

ACCORD RELATIF AUX OBJECTIFS, PRIORITES ET MOYENS DE MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR DES PECHES MARITIMES

Vu la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie qui modifie en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue,

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu la loi n°2004-391 du 04 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,

Considérant les novations introduites par la législation et la nécessité d'adapter le dispositif actuel afin d'améliorer l'accès des salariés aux actions de formation facteur de maintien de leur employabilité, de développement de leurs compétences professionnelles et de la compétitivité de leurs entreprises,

Considérant l'obligation pour les entreprises maritimes de s'adapter face aux mutations économiques et évolutions technologiques dans le cadre des politiques maritimes nationales, européennes et internationales,

Considérant la priorité devant être accordée au développement de l'insertion professionnelle des jeunes en leur permettant de suivre des actions des formations adaptées notamment dans le cadre des contrats de professionnalisation, en instaurant une réelle culture tutorale,

Considérant la nécessité de favoriser l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle,

Considérant l'important effort d'information à réaliser auprès des entreprises pour mobiliser les différents dispositifs de formation en s'appuyant sur l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche,

Considérant l'intérêt des partenaires sociaux pour disposer d'un observatoire de l'emploi et des métiers au service de la branche afin de suivre les évolutions de l'emploi dans le secteur et d'assurer un développement de la formation adapté aux métiers,

Entre les parties contractantes soussignées

Pour les salariés :

- l'Union Fédérale Maritime CFDT
- le Syndicat de Marins à la Pêche CFTC

- la Fédération Nationale des Syndicats Maritimes CGT
- le Syndicat National des Sédentaires CGT affilié à la Fédération Nationale des Syndicats Maritimes CGT
- la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services – Force Ouvrière représentée

Pour les employeurs :

- le Syndicat Maritime des Pêcheurs Artisans affilié CFDT (SYMPA)
- le Syndicat National des Artisans Patrons Pêcheurs affilié CFTC
- le Syndicat National des Marins Pêcheurs Artisans affilié CGT
- la FFSPM représentée par Monsieur Frédéric CHARRIER,
- le SCEP, Syndicat National des Chefs d'Entreprise à la Pêche Maritime
- l'UAPF, Union des Armateurs à la Pêche de France

Il est décidé ce qui suit :

Champ d'application territorial et professionnel :

Le présent accord détermine les conditions spécifiques de mise en œuvre de la formation professionnelle des salariés au sein des entreprises de pêche maritime situées sur le territoire national : métropole et départements d'outre-mer.

Pour l'application de cet accord, est réputée entreprise de pêche maritime, l'entreprise qui exerce son activité, à savoir la capture des animaux et la récolte des végétaux marins, en mer ou dans la partie des fleuves, rivières, étangs et canaux où les eaux sont salées, conformément à l'article L 911-1 du Code rural et de la pêche maritime.

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réellement exercée par l'entreprise, le code NAF attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption (activité visée : 03.11Z pêche en mer).

CHAPITRE I – LA PREPARATION OPERATIONNELLE A L'EMPLOI

Soucieux de permettre aux demandeurs d'emploi de se former aux métiers de la pêche et d'acquérir les qualifications dont le secteur a besoin, les parties signataires reconnaissent la nécessité de créer les conditions de mise en place de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) dans la Pêche. Ils précisent que sa mise en œuvre se fait à l'initiative et sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME.

La POEC s'adresse à tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non. Elle leur permet de bénéficier d'une formation de 400 heures maximum nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche. Durant l'action de formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. La formation est financée par la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME, l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la branche.

A l'issue de la POEC, le contrat de travail qui peut être conclu est :

- un contrat d'engagement maritime à durée indéterminée ou déterminée d'une durée minimale de 12 mois conclu en application du code des transports, pour le personnel navigant,
- ou un contrat à durée indéterminée ou déterminée d'une durée minimale de 12 mois pour le personnel sédentaire,
- un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage d'une durée minimale de 12 mois.

