositions dans les ports de plaisance.

Article 23 – Force obligatoire du présent accord

Dans les matières relevant des articles du présent accord de branche sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement éventuellement conclus ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 24 – Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois.

Ses dispositions entreront en vigueur à la date de parution au *Journal Officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

M *TH* *SE* *HLF*

Article 25 – Extension


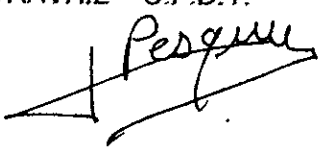
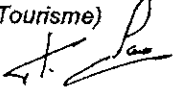
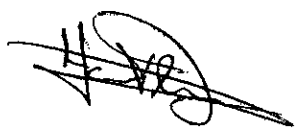
Les parties signataires demandent l'extension du présent accord de branche au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Cohésion Sociale.

Article 26 – Dépôt et publicité

Le présent accord national de branche conclu selon les dispositions des articles L.132-1 et suivants du Code du Travail, est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour être remis à chacune des parties signataires et pour l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L.132-10 du Code du Travail.

Fait à PARIS, le 25 octobre 2005

Entre les parties signataires ci-après :

- la FEDERATION FRANCAISE DES PORTS DE PLAISANCE – F.F.P.P.
représentée par M. Michel LE BRAS 
- la CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL – C.F.D.T.
(Fédération Générale du Transport et de l'Équipement)
représentée par M. Dominique Pesquerey 
- la CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS – C.F.T.C.
(Fédération des Syndicats Chrétiens des Transports)
représentée par M.
- la CONFEDERATION GENERALE DES CADRES – C.F.E. – C.G.C.
(Fédération Nationale des Cadres des Transports et du Tourisme)
représentée par M. Philippe Clair 
- la CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL – C.G.T.
(Fédération Nationale des Ports et Docks)
représentée par M. Hankin 
- la CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL – FORCE OUVRIERE – C.G.T. / F.O
(Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et Services)
représentée par M. Michel LE MEDO 