

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

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 développement des connaissances et de compétences professionnelles,

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 CFDI représentée par Monsieur François LE GALL,
- le Syndicat de Marins à la Pêche CFTC représenté par Monsieur Bruno DACHICOURT,
- la Fédération Nationale des Syndicats Maritimes CGT représentée par Monsieur Serge LARZABAL,
- le Syndicat National des Sédentaires CGT affilié à la Fédération Nationale des Syndicats Maritimes CGT représenté par Monsieur Jean-Pierre COMET,

FLG BD CR HG

SR SE SPC
SL

PM

LF

1

- la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services – Force Ouvrière représentée par Monsieur Laurent LE FLOCH

Pour les employeurs :

- le Syndicat Maritime des Pêcheurs Artisans affilié CFDT (SYMPA), représenté par Madame Sylvie ROUX,
- le Syndicat National des Artisans Patrons Pêcheurs affilié CFTC représenté par son Président, Monsieur Réginald COUSIN ,
- le Syndicat National des Marins Pêcheurs Artisans affilié CGT représenté par Monsieur Henri GRONZIO,
- la FFSPM représentée par Monsieur Frédéric CHARRIER,
- le SCEP, Syndicat National des Chefs d'Entreprise à la Pêche Maritime représenté par son Président, Monsieur Michel ROUANES,
- l'UAPF, Union des Armateurs à la Pêche de France représentée par son Président, Monsieur Patrick SOISSON.

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).

FLG BD CR JFG

SR SL JPC

UF
R M

CHAPITRE I – 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'acquies 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.

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 d'initiation nautique créé par l'arrêté du 14 janvier 1992, modifié par l'arrêté du 12 septembre 2006 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,

FLG BD CR DG

SR ~~SR~~ SL HAE

RM

UP

- 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, accident du travail, échec aux épreuves d'évaluation ou défaillance de l'organisme de formation.

Article 4 : Conclusion du contrat

Le contrat est établi sur le formulaire CERFA ad hoc, composé de 5 volets. L'employeur donne un volet au titulaire, en conserve un autre et adresse les 3 autres à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début du contrat. L'OPCA dispose d'un délai d'un mois pour donner son avis 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 d'un mois 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

FLG BD CR

H G

SR de SE HPC

Q14

LF
M

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 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.
- 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 CIN 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.

FLG BD CR

HG

Se da

Sc

JPC

PM

W

A ce titre l'intervention de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) sera répartie comme suit pour la préparation du CIN 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 en conformité avec l'article 4 du décret 2005-146 du 16 février 2005 et dans le respect du référentiel professionnel du certificat d'initiation nautique, du référentiel de la formation, des horaires de stage, des modalités de l'alternance figurant en annexe de l'arrêté du 12 septembre 2006 modifiant l'arrêté du 14 janvier 1992 portant création et fixant les conditions de délivrance du certificat d'initiation nautique.

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

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.

FLG BD CR

H G

SR

SC

JPC

PM

B W

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 l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) 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, est versée par l'OPCA 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°2010-60 du 18 janvier 2010 - JO du 19 janvier 2010).

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	

FLG BD CR FG SR ~~de~~ SC JPC WF
 WF

Article 9 : Exonération

Les contrats conclus en faveur des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur, calculée selon les modalités prévues à l'article L 6325-16 du Code du Travail.

CHAPITRE II – LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article 1 : Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation s'adressent prioritairement :

- aux salariés en CDI (attestant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise) ne justifiant pas de la qualification requise au regard de l'emploi occupé,
- aux salariés comptant 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté de deux années dans une entreprise du secteur des pêches maritimes avec un minimum d'une année d'ancienneté chez l'employeur, désireux d'acquérir une qualification supérieure attestée par un diplôme ou un titre national à finalité professionnelle,
- aux salariés envisageant de créer ou de reprendre une entreprise,
- aux salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental,
- aux salariés en Contrat Unique d'insertion CUI (CUI-CIE) en CDD ou CDI ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Article 2 : Objet

La période de professionnalisation a pour objet :

- soit de permettre au salarié d'acquérir une des qualifications prévues à l'art. L 6314-1 du Code du Travail,
- soit de participer à une action de formation visant à permettre au salarié de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître ses compétences et de répondre ainsi au besoin d'adaptation des entreprises.

Ces actions de formation doivent entrer dans les priorités suivantes :

- accéder à des formations diplômantes et qualifiantes,
- acquérir une qualification nouvelle,
- faciliter l'adaptation des salariés accédant à de nouvelles fonctions,
- favoriser l'adaptation à l'évolution des technologies.

FLG BD CR

HG

SR

SL HPC

DM

M^W

Considérant l'importance que la profession veut accorder à l'amélioration de la sécurité à bord des navires de pêche, par priorité, sont éligibles à ce titre les formations maritimes concernant les communications maritimes, la survie en mer, la lutte contre l'incendie et les voies d'eau, le secourisme, ...

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 D.I.F., sa durée peut alors excéder le montant des droits ouverts dans la limite de 80 heures par an ;
- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Dans ces deux hypothèses, les engagements respectifs doivent faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

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 III – LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Article 1 : Objet

Le droit individuel à la formation (D.I.F.) s'inscrit dans la logique de la formation tout au long de la vie et vise à répondre à la fois aux intérêts des salariés et à ceux des entreprises en permettant des parcours professionnalisants, intégrant différents dispositifs notamment la période de professionnalisation et la V.A.E.

Le D.I.F. permet au salarié en contrat à durée indéterminée à temps plein de bénéficier d'un temps de formation hors temps de travail à hauteur de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures, qu'il s'agisse de personnel navigant ou de personnel sédentaire.

FLA BD CR

HG

SAR

S2 JPC

DM

8/14

La durée du D.I.F. est calculée prorata temporis pour les salariés titulaires d'un contrat à temps partiel.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée justifiant d'au moins 4 mois chez le même employeur, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois, bénéficient d'un D.I.F. calculé prorata temporis.

Article 2 : Priorités

Les actions de formation prioritaires au titre du D.I.F. sont par ordre :

- les actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié s'inscrivant dans le cadre de l'activité de la pêche maritime ;
- les actions de formation visant à l'acquisition de compétences spécifiques ou la maîtrise de langues étrangères utiles dans l'exercice de la profession ;
- les actions de validation des acquis de l'expérience ou un bilan de compétences répondant aux critères ci-dessus.

Article 3 : Modalités de mise en œuvre

Les salariés en C.D.I à temps plein présents au 7 mai 2004, date d'entrée en vigueur de la loi, bénéficient au 1^{er} janvier 2005 d'un D.I.F. de 239/366^{ème} soit 13,09 heures.

Les salariés entrés dans l'entreprise entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2004 bénéficient au 1^{er} janvier 2005 d'un D.I.F. calculé prorata temporis.

L'ancienneté des salariés en C.D.I. et le calcul du droit au D.I.F. s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année, date à laquelle l'employeur doit informer chaque salarié par écrit du total de ses droits acquis au titre du D.I.F. Pour les nouveaux entrants, les droits acquis au 1^{er} janvier sont calculés au prorata du temps de présence dans l'entreprise pendant l'exercice écoulé.

La mise en œuvre du D.I.F. relève de l'initiative du salarié, en accord avec l'entreprise.

La demande écrite du salarié, envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, doit mentionner la formation envisagée, son coût, ses dates, sa durée et l'organisme de formation. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse (par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge). L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation de l'action de formation demandée.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit précisant notamment la nature de l'action et les modalités de déroulement de l'action de formation (dates de début et de fin, coût, organisme de formation).

ao ad ce HG SR SL JPC

R 64
PM

Lorsque durant deux années civiles consécutives, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié peut adresser sa demande à l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du Congé Individuel Formation (C.I.F.).

Si cet organisme collecteur paritaire prend une décision positive de prise en charge de la demande, l'employeur est tenu de verser au dit organisme, le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis, par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues à l'article L 6323-12 du Code du Travail.

Article 4 : Financement

Les frais relatifs au D.I.F. comprennent :

- les dépenses pédagogiques,
- les frais de déplacement,
- l'allocation de formation dans l'hypothèse où la formation se déroule hors du temps de travail,
- la rémunération du stagiaire dans le cas où la formation se déroule pendant le temps de travail.

Si la formation se réalise en dehors du temps de travail :

⇒ Pour les marins affiliés à l'Enim, l'allocation journalière de formation correspond à la moitié du taux journalier du salaire forfaitaire de la catégorie Enim dans laquelle était inscrit le bénéficiaire avant son départ en formation dans le cadre du D.I.F.

⇒ Pour les salariés non ressortissants de l'Enim, l'allocation journalière de formation correspond à 50% du salaire net conformément aux Articles L 6323-14 et D 6321-6 du Code du Travail.

Les frais relatifs à la prise en charge du DIF se répartissent de la façon suivante :

- 1 - les frais pédagogiques et les frais de déplacement sont imputables sur la contribution dite de professionnalisation dans le cadre de la participation au développement de la formation professionnelle continue.
- 2 - l'allocation de formation ou la rémunération sont imputables sur le plan de formation.

Conformément aux dispositions arrêtées dans le présent accord et dans la limite des fonds disponibles, l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) assurera ces financements sur les contributions visées.

FLG

BD

CE

HG

SR

EK

SL

HPE

W
D M

Article 5 : Bénéfice du DIF en cas de départ de l'entreprise

Les conditions d'utilisation des heures capitalisées au titre du DIF, en cas de départ du salarié de l'entreprise dans des conditions ouvrant droit au régime d'assurance chômage (démission ou de licenciement), sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de licenciement (hormis le licenciement pour faute lourde) et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, le montant dû par l'entreprise, correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par 9,15 euros est affecté au financement de tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences, ou de validation des acquis de l'expérience (VAE). Dans ce cas, lorsque la formation est réalisée pendant le préavis, elle se déroule sur le temps de travail.

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ou au terme d'un contrat ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié a la possibilité de mobiliser des droits DIF pour se former en dehors de l'entreprise où il les a acquis, soit pendant la période de chômage, soit chez un nouvel employeur.

La somme mobilisable correspond au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire horaire (professionnalisation) fixé à 9,15 euros. Cette somme est imputable sur les fonds de la section professionnalisation.

Les salariés sont informés dans la lettre de licenciement de leurs droits en matière de DIF et notamment de la possibilité de demander, avant la fin du préavis, à bénéficier dans ce cadre d'une action de formation, de bilan de compétences, ou de VAE.

Le certificat de travail remis à l'expiration du contrat de travail indique les droits acquis par le salarié au titre du DIF ainsi que le nom de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) compétent pour la prise en charge de sa demande de financement du DIF portable.

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

Les parties signataires décident de créer en application de la loi du 4 mai 2004, une 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.

FLG RD. OL NG SR SC JPC B Lef DM

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 dans le respect de l'article L6325-1 du code du travail ;
- 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.

FLG AD CR FG

SR DR S2 JPC

BW

DM

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

Article 1 : Objet

Les parties signataires décident dans le cadre de la loi 2004-391 du 04 mai 2004 de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour le secteur des pêches maritimes.

FLG AD CR FG

SR MC SL APC

B Li
DPM

Article 2 : Missions

A la suite du contrat d'études prospectives mené en 2001, la création de l'observatoire répond aux objectifs suivants :

- ⇒ 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.

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 3 : Mise en œuvre

La mise en œuvre de l'observatoire des métiers et des qualifications de la pêche sera confiée à 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 4 : Financement

Le financement sera assuré par l'OPCA désigné par la branche pour la collecte due au titre de la contribution dite de professionnalisation conformément aux dispositions réglementaires en vigueur (cf. Arrêté du 21 février 2005 - JO du 5 mars 2005).

CHAPITRE VI – DISPOSITIONS FINANCIERESArticle 1 : Désignation de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de branche

A compter du 1^{er} janvier 2012 et conformément à la date d'expiration de l'agrément du FAF Pêche et Cultures Marines prévu par l'article 43 de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009, 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) réservée aux entreprises de pêche et de cultures marines.

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.

FLA ED CR HG-

SR ~~SR~~ S2 JPC

R W

PM

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 : Financement des actions de formation des employeurs occupant 20 salariés et plus

Conformément à l'article L 6331-9 du Code du Travail, les employeurs occupant 20 salariés et plus, doivent consacrer au financement de la formation professionnelle continue, une participation minimale de 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, entendues au sens des rémunérations servant d'assiette aux cotisations sociales.

Avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due, ils doivent effectuer :

1. un versement au moins égal à 0,20 % à un organisme paritaire agréé au titre du C.I.F.;
2. un versement au moins égal à 0,50 % à la Section Paritaire Professionnelle Pêche et Cultures Marines au sein d'AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation et du D.I.F.
3. conformément aux dispositions arrêtées par l'article L 6331-19 du Code du Travail :
 - soit volontairement, le montant intégral de leur participation au développement de la formation professionnelle continue, (0,90 %)
 - soit une partie de leur obligation légale qui ne peut être inférieure au montant minimal annuel déterminé sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines, arrêté ce jour à :
 - . 1 600 euros pour les navires de 45 mètres et plus
 - . 800 euros pour les autres navires.

Le Conseil d'Administration d'AGEFOS-PME, sur proposition de la SPP Pêche et Cultures Marines, déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières.

Article 3 : Financement des actions de formation des employeurs occupant de 10 à 19 salariés

Conformément à l'article L 6331-14 du Code du Travail, les employeurs occupant 10 à 19 salariés doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation une participation au minimum égale à 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, entendues au sens des rémunérations servant d'assiette aux cotisations sociales.

Avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 1,05 % définie ci-dessus, les employeurs doivent effectuer à la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines au sein de d'AGEFOS PME :

FLG BD OL H/S

SR ~~SR~~ SL JPC

H/L
PM

1. un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence, au titre des actions de professionnalisation et au titre du droit individuel à la formation.
2. conformément aux dispositions arrêtées par l'article L 6331-19 du code du travail:
 - soit volontairement, le montant intégral de leur participation au développement de la formation professionnelle (0,90 %)
 - soit une partie de leur obligation légale qui ne peut être inférieure au montant minimal annuel déterminé sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines, arrêté ce jour à :
 - . 1 600 euros pour les navires de 45 mètres et plus
 - . 800 euros pour les autres navires

Le Conseil d'Administration d'AGEFOS-PME, sur proposition de la SPP Pêche et Cultures Marines, déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières.

Article 4 : Financement des actions de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés

Conformément à l'article L 6331-2 du Code du Travail, les entreprises employant moins de 10 salariés doivent chaque année avant le 1^{er} mars, consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue, conduites en application du présent accord, une contribution équivalant à 0,55 % des rémunérations versées, entendues au sens de rémunérations servant d'assiette aux cotisations sociales,

Cette contribution est versée en totalité à la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines au sein d'AGEFOS-PME.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par le présent accord incluant notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
 - les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
 - les actions de préparation et d'exercice de fonction tutorale,
 - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du D.I.F,
 - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers.
- à concurrence du solde du montant des versements :
 - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation,
 - la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
 - et plus généralement, les actions de formation de leurs salariés.

Quel que soit le niveau de la participation effectivement due, un montant minimum annuel est fixé à :

- 25 € au titre du plan de formation,

FLC BD CL HG

SA SC JPC

WF

B

PA

- 10 € au titre de la professionnalisation et du D.I.F.

Le Conseil d'Administration d'AGEFOS-PMF, sur proposition de la SPP Pêche et Cultures Marines, déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières.

Article 5 : Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises aux articles L.6331-2 et L.6331-9 du code du travail.

Le taux égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales est fixé chaque année par arrêté ministériel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation. Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel.

Considérant les incertitudes liées à la mise en œuvre progressive de ces nouvelles dispositions, les Parties signataires décident que le montant de cette contribution au FPSPP est réparti de façon égale entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation, soit :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation,
- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

CHAPITRE VII – 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.

FLC ASD CR

H G

S. R. S. C. JPC

W
J
P.M

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 Lorient le 26 mai 2011

Pour les salariés :

Union Fédérale Maritime CFDT
représenté par Monsieur François LE GALL

Syndicat de Marins à la Pêche CFTC
représenté par Monsieur Bruno DACHICOURT

Fédération Nationale des Syndicats Maritimes CGT
représenté par Monsieur Serge LARZABAL

Syndicat National des Sédentaires CGT affilié à la Fédération Nationale des Syndicats Maritimes CGT
représenté par Monsieur Jean-Pierre COMET,

Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services - Force Ouvrière
représenté par Monsieur Laurent LE FLOCH

Pour les employeurs :

Syndicat Maritime des Pêcheurs Artisans affilié CFDT (SYMPA)
représenté par Madame Sylvie ROUX

FLG BD HG CR S... L... HPC RM

Syndicat National des Artisans Patrons Pêcheurs affilié CFTC
représenté par son Président, Monsieur Réginald COUSIN



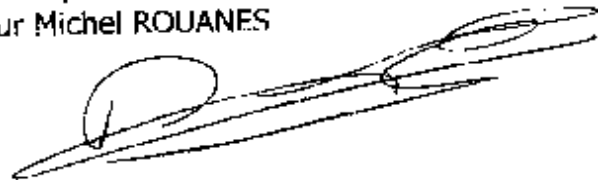
Syndicat National des Marins Pêcheurs Artisans affilié CGT
représenté par Monsieur Henri GRONZIO



FFSPM représentée par Monsieur Frédéric CHARRIER



SCEP, Syndicat National des Chefs d'Entreprise à la Pêche Maritime
représenté par son Président, Monsieur Michel ROUANES



UAPF, Union des Armateurs à la Pêche de France
représentée par son Président, Monsieur Patrick SOLSSON.