CHAPITRE II – LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Article 1 : Objet

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de 26 ans en vue de favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle, ou en vue de compléter leur formation initiale pour pouvoir accéder à la fonction souhaitée,
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L 5134-19-1,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus en vue d'acquérir un diplôme afin de favoriser leur insertion professionnelle.

Il s'applique au personnel navigant et au personnel sédentaire des entreprises du secteur de la pêche maritime suivant des modalités adaptées aux conditions d'exercice de leurs métiers respectifs définies ci-après.

S'agissant du personnel navigant, le contrat de professionnalisation maritime permet d'assurer la formation en mer nécessaire à la délivrance des titres obligatoires pour exercer des fonctions à bord des navires de pêche, particulièrement le Certificat Matelot Pont qui remplace notamment le CIN créé par décret et dont les conditions de délivrance sont fixées par arrêté, ainsi qu'à l'obtention de qualifications maritimes complémentaires.

Il associe des enseignements généraux, professionnels, ou technologiques, dispensés dans un organisme de formation déclaré et agréé, ou à bord d'un navire, et des actions d'accompagnement et d'évaluation ainsi que l'acquisition de savoir-faire maritimes par l'exercice d'activités professionnelles embarquées.

S'agissant du personnel sédentaire, le contrat de professionnalisation est un contrat de formation par alternance qui associe période de formation et exercice d'une activité dans l'entreprise en relation avec la qualification visée. Ces formations doivent répondre aux obligations fixées par les articles L 6325-1 à L 6325-22 du Code du Travail et leurs dispositions réglementaires d'application.

Article 2 : Forme du contrat

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme :

- soit d'un contrat d'engagement maritime à durée déterminée, conclu en application du code des transports, pour le personnel navigant;
- soit d'un contrat de travail à durée déterminée pour le personnel sédentaire;
- soit d'une action de professionnalisation menée au début d'un contrat de travail ou d'engagement maritime à durée indéterminée (CDI).

Article 3 : Durée du contrat

La durée du contrat de professionnalisation pour un contrat à durée déterminée (C.D.D.) ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un C.D.I.) est de 6 mois au minimum et de 12 mois au maximum.

Toutefois, la durée maximale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation maritime du contrat à durée indéterminée peut être portée à 24 mois dans deux hypothèses :

- pour tenir compte des temps de formation réglementaire à terre dans le cadre des brevets et certificats maritimes et des exigences inhérentes aux durées de formation en mer et à l'alternance des temps d'embarquement et des périodes de congés et de repos à terre;
- en règle générale pour les formations sanctionnées par un diplôme qu'il s'agisse du personnel navigant ou sédentaire.

Le contrat de professionnalisation dans le cadre d'un CDD, ne peut être renouvelé qu'une fois si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes : maternité, maladie professionnelle, accident du travail, échec aux épreuves d'évaluation ou défaillance de l'organisme de formation, ou si le bénéficiaire a obtenu sa qualification visée et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Article 4 : Conclusion du contrat

L'employeur adresse le contrat de professionnalisation (CERFA) à son OPCA au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début du contrat.

L'OPCA dispose d'un délai fixé par décret à réception du contrat pour donner son avis de conformité et sa décision de financement.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'accompagnement, d'évaluation et de sanction de la formation conformes au présent accord, est annexé au contrat de professionnalisation.

Dans l'hypothèse où l'employeur communique un projet de contrat avant sa signature, l'OPCA dispose d'un délai pour donner son avis.

Article 5 : Obligations des parties

Conformément à l'article L.6325-3 du Code du Travail, l'employeur s'engage à assurer au titulaire pendant la durée du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir la qualification professionnelle visée et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Le titulaire du contrat de professionnalisation s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Article 6 : Formation

6.1 En dehors du temps de formation dans l'établissement de formation, l'acquisition des savoir-faire ainsi que les actions d'accompagnement et d'évaluation sont effectués :

- pour le personnel navigant, à bord du (ou des) navire(s) sur lequel (lesquels) le bénéficiaire est successivement embarqué pendant la durée du contrat de professionnalisation,
- pour le personnel sédentaire, dans les services à terre de l'entreprise.

Pour les formations professionnelles maritimes, les enseignements généraux, professionnels ou technologiques, et les actions d'accompagnement et d'évaluation effectuées à bord sont ceux prévus par la réglementation en vigueur pour chaque titre ou qualification maritime visée.

6.2 A l'exception de la formation au Certificat de Matelot Pont qui remplace notamment le CIN (cf. 6.3), la prise en charge financière par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la formation s'effectue de la façon suivante :

- pour le temps de formation réalisé dans l'organisme de formation.
- pour le temps de formation réalisé dans l'entreprise, à bord ou à terre. Une participation par heure de formation assurée peut être financée à l'entreprise dans la limite d'un plafond de 30% du temps global de formation suivi dans l'établissement de formation.
- Les critères de prise en charge des contrats de professionnalisation seront définis annuellement par la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME.
- Au delà d'un contrat de professionnalisation par navire, la SPP Pêche et Cultures Marines sera amenée à se prononcer.

6.3 Pour s'assurer d'un fonctionnement satisfaisant du Certificat Matelot Pont par la voie de l'alternance, il conviendra de financer également le temps nécessaire à l'acquisition des savoir-faire et des pratiques professionnelles, compléments indispensables de l'enseignement théorique.

A ce titre l'intervention de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) sera répartie comme suit pour la préparation du Certificat Matelot Pont par alternance :

- un temps maximal de formation de six semaines soit 210 heures dans un établissement de formation déclaré et agréé à raison de 12 euros de l'heure. Toutefois ce temps de formation pourra être porté à 7 semaines soit 245 heures dans un établissement de formation si la période supplémentaire de formation est consacrée à un stage de ramendage.
- un plafond de 150 heures de formation (sur la base de 8 heures par semaine d'embarquement) à raison de 15 euros de l'heure pour la quote-part de formation réalisée à bord du navire pendant la durée de l'action de professionnalisation (CDI) ou pendant le contrat de professionnalisation du CDD dans le respect du référentiel professionnel du Certificat Matelot Pont, du référentiel de la formation, des horaires de stage, des modalités de l'alternance figurant en annexe de l'arrêté relatif à la délivrance du certificat matelot pont, du certificat de matelot de quart à la passerelle et du certificat de marin qualifié pont.

Ces critères de prise en charge financière pourront être redéfinis par la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME.

Afin d'évaluer l'aptitude et la motivation des candidats, une « marée-découverte » sera organisée dans la mesure du possible avant le début du contrat de professionnalisation maritime, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

Article 7 : Tutorat

Pour chaque titulaire de contrat de professionnalisation, l'employeur doit désigner le tuteur parmi les salariés qualifiés.

La personne choisie doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle suffisante (minimum 2 ans) ayant un lien direct avec la qualification visée.

Le tuteur ne peut être responsable que d'un seul titulaire de contrat de professionnalisation.

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) sera chargé de faciliter l'accès pour le tuteur à une formation adéquate lui permettant d'assurer cette fonction caractérisée par :

- une capacité d'écoute, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès du salarié dans le cadre de la professionnalisation,
- une contribution à l'acquisition de compétences professionnelles,
- une participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique en relation avec le centre de formation.

En outre, s'agissant de l'encadrement à bord des navigants, le capitaine du navire d'embarquement, ou par délégation tout autre responsable du bord (second, bosco,...), est désigné comme tuteur du titulaire du contrat. Le tuteur assure l'accueil à bord ainsi que l'organisation et le bon déroulement de la formation. Il peut confier des actions de formation particulières à tout autre membre de l'équipage dans des domaines relevant de sa spécialité.

Les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat dans le cadre d'un contrat de professionnalisation sont prises en charge par la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME pour un montant forfaitaire par tuteur ou personne assurant une fonction tutorale de 230 € à 345 € par mois selon l'âge du tuteur et la situation du salarié bénéficiaire du contrat de professionnalisation, dans la limite d'une durée maximale de six mois.

Dans le cas où le tuteur doit recevoir une formation le préparant à sa fonction, une participation de 15 € par heure de formation au tutorat, pour une durée maximale de

40 heures, peut être versée par la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME à l'organisme chargé de cette formation.

Les actions de tutorat sont prises en charge au titre de la professionnalisation par l'OPCA dans la limite des moyens disponibles et conformément aux dispositions réglementaires en vigueur (cf. Décret n° 2014-1240 du 24 novembre 2014).

Article 8 : Rémunération minimale

Conformément à la réglementation les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI une rémunération minimale fixée comme suit :

	Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau	Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau
De 16 à 20 ans révolus	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 à 25 ans révolus	70 % du SMIC	80 % du SMIC
Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle	

Article 9 : Exonération et aides incitatives à l'embauche

Sous certaines conditions, les contrats conclus peuvent donner droit à exonération et aides à l'embauche de l'Etat.

CHAPITRE III – LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article 1 : Bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 et aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Article 2 : Objet

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le RNCP;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP);
- une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives;
- l'accès au socle de connaissances et de compétences conformément aux dispositions réglementaires;
- l'acquisition d'une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Considérant l'importance que la profession veut accorder à l'amélioration de la sécurité à bord des navires de pêche, par priorité, sont éligibles les certificats inscrits en vue de l'obtention des brevets ou diplômes de la formation professionnelle maritime à l'inventaire (CFBS...).

Ces périodes de professionnalisation peuvent être précédées d'une action de validation des acquis de l'expérience.

Article 3 : Modalités

Les périodes de professionnalisation peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié avec l'accord de l'employeur.

Les actions de formation peuvent être suivies pendant le temps de travail.

L'action de formation peut se dérouler hors du temps de travail :

- à l'initiative du salarié dans le cadre du C.P.F (cf. chapitre IV du présent accord);
- à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation, après accord écrit du salarié et dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

Article 4 : Financement

Conformément aux textes réglementaires en vigueur le financement de ces actions sera pris en charge par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) au titre de la contribution dite de professionnalisation, sur la base d'un forfait horaire de 15 euros dans la limite des moyens dont il dispose.

Les critères de prise en charge des périodes de professionnalisation seront définis annuellement par la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines.

CHAPITRE IV – LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Article 1 : Conditions d'ouverture et de calcul des droits

En application des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un Compte Personnel de Formation (CPF) est instauré, depuis le 1^{er} janvier 2015, au bénéfice de

chaque personne âgée d'au moins 16 ans qu'elle soit salariée (quel que soit son contrat de travail) ou demandeur d'emploi.

Par dérogation, le compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24h par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120h, puis de 12h par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures, qu'il s'agisse de personnel navigant ou de personnel sédentaire.

Pour les salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année (salariés à temps partiel ou salariés en CDD), l'alimentation du compte est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de soutien familial, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit administré par la Caisse des dépôts et consignations (www.moncompteformation.gouv.fr).

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année.

Article 2 : Modalités de mise en œuvre du CPF

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu (à l'exception de certains cas

précisés aux 2 premiers paragraphes de l'article 3.1, et aux 2 derniers paragraphes du chapitre V) et le calendrier de la formation. Le salarié doit solliciter l'employeur :

- 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois
- 120 jours avant le début de la formation pour une formation de plus de 6 mois

Pour le personnel navigant, compte tenu des exigences inhérentes aux périodes d'embarquement et de congés et de repos à terre, l'employeur a la possibilité d'accepter des demandes réalisées hors délai.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

L'entretien professionnel constitue le moment opportun pour échanger sur les besoins en formation et faire part de ses demandes d'utilisation du compte personnel de formation.

Article 3 : Formations éligibles au compte

Les formations éligibles au compte sont d'une part :

- les formations permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences » certifiées par un organisme habilité.
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE);

Ces formations sont mobilisables de droit, sur le temps de travail, auprès de l'employeur, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation.

D'autre part, les formations éligibles au CPF sont :

- les certifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (ou une partie de certification classée au RNCP constituant un bloc de compétences);
- les certificats de qualification professionnelle (CQP);
- les certifications ou les habilitations inscrites à l'inventaire de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP)

sous réserve qu'elles figurent sur une liste établie par le COPANEF, les COPAREF ou la branche Pêche.

A ce titre, les partenaires sociaux de la branche Pêche décident de rendre éligibles au CPF les formations suivantes :

- le brevet de capitaine de pêche;
- le brevet de patron de pêche;
- le brevet de lieutenant de pêche;
- le brevet de capitaine 200 pêche (ou le certificat de capacité);
- le certificat d'aptitude au commandement à la petite pêche;

- le brevet de chef mécanicien 8000 kW;
- le brevet de chef mécanicien 3000 kW;
- le brevet de mécanicien 750 kW;
- le brevet de mécanicien 250 KW;
- le brevet de conjoint collaborateur de chef d'entreprise artisanale maritime (BCCEAM);
- le certificat matelot pont;
- les certificats requis pour l'obtention des diplômes ou brevets (CFBS, CRO/CGO, MEDICAL I, II et III...);
- le certificat d'aptitude à l'hyperbarie;
- le certificat de cuisinier de navire;
- l'habilitation à la conduite et à la maintenance des installations frigorifiques embarquées à ammoniac à bord des navires;
- les tests TOEIC;
- la FIMO;
- la FCO;
- le CACES.

Les parties signataires confient à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) Pêche le soin de remettre à jour cette liste branche. Pour ce faire, la CPNE Pêche peut s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Pêche, et sur les éléments fournis par la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME, notamment les bilans de la branche.

Article 4 : Politique d'abondement

Afin de faciliter la mise en œuvre du CPF par les salariés de la branche et au regard des besoins de qualification des salariés de la branche, les parties signataires confient à la SPP Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF, en particulier, de décider :

- du budget à y consacrer et des fonds à mobiliser;
- des formations prioritaires éligibles parmi les formations figurant à l'article 3;
- le cas échéant, de la durée de l'abondement.

Si la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, le salarié peut ainsi par ce biais bénéficier d'un financement d'heures complémentaires de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel du salarié chaque année ni dans le plafond des 150 heures.

Article 5 : Modalités de prise en charge

Les frais occasionnés par la formation, suivie par le salarié au titre de ses heures inscrites sur son compte personnel de formation, sont pris en charge par l'AGEFOS PME ou, par l'entreprise, en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation.

Dans le respect des règles en vigueur, les critères de prise en charge du CPF sont proposés par la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines et validés par le CA national de l'AGEFOS PME. Ils concerneront les coûts pédagogiques, les frais annexes et la rémunération lorsque que la formation se déroule sur le temps de travail.

Article 6 : Période de transition

Conformément à l'article R.6323-7 du Code du travail, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015 et ce jusqu'au 1^{er} janvier 2021, sans pour autant que ces droits soient crédités sur le CPF du salarié.

Ainsi, afin de permettre leur utilisation, les employeurs informeront leurs salariés avant le 31 janvier 2015 du solde des droits acquis et non utilisés au titre du DIF.

Le solde DIF n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond d'acquisition du CPF. Toutefois, le solde de DIF peut être cumulé avec du CPF, dans la limite de 150 heures au titre d'une même demande.

CHAPITRE V – L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Conformément à la réglementation en vigueur, les partenaires sociaux rappellent que tout salarié doit bénéficier, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise. Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document sur la base éventuelle d'un modèle type fourni par l'OPCA de branche, dont une copie est remise au salarié.

Tous les six ans, au regard de l'ancienneté du salarié de l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document sur la base éventuelle d'un modèle type fourni par l'OPCA de branche, dont une copie est remise au salarié. Cet état doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience;

- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle (pour le personnel navigant, il peut s'agir d'une augmentation de la catégorie et l'accès à une nouvelle fonction à bord).

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, si l'employeur ne peut justifier avoir organisé les entretiens et rempli au moins 2 des 3 critères mentionnés au paragraphe précédent, alors :

- le compte personnel de chaque salarié concerné est abondé de 100 heures (130h pour un salarié à temps partiel);
 - l'entreprise verse à l'OPCA de branche, une somme correspondant à ces heures multiplié par un taux forfaitaire fixé par décret.
- A la date de la signature de l'accord, il est à 30€.

Le salarié concerné peut alors imposer à son employeur l'utilisation, sur le temps de travail, de ces heures pour la formation éligible au CPF de son choix, avec maintien du salaire.

CHAPITRE VI – LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR DES PECHE MARITIMES (CPNE PECHE)

Créée dans le cadre la loi 2004-391 du 04 mai 2004, la commission paritaire nationale de l'emploi en matière de formation professionnelle à la pêche maritime (CPNE Pêche).

Article 1 : Objet

La CPNE Pêche a pour vocation de contribuer à l'amélioration de la situation de l'emploi en relation avec la formation professionnelle dans le secteur des pêches maritimes. Elle contribue à définir la politique de formation dans le secteur par l'adéquation des besoins de formation de l'entreprise à ceux des salariés.

La CPNE Pêche définit des orientations, émet des propositions concertées et des avis paritaires dans le domaine de la relation emploi-formation.

Elle veille à la mise en œuvre de ces orientations en particulier via la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines créée au sein d'AGEFOS-PME.

Article 2 – Rôle en matière d'emploi

La CPNE Pêche a une mission générale d'étude, d'information et de proposition sur les métiers de la pêche, les qualifications et les carrières des marins, ainsi que sur le fonctionnement du marché du travail et les besoins des armements. Dans ce cadre, elle a pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations représentatives sur la situation de l'emploi dans la branche;
- d'étudier la situation de l'emploi et son évolution;

- recueillir et éventuellement de faire réaliser toutes les études utiles permettant une meilleure connaissance de la situation de l'emploi et de son évolution, et de proposer, le cas échéant, des mesures;
- d'examiner un rapport annuel sur la situation de l'emploi dans la profession.

Pour ce faire, la CPNE Pêche dispose des informations statistiques communiquées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la pêche.

Article 3 – Rôle en matière de formation professionnelle

Dans ce cadre, la CPNE Pêche a pour missions :

- d'identifier les besoins en qualifications de la branche compte tenu de l'évolution des emplois, des demandes des armements et des attentes des salariés, marins et sédentaires;
- de définir les orientations et les objectifs prioritaires de la formation professionnelle continue du secteur de la pêche;
- de participer à l'étude de l'offre et des moyens de formation;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation;
- de déterminer en tant que de besoin les qualifications pouvant être préparées par la voie de la professionnalisation;
- d'émettre des avis sur l'évolution des diplômes et titres professionnels, dans le secteur des pêches maritimes, en liaison avec les instances nationales et régionales compétentes en matière de formation professionnelle;
- d'élaborer et mettre à jour la liste de branche des formations éligibles au CPF.

Article 4 – Composition – Fonctionnement

La CPNE Pêche comprend :

- un collège de salariés, à raison d'un délégué par organisation syndicale de salariés représentative dans le secteur des pêches maritimes;
- un collège des employeurs, composé d'un nombre égal de représentants d'organisations d'employeurs.

Le Président et le Vice-Président de la CPNE Pêche sont désignés pour deux ans alternativement parmi les membres du collège des salariés et les membres du collège des employeurs.

Lorsque le Président est issu du collège des salariés, le Vice-Président est issu du collège des employeurs et inversement.

Le Président et le Vice-Président sont proposés par le collège dont ils sont issus et désignés par la CPNE Pêche.

Article 5 – Réunions

La CPNE Pêche se réunit en fonction des missions qui lui sont confiées, au moins une fois par an, ou, exceptionnellement et sur présentation d'un ordre du jour, à la demande de l'une ou l'autre des organisations représentatives dans la branche.

La délégation patronale assure le secrétariat de la CPNE Pêche.

L'ordre du jour est adressé par le secrétariat aux membres de la CPNE Pêche au moins quinze jours avant la date de la réunion.

Un relevé de conclusions de la réunion de la CPNE Pêche sera établi par le secrétariat et validé par la CPNE Pêche lors de la réunion suivante. Il est adressé, avec l'ordre du jour, aux membres de la CPNE Pêche au moins quinze jours avant la date de la réunion suivante.

CHAPITRE VII – L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS DE LA PECHE

Article 1 : Missions

Créé dans le cadre la loi 2004-391 du 04 mai 2004, les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour le secteur des pêches maritimes sont :

- ⇒ collecter les informations et données statistiques sur les métiers, les emplois et les qualifications;
- ⇒ constituer une instance de réflexion prospective sur l'adéquation emploi-formation;
- ⇒ conduire des études ponctuelles visant à mieux identifier les politiques à mener en matière de formation;
- ⇒ proposer des orientations pour les cursus de formation;
- ⇒ faciliter l'élaboration et la mise à jour de la liste de branche de formations éligibles au CPF;
- ⇒ communiquer auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants les résultats et propositions issus des études produites.

Ces travaux seront notamment menés en collaboration avec les services de la Direction des Affaires Maritimes, qui gère au plan national les données concernant les gens de mer.

Article 2 : Mise en œuvre

La mise en œuvre de l'observatoire des métiers et des qualifications de la pêche sera confiée à la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de

l'AGEFOS PME, l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) désigné par la branche pour la collecte des contributions dues au titre de la formation professionnelle.

Un comité paritaire de pilotage sera chargé de fixer les orientations et le programme annuel de travail de l'observatoire.

Article 3 : Financement

Le financement sera assuré par l'OPCA désigné par la branche conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

CHAPITRE VIII – DISPOSITIONS FINANCIERES

Article 1 : Désignation de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de branche

Les signataires désignent AGEFOS PME comme OPCA de la Branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle.

Au sein de cet organisme est créée une Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines réservée aux entreprises du secteur.

La SPP Pêche et Cultures Marines devra dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, mettre en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNE de la branche.

Un protocole portant sur la composition et le fonctionnement de cette SPP sera conclu entre d'une part les signataires du présent accord et d'autre part, AGEFOS PME afin de formaliser les relations entre la SPP et le Conseil d'administration de l'OPCA.

Article 2 : Participation des employeurs au titre de la contribution légale obligatoire

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle conduites dans le cadre des dispositions du présent accord, un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours de :

- 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés et, à partir de la collecte 2017 (masse salariale 2016) pour les entreprises de moins de 11 salariés;
- 1% pour les entreprises de 10 salariés et plus et, à partir de la collecte 2017 (masse salariale 2016) pour les entreprises de 11 salariés et plus.

Elles s'acquittent de cette participation auprès de l'OPCA désigné par la branche.

Article 3 : Instauration de montants minimums pour la participation des employeurs au financement de la formation

Soucieux de pérenniser les efforts de la branche en matière de formation continue des salariés, les partenaires sociaux décident, quel que soit le niveau de la participation effectivement due, d'instaurer un montant minimum pour la

participation des employeurs au financement de la formation dans le cadre du versement effectué à l'OPCA dont relève la branche.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus et, à partir de la collecte 2017 (masse salariale 2016) pour les entreprises 11 salariés et plus, ce montant minimum déterminé annuellement sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME est arrêté à ce jour dans le cadre du plan de formation à :

- 1 600 euros pour les navires de 45 mètres et plus;
- 800 euros pour les autres navires.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés et, à partir de la collecte 2017 (masse salariale 2016) pour les entreprises de moins de 11 salariés, ce montant minimum déterminé annuellement sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME est à ce jour arrêté à :

- 25 € au titre du plan de formation;
- 10 € au titre de la professionnalisation.

Article 4 : Instauration d'une contribution conventionnelle supplémentaire

Au regard des besoins en formation des salariés des entreprises de la branche et afin d'accompagner l'investissement des entreprises, les parties signataires décident de mettre en place une contribution conventionnelle fixée comme suit :

- à 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés et, à partir de la collecte 2017 (masse salariale 2016) pour les entreprises de moins de 11 salariés;
- à 0,30 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés et, à partir de la collecte 2017 (masse salariale 2016) pour les entreprises 11 à 49 salariés;
- à 0,60 % pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Cette contribution conventionnelle prend effet à partir du 1^{er} janvier 2015 (collecte au 29 février 2016).

A l'issue d'une période de 2 ans, les Partenaires Sociaux dresseront un bilan pour mesurer l'effet levier généré par la conventionnelle et, le cas échéant, décider de sa suppression éventuelle.

Les fonds ainsi collectés sont gérés dans une section comptable distincte et ne sont plus sectorisés par taille d'entreprise.

Ils serviront à accompagner les dispositifs légaux et à financer la rémunération des stagiaires, selon les modalités proposées par la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME.

CHAPITRE IX – LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Les parties signataires considèrent que le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue l'une des priorités de la branche en matière de formation continue et de sécurisation des parcours professionnels.

Les parties signataires souhaitent renforcer la communication de ce dispositif auprès des salariés et des employeurs, ainsi qu'améliorer les conditions d'accompagnement des candidats à la VAE. Ils conviennent donc de définir avec l'OPCA de branche, sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME un plan d'action répondant à ce double objectif. En effet, compte tenu des spécificités du secteur, un plan d'action pourra notamment inclure :

- un plan de financement en matière d'accompagnement et de préparation à la VAE, par le biais de la mobilisation du Plan de formation, période de professionnalisation ou du compte personnel de formation (CPF);
- des actions de sensibilisation à destination des entreprises de la branche;
- des actions de promotion de la VAE à destination des salariés de la branche.

CHAPITRE X – L'APPRENTISSAGE

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une voie appropriée pour accéder aux postes à commandement. Aussi, elles incitent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en, matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Afin que la branche puisse disposer de moyens nécessaires pour financer l'apprentissage et les dépenses pédagogiques des écoles d'enseignement technique, des centres de formation d'apprentis ainsi que des lycées professionnels maritimes, les parties signataires invitent également toutes les entreprises, à verser leur taxe d'apprentissage à l'AGEFOS PME en tant qu'OCTA de la branche.

L'affectation des fonds libres sera définie annuellement par le CA de l'AGEFOS PME après consultation des groupes techniques paritaires de branche.

CHAPITRE XI – AUTRES DISPOSITIONS

Article 1 : Entrée en vigueur

Ces dispositions entreront en application dès parution de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 2 : Extension

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de l'extension du présent accord.

Article 3 : Révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait en 11 exemplaires à Paris le 27 octobre 2015

Pour les salariés :

Union Fédérale Maritime CFDT
Signataire

Syndicat de ~~Marins~~ à la Pêche CFTC
Signataire

Fédération Nationale des Syndicats Maritimes CGT
Signataire

Syndicat National des Sédentaires CGT affilié à la Fédération Nationale des Syndicats Maritimes CGT
Signataire

Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services – Force Ouvrière
Signataire

Pour les employeurs :

Syndicat Maritime des Pêcheurs Artisans affilié CFDT (SYMPA)
Signataire

Syndicat National des Artisans Patrons Pêcheurs affilié CFTC

Signataire

Syndicat National des Marins Pêcheurs Artisans affilié CGT

Signataire

FFSPM

Signataire

SCEP, Syndicat National des Chefs d'Entreprise à la Pêche Maritime

Signataire

UAPF, Union des Armateurs à la Pêche de France

Signataire