

Brochure n° 3273

Convention collective nationale

IDCC : 1763. – **MANUTENTION PORTUAIRE**
(4^e édition. – Mars 2005)

ACCORD DU 6 JUILLET 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0551053M*
IDCC : 1763

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, au sein de la branche, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 visant à accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Il s'agit d'une opportunité pour la branche de développer une politique de formation axée sur la professionnalisation de l'ensemble des salariés et permettant de trouver les réponses les mieux adaptées aux enjeux du secteur, en tenant compte notamment du cadre européen.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises (et groupements d'employeurs) définies par l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la manutention portuaire et par les avenants n° 1 du 28 avril 1994, n° 5 du 18 janvier 1996 et n° 11 du 23 juin 1999.

Article 2

Objectifs et priorités

Les parties signataires se donnent pour objectif le développement ou le renouvellement des connaissances et des compétences des salariés pour acquérir, maintenir ou parfaire leur qualification professionnelle et obtenir une reconnaissance professionnelle.

Les parties signataires se donnent également pour objectif de créer des dispositions qui généreront des progrès pour que les entreprises soient plus compétitives, s'adaptent et se développent dans un environnement économique en évolution permanente, mettent en place des politiques de qualité en réponse à l'évolution des besoins et des attentes des clients, puissent faire face à la concurrence et s'adaptent aux exigences européennes.

Dans cette optique, les parties signataires définissent comme prioritaires les actions de formation visant à :

- privilégier et promouvoir l'utilisation des outils conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), notamment en termes de certification, avec la mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- contribuer au maintien des salariés dans l'emploi en développant leurs compétences, leurs qualifications et en les préparant aux évolutions des normes technologiques et des attentes des clients ;
- professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours individualisés. Les acquis de l'expérience professionnelle pourront être utilisés pour la construction de ces parcours individuels ;
- développer l'insertion professionnelle des jeunes ;
- favoriser l'acquisition de CQP, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre du droit à la formation professionnelle ou du plan de formation de l'entreprise.

Article 3

Mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP)

Considérant que la manutention est un métier à part entière et soucieuses de valoriser les efforts consentis par les entreprises en matière de formation professionnelle, les parties signataires décident de mettre en place des certifications professionnelles pour « objectiver » les compétences requises et permettre une reconnaissance et une valorisation des différents métiers de la profession.

Pour ce faire, les parties signataires décident de mettre en place, au plan de la branche, des certificats de qualification professionnelle.

Les CQP seront définis et validés par la CPNE, sur la base des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les CQP figureront en annexe de la convention collective de la manutention portuaire.

La certification professionnelle peut également être obtenue par la création de titres professionnels dans les ports qui privilégieraient cette voie, à la condition qu'ils soient équivalents aux CQP de branche. L'équivalence est appréciée et validée par la CPNE.

Article 4

L'entretien professionnel individuel

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel individuel.

Cet entretien doit permettre, notamment, de faciliter l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et les dispositifs de formation et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Les entreprises veilleront à mettre en place les dispositifs d'accompagnement permettant le bon déroulement et le suivi des entretiens professionnels individuels.

L'entretien professionnel individuel sera réalisé avec l'entretien annuel déjà existant dans les entreprises.

Article 5

Le bilan de compétences

Tout salarié peut, dans le cadre de l'entretien professionnel individuel, demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans la profession à la date de la demande, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Les ouvriers dockers occasionnels sont réputés avoir une année d'ancienneté dans la profession lorsqu'ils ont accompli au moins 100 vacations travaillées dans un port au cours des 12 mois précédant la date de la demande.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation ou du DIF.

Les actions du bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.

Article 6

La validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de l'expérience en vue notamment de l'acquisition d'un CQP.

Les actions de validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention d'un CQP ainsi que les modalités de validation des acquis de l'expérience seront définies par la CPNE avant fin 2005 et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans la profession à la date de la demande, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Les ouvriers dockers occasionnels sont réputés avoir une année d'ancienneté dans la profession lorsqu'ils ont accompli au moins 100 vacances travaillées dans un port au cours des 12 mois précédant la date de la demande.

Article 7

Plan de formation

Les parties signataires incitent les entreprises, dans le cadre de leur politique de formation, élaborée en fonction des nécessités propres à leur développement, à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les objectifs et priorités définis à l'article 2 du présent accord.

Article 8

Droit individuel à la formation (DIF)

La mise en œuvre du DIF relève des priorités définies à l'article 2 du présent accord, notamment en vue de bénéficier d'actions de formation à l'acquisition d'un CQP validé par la CPNE et d'actions favorisant l'évolution professionnelle du salarié au sein des entreprises de manutention portuaire, sa polyvalence et sa qualification nécessaires au bon exercice des métiers et des fonctions mentionnés par la convention collective nationale de la manutention portuaire.

a) Principes généraux

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupement, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein.

Au terme de ce délai de 6 ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du même droit calculé *pro rata temporis*, après 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupement, consécutifs ou non durant les 12 derniers mois.

La condition d'ancienneté pour déterminer l'ouverture du droit s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année civile.

Le droit individuel à la formation prend effet pour la première fois à l'issue des 12 mois suivant la publication de la loi du 4 mai 2004, soit à compter du 7 mai 2005.

A la fin de chaque exercice civil, l'employeur doit informer chaque salarié par écrit, selon les modalités définies au sein de chaque entreprise (bulletin de salaire, document annexe...), du total de ses droits acquis au titre du DIF.

Les salariés entrés en cours d'année bénéficient au titre du DIF d'un nombre d'heures calculé en proportion des mois complets d'activité depuis la date à laquelle le droit est ouvert après 1 an d'ancienneté et jusqu'au 31 décembre de l'année considérée.

b) Cas particuliers

Pour les ouvriers dockers professionnels intermittents, la durée du DIF de 20 heures par an est calculée *pro rata temporis* en fonction du nombre d'heures travaillées par rapport à 1 260 heures.

En aucun cas la durée du DIF ne peut être supérieure à 20 heures par an.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde :

Les droits au DIF sont calculés en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis le 1^{er} janvier de l'année considérée jusqu'à la date de rupture du contrat de travail.

L'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement, à compter du 7 mai 2005, les droits acquis au titre du DIF et la possibilité de demander à exercer ce droit pendant le préavis.

Le salarié doit en faire la demande avant la fin du préavis, à défaut, le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis n'est pas dû par l'employeur.

En cas de démission :

Les droits au DIF sont calculés en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis le 1^{er} janvier de l'année considérée jusqu'à la date de rupture du contrat de travail.

Le salarié peut demander à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite :

Les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables.

c) Mise en œuvre du DIF

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

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Le salarié doit déposer sa demande par écrit au moins 2 mois avant le début de l'action.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

L'accord d'exercice du DIF doit comporter les mentions suivantes : intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action, dates de début et de fin de l'action, coût de l'action.

Les droits acquis au titre du DIF peuvent être articulés avec les autres actions du plan de formation ou de la période de professionnalisation.

Le DIF s'exerce en dehors du temps de travail.

Toutefois, les actions de formation en lien avec les emplois et métiers existants et notamment l'acquisition d'un CQP peuvent se dérouler pendant le temps de travail.

Dans le cas où les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, une allocation de formation sera attribuée au salarié conformément aux dispositions législatives en vigueur.

d) Financement du DIF

Sont financées exclusivement par l'OPCA transports sur les contributions de 0,50 % ou de 0,15 % (professionnalisation) mentionnées à l'article 12 du présent accord, l'ensemble des actions de formation destinées à l'acquisition des CQP initiés à ce jour par la CPNE, ainsi que celles destinées à l'obtention de diplômes, de titres professionnels ou de qualifications nécessaires au bon exercice des métiers et des fonctions mentionnés par la convention collective nationale de la manutention portuaire.

Les frais de formation ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, non pris en charge au titre des contributions de 0,50 % ou de 0,15 % (professionnalisation) mentionnées à l'article 12 du présent accord, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue (0,9 %).

Article 9

Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation font partie du plan de formation de l'entreprise.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, dans l'objectif de favoriser leur maintien dans l'emploi ou leur conversion.

a) Objectif prioritaire

L'objectif prioritaire de la période de professionnalisation est de permettre aux salariés d'acquérir un (ou des) certificat de qualification professionnelle initiés à ce jour par la CPNE, ainsi que des diplômes, des titres professionnels ou des qualifications nécessaires au bon exercice des métiers et des fonctions mentionnés par la convention collective nationale de la manutention portuaire.

La CPNE pourra préciser chaque année les objectifs des périodes de professionnalisation en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

b) Salariés sous contrat à durée indéterminée éligibles

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;

- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et femmes après un congé parental ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

c) Mise en œuvre des actions de formation

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent s'effectuer :

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF ;
- soit de l'employeur, dans le cadre du plan de formation, après accord écrit du salarié.

Lorsque les actions de formation de la période de professionnalisation s'effectuent en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Dans le cas où les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, une allocation de formation sera attribuée au salarié conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, les conditions dans lesquelles il accédera en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises, sous réserve de l'assiduité du salarié pour suivre la formation et de sa réussite aux évaluations prévues.

d) Prise en charge par l'OPCA Transports

L'OPCA Transports prend en charge les actions contribuant au maintien des salariés dans l'emploi par l'acquisition de compétences les préparant aux évolutions des contenus des métiers et des technologies.

Les demandes de prise en charge pour les actions n'ayant pas de lien avec le secteur professionnel ne seront instruites par l'OPCA Transports qu'après refus du FONGECIF. Les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA Transports des actions de formation de la période de professionnalisation, en lien avec les métiers existants, sont fixés aux montants ci-dessous :

- 14 € pour l'acquisition des permis E et EC ainsi que pour toute action de formation utilisant du matériel lourd pour acquérir un CQP, un titre professionnel ou un diplôme ;
- 11 € pour l'acquisition des CACES ainsi que pour toute action de formation pour l'acquisition d'un CQP, d'un titre professionnel ou d'un diplôme, n'utilisant pas du matériel lourd ;
- 9 € pour les autres actions de formation.

Le coût horaire est modulable par la CPNE selon ses critères de priorités, sous réserve de l'accord du conseil d'administration de OPCA Transports.

La durée minimale des actions de formation faisant l'objet d'une prise en charge par OPCA Transports au titre de la période de professionnalisation est de 70 heures à l'exception des actions relatives à la validation des acquis de l'expérience pour lesquelles aucune durée minimale n'est exigée.

Dans l'attente d'un accord ce sont les dispositions du code du travail qui s'appliquent.

Article 10

Contrat de professionnalisation (ex-contrats en alternance)

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans pour leur permettre de compléter leur formation initiale et d'accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi âgés d'au moins 26 ans dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

L'objectif du contrat de professionnalisation est de permettre en priorité aux salariés d'acquérir un (ou des) certificat de qualification professionnelle mis en place dans le cadre des travaux engagés par la CPNE.

a) Durée du contrat de professionnalisation

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pourra être portée à 24 mois pour préparer un titre professionnel ou un diplôme.

b) Durée de la formation

La durée pendant laquelle doivent être menées les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Toutefois, cette durée pourra être supérieure à 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation dans la limite de 50 % lorsque le contrat ou l'action de professionnalisation a pour objet l'obtention d'un CQP validé par la CPNE, ou un titre professionnel ou un diplôme.

c) Prise en charge par l'OPCA

Les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA Transports des actions de formation du contrat de professionnalisation ou des actions de professionnalisation, en lien avec les métiers existants, sont fixés aux montants ci-dessous :

- 14 € pour l'acquisition des permis E et EC ainsi que pour toute action de formation utilisant du matériel lourd pour acquérir un CQP, un titre professionnel ou un diplôme ;
- 11 € pour l'acquisition des CACES ainsi que pour toute action de formation pour l'acquisition d'un CQP, d'un titre professionnel ou d'un diplôme, n'utilisant pas du matériel lourd ;
- 9 € pour les autres actions de formation.

Le coût horaire est modulable par la CPNE selon ses critères de priorités, sous réserve de l'accord du conseil d'administration de l'OPCA Transports.

Dans l'attente d'un accord ce sont les dispositions du code du travail qui s'appliquent.

Article 11

Fonction tutorale

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner par le tutorat les dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés formés au titre des dispositifs de formation et en particulier de la professionnalisation pendant leur séjour dans l'entreprise.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

Le tuteur est désigné par l'employeur, après accord de l'intéressé, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le comité d'entreprise ou les instances représentatives du personnel seront saisis à titre consultatif sur cette désignation.

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale ainsi que les actions de formation dont sont susceptibles de bénéficier, le cas échéant, les tuteurs chargés de suivre les salariés peuvent être prises en charge par l'OPCA Transports dans les conditions définