SECTEUR PROFESSIONNEL : conchyliculture
SECTEUR GEOGRAPHIQUE : national
OBJET : Accord relatif à la formation professionnelle dans la branche conchylicole
CATEGORIE DU TEXTE : convention collective
DATE DE LA CONVENTION : 19 octobre 2000
ETENDU PAR ARRETE DU : 5 juillet 2001
PUBLIE AU JOURNAL OFFICIEL DU : 8 juillet 2001
INTITULE : Accord relatif à la formation professionnelle dans la branche conchylicole
NOR : **Annule et remplace l'**Avenant n°1 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche conchylicole

Entre

Le syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

D'une part, et

L'union maritime CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA-FO ;

La fédération CFTC de l'agriculture (CFTC-AGRI);

La fédération maritime CGT;

La fédération nationale de l'agroalimentaire ~~CFE-CGC~~ SNCEA; CFE. CGC

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Vu les enjeux de 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,

Vu l'avenant n° 1 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche conchylicole du 14 janvier 2011 désignant l'AGEFOS PME comme OPCA de la branche,

Vu les propositions d'actions issues du contrat d'études prospectives (CEP) achevé en 2013,

La profession reconnait l'absolue nécessité de former ses salariés. La formation professionnelle permet :

SR JCM BD

- aux salariés de maintenir leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles, notamment par le biais du compte personnel de formation ;

- aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des ressources humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences.

De même, afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont décidé d'encourager un développement harmonieux du contrat de professionnalisation.

TITRE I
LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 1
Le compte personnel de formation (CPF)

Article 1.1 : 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 1er 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 1.2 : 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 1.3, et aux 2 derniers paragraphes de l'article 2) 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

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 1.3 : 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 Conchylicole.

Par ailleurs la CPNE de la branche Conchylicole décide une liste de formations éligibles au CPF.

Les parties signataires confient à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) Conchylicole le soin de remettre à jour cette liste branche. Pour ce faire, la CPNE Conchylicole peut s'appuyer sur les travaux du CEP, de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Pêche qui inclut les marins cultures marines, 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 1.4 : 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 1.3 ;
- 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 1.5 : 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

SR GD JCH AR & BD

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 1.6 : 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 1er janvier 2015 et ce jusqu'au 1er 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 et des modalités d'inscription de ces heures au CPF,

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.

Article 2
L'entretien professionnel

Conformément à la règlementation 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 ce jour, il est à 30€.

SR GR

JCH PR SL BD

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.

Article 3
Le contrat de professionnalisation

Article 3.1 Le contrat de professionnalisation

La professionnalisation pour un salarié conchylicole comporte

- des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques),

- l'acquisition de compétences par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs fonctions en relation avec les qualifications recherchées,

- des actions d'évaluation et d'accompagnement

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

- une alternance, alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une ou plusieurs fonctions, en rapport avec la ou les qualifications recherchées.

Un contrat de professionnalisation peut être proposé lors de l'embauche :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit son niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

- Aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI-CIE et CUI-CAE)

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat d'engagement maritime.

Article 3.2 Les actions prises en charge

La liste des formations ou certifications prises en charge par l'OPCA de branche, considérées comme prioritaires à la date de la signature du présent accord, est la suivante:

- diplômes et titres homologués spécifiques à la branche conchylicole;

- certificats de qualifications professionnelles de la branche conchylicole (CQP) ;

- diplômes ou titres ou certificat ou permis ou capacités, dans le domaine maritime ;

- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective.

Article 3.3 La durée du contrat de professionnalisation

La durée du contrat de professionnalisation

La durée du contrat de professionnalisation CDD ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément à l'article L6325-12 du Code du travail, cette durée peut être allongée au-delà de la limite légale de douze mois pour être portée jusqu'à vingt quatre mois :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- lorsque les règlements d'examens des formations diplômantes ou les référentiels des formations qualifiantes le justifient ;
- pour toute formation ou parcours de professionnalisation arrêté par la CPNE

Article 3.4 La durée de la formation

Les partenaires sociaux considèrent que la durée de formation obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être d'un minimum de 15 % et d'un maximum de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI. Cette durée comprend les actions de positionnement, formation, accompagnement et évaluation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures

Conformément à l'article L6325-14 du Code du travail , la durée de la formation peut aller au-delà de 25 % sans dépasser 40 % dans les cas suivants :

a) Lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de maîtrise des écrits professionnels et de la langue française pour s'engager dans un processus qualifiant ;

b) Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ou certificat ou d'un permis ou d'une capacité, dans le domaine maritime;

c) La mise en œuvre des CQP peut conduire à une durée de formation allant au-delà de 25 % de la durée du contrat. Il appartiendra à la CPNE de définir pour chaque CQP la durée nécessaire de formation et d'ouvrir la possibilité de mise en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le plafond de 40% de la durée de formation pourra être porté à 50% dès lors que le contrat est conclu à durée indéterminée.

Article 3.5 Les forfaits horaires

La prise en charge financière par l'OPCA de branche, dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement

et d'évaluation du contrat de professionnalisation, est limitée à 12 € par heure pour le temps de formation réalisé par l'organisme de formation ou le service interne de formation de l'entreprise.

Au démarrage du contrat de professionnalisation, un bilan peut, s'il s'avère nécessaire, être réalisé par un organisme externe. Ces heures s'ajoutent à celles prévues au point 3 de l'article 3 du présent accord pour le contrat de professionnalisation. Elles donnent lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait de 15 €.

En cas d'insuffisance de ressources financières, la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME pourra ajuster les types de prise en charge.

La prise en charge financière des coûts d'évaluation, de formation et d'accompagnement du contrat de professionnalisation ne prendra effet qu'après accord préalable de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME et dans la limite des fonds disponibles.

Article 3.6 La fonction tutorale

La réussite du contrat de professionnalisation implique une évaluation, un accueil et un suivi du salarié.

Pour chaque salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise doit désigner un tuteur parmi les salariés permanents et volontaires, justifiant de 2 ans d'expérience minimum en lien avec la certification visée.

Un salarié ne peut exercer sa fonction de tuteur qu'à l'égard de 3 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation au maximum.

L'employeur ne peut exercer sa fonction de tuteur qu'à l'égard de 2 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation au maximum.

Le tuteur a notamment pour rôle :

- d'accueillir le salarié ;
- d'aider, informer et guider le salarié pendant la durée du contrat ;
- de veiller au respect du planning des formations ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles, lors des périodes d'emploi.
- de s'assurer que le salarié se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit pouvoir bénéficier au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les entreprises sont incitées à proposer, tout particulièrement aux salariés permanents en fin de carrière professionnelle, de mettre à profit leur expérience en exerçant la fonction de tuteur.

Les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat 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 la formation tutorale, de 230 € par mois, dans la limite maximale de 6 mois.

Ce plafond mensuel est majoré de 50 %, lorsque la personne chargé de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne un public prioritaire (jeunes de 12 à 25 ans n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologie ou professionnel ou bénéficiaires de minima sociaux ou ayant bénéficié de minima sociaux ou ayant bénéficié d'un CUI).

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 est versée par l'OPCA de branche à l'organisme chargé de cette formation.

Les actions de tutorat sont prises en charge au titre de la professionnalisation par la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME dans la limite des moyens disponibles.

Article 3.7 Rémunération du salarié

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires de contrats de professionnalisation conclus conformément à l'article L.6325-1 du code du travail perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat, tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation.

Ce pourcentage ne pourra être inférieur à un pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation, comme suit :

Situation du salarié	Pourcentage du salaire minimum conventionnel
De 16 ans à moins de 21 ans avec une qualification inférieure au Bac Professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	60% pendant les 6 premiers mois 70% au-delà de 6 mois de travail
De 16 ans à moins de 21 ans avec une qualification égale ou supérieure au Bac Professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	70% pendant les 6 premiers mois 75% au-delà de 6 mois de travail
De plus de 21 ans à moins de 26 ans avec une qualification inférieure au Bac Professionnel	75% pendant les 6 premiers mois

(ou titre ou diplôme équivalent)	80% au-delà de 6 mois de travail
De plus de 21 ans à moins de 26 avec une qualification égale ou supérieure au Bac Professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	80% pendant les 6 premiers mois 85% au-delà de 6 mois de travail

Enfin, la rémunération calculée par l'application de ces pourcentages sur le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation ne pourra être inférieure à celle qui aurait été obtenue par l'application de ces mêmes pourcentages sur le SMIC en vigueur.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée et de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération ne pouvant pas être inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation.

Article 4
La période de professionnalisation

Les parties signataires entendent promouvoir comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés la période de professionnalisation.

Ce dispositif est ouvert 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 de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Ce dispositif est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires :

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées;

- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation peut avoir pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- diplômes et titres homologués spécifiques à la branche conchylicole;

- certificats de qualifications professionnelles de la branche conchylicole (CQP) ;

- diplômes ou titres ou certificats ou permis ou capacités, dans le domaine maritime ;

SR CGS

JCH SL BD

- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective ;

- actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences conformément aux dispositions réglementaires ;

- formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La période de professionnalisation se déroule en principe durant le temps de travail, donnant lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, elle peut se dérouler en dehors du temps de travail à l'initiative :

- du salarié, dans le cadre du CPF ;

- 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..

En cas de formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises. Ils portent également sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Les parties signataires du présent accord décident que les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire de 15 €, dans la limite des contributions mutualisées destinées à la professionnalisation encore disponibles.

En cas d'insuffisance de ressources financières, la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME pourra ajuster les types de prise en charge.

TITRE II
RÔLE ET MISSION DES INSTANCES PARITAIRES

Article 1
Le rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Les parties signataires décident de créer en vertu de la loi du 4 mai 2004, une commission paritaire nationale de l'emploi en matière de formation professionnelle (CPNE).

SR CG

TCH PR SL BD

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

Elle veille à la mise en œuvre de ces orientations, en particulier par l'OPCA de branche et, à cet égard, elle est légitimes pour émettre des propositions aux organismes paritaires de la branche professionnelle et des recommandations aux pouvoirs publics ainsi qu'à toute autre instance intervenant dans le champ de l'emploi, de la formation et des qualifications.

Toutefois, la CPNE ne constitue pas une instance de négociation en matière d'emploi et de qualification. Elle est distincte de la commission nationale de négociation prévue à l'article 9 de la convention collective qui se réunit pour débattre et conclure des accords sur ces sujets.

Les parties signataires décident de définir le rôle de la CNPE en matière de formation professionnelle qui est en particulier chargée des missions suivantes :

1. Pilotage, d'accompagnement et de suivi de la mise en œuvre de l'accord relatif à la formation professionnelle ;

2. Concertation et contractualisation :

- elle examine les modalités et fait toute proposition nécessaire à la mise en œuvre des orientations relatives au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires et supérieures, à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou périodes de formation en entreprise et à l'information en vue d'améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes;

- elle participe à la préparation, au suivi, à l'évaluation des conventions établies dans le cadre de la politique contractuelle de l'Etat, en particulier les contrats d'études prospectives et les engagements de développement de la formation ;

- elle détermine les qualifications pouvant être préparées par voie de contrat de professionnalisation ainsi que les objectifs des formations assurées dans le cadre de périodes de professionnalisation;

- elle veille à la cohérence entre les différentes certifications de la conchyliculture inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP);

- elle adopte des positions professionnelles communes sur des projets ministériels relatifs à l'évolution des diplômes et des titres ;

- elle crée les certificats de qualification professionnelle (CQP) et autres certifications professionnelles, elle en diffuse la liste, les délivre, les supprime, entreprend en tant que de besoin, toutes démarches pour leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles ou leur radiation ;

- elle met en œuvre le dispositif de validation des acquis de l'expérience pour favoriser le développement de carrière des salariés.

3. Élaboration et mise à jour de la liste de branche des formations éligibles au CPF.

Article 2

Partenariats de la branche au niveau territorial et national

Les parties signataires rappellent leur attachement à poursuivre le rôle actif joué par la branche dans le cadre des instances consultatives nationales et régionales existant, notamment au sein du ministère de l'Education nationale.

Elles soulignent également leur volonté de voir la branche s'investir dans le cadre des travaux et réflexions menées par les instances territoriales et régionales en matière de formation professionnelle, en étroite collaboration avec les Comités Régionaux Conchylicoles.

Des liens avec les nouvelles instances de gouvernance régionales mises en place par la loi du 5 mars 2014 (CREFOP, Comités régionaux de l'emploi, la formation et de l'orientation professionnelle et COPAREF, Comités paritaires interprofessionnels de l'emploi et de la formation professionnelle) peuvent également être envisagés.

TITRE III
LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Les signataires conviennent de fixer dans le présent accord les dispositions générales sur le financement de la formation professionnelle en conchyliculture.

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, l'AGEFOS PME afin de formaliser les relations entre la SPP et le Conseil d'administration de l'OPCA.

Article 1
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.
  Voici ci-dessous la répartition des 0.55 % :
  - 0.40% Plan de formation
  - 0.15 % Professionnalisation

- 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.
  Voici ci-dessous la répartition des 1% selon la taille de l'entreprise :

10 à 49 salariés et, à partir de la collecte 2017 (masse salariale 2016) 11 à 49 salariés :

- 0.20 % CPF
- 0.15 % FPSPP
- 0.15 % CIF
- 0.20 % Plan de formation
- 0.30 % Professionnalisation

50 à 299 salariés :

- 0.20 % CPF
- 0.20 % FPSPP
- 0.20 % CIF
- 0.10 % Plan de formation
- 0.30 % Professionnalisation

300 salariés et plus :

- 0.20 % CPF
- 0.20 % FPSPP
- 0.20 % CIF
- 0.40 % Professionnalisation

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

Article 2
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.

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 3
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 0,60 % 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

Cette contribution conventionnelle prend effet à partir du 1er 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.

Article 4
Dispositions relatives au financement du paritarisme national

La contribution à verser au Fonds paritaire national est de 0,016%.

Article 5
Dispositions relatives au financement du paritarisme de la branche conchylicole

Conformément à l'article 10 de la convention collective nationale de la conchyliculture, les parties signataires conviennent de confier à l'AGEFOS PME le recouvrement de la cotisation au titre du financement du paritarisme. Le taux de cotisation de cette contribution conventionnelle est fixé à un pour mille de la masse salariale pour les entreprises relevant de la convention de la conchyliculture.

Une convention sera signée entre l'OPCA et les parties signataires pour définir annuellement les obligations des parties et les frais de collecte jusqu'au 31 décembre 2016 (collecte au 28 février 2017).

TITRE IV
CONTRAT EMPLOI FORMATION

Le contrat emploi-formation agricole vise à permettre aux salariés saisonniers d'accéder à des formations pendant les périodes de faible activité. Le contrat emploi formation est un contrat à durée déterminée (*C. trav., art. L. 1242-3°*). Il doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion et peut être renouvelé une fois. En outre, les dispositions des articles L. 1242-8, L. 1243-8 et L.1243-10, L1244-3 et L1244-4 du code du travail (relatives, notamment, aux durées maximales des CDD, à l'indemnité de fin de contrat ainsi qu'au délai de carence compris entre 2 embauches en CDD sur un même poste) ne lui sont pas applicables.

SR CG TCH

BD

La durée du contrat emploi formation est au minimum de 4 mois et au maximum de 18 mois renouvellements inclus. La durée de la formation est au maximum de 25% de la durée du contrat.

Les coûts relatifs aux périodes de formation sont pris en charge au titre du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée (CIF-CDD). Les coûts de formation ne seront pas pris en charge par l'OPCA de branche mais par l'OPACIF dont relève l'entreprise conchylicole.

TITRE V
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, 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.

TITRE VI
LE PASSEPORT ORIENTATION FORMATION ET COMPETENCES DU SALARIE

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Le personnel Enim dispose du relevé de navigation.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux préconisent à chaque salarié de recourir, à son initiative, au passeport orientation formation et compétences mis en ligne sur le site internet dédié au CPF.
Ce passeport reste la propriété du salarié dont il garde la responsabilité d'utilisation. Il recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus initiale ;

SR CB
JCH RR
SL BD

- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois.

TITRE VII
CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Vu l'accord relatif à la mise en place de certificats de qualification du 18 juillet 2006, et conformément à la validation de l'ensemble des « outils » de certification par la CPNE de la branche réunie le 10 juin 2015, les partenaires sociaux indiquent que les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle de responsable d'exploitation conchylicole et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques, et compétences liées à ce CQP ne pourront se voir attribué, pour ce type de poste, un coefficient hiérarchique inférieur à l'échelon 6.

Quant au CQP d'ouvrier conchylicole mentionné dans l'accord du 18 juillet 2006, il a finalement évolué suite aux échanges au sein de la CPNE, pour devenir un CQP de chef d'équipe conchylicole. Pour ce dernier, le coefficient hiérarchique ne pourra être inférieur à l'échelon 4.

TITRE VIII
DISPOSITIONS DIVERSES

Date d'effet de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Durée et portée juridique de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord que par accord de groupe, d'entreprise ou d'Etablissement que dans un sens plus favorable aux salariés.

Dépôt, publicité et extension

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.

Il est déposé par la partie la plus diligente auprès de :

SR CJ

JCH AR & BD

- en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 84-86, boulevard de Sébastopol, 75139 PARIS Cedex 03 ;

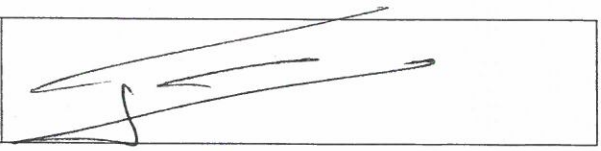
- en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, au service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Ile-de-France, 231, rue de la Convention, 75015 PARIS,

- en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, au MEDDE, Direction des Affaires Maritimes – Sous Direction des Gens de Mer et de l'Enseignement Maritime – Tour Sequoia – 92055 LA DEFENSE CEDEX.

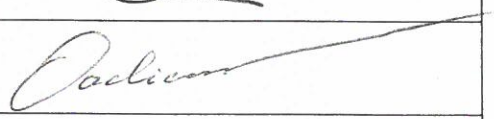
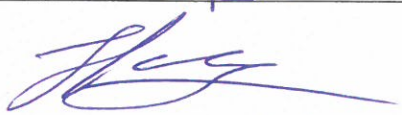
Fait à Paris, le 3 février 2016
(Suivent les signatures)

Signataires :

Organisation patronale

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture représenté par Monsieur BREST	

Syndicats de salariés

Union maritime CFDT représentée par Madame Roux Sylvie	
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA-FO représentée par Richard ROZE	
Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-AGRI représentée par Bruno Dachicourt	
Fédération maritime CGT représentée par Serge LARZABAL	
Fédération nationale de l'agroalimentaire – ~~CFE-CGC~~ SNCEA CFE CGC représentée par Jean-Claude HAREL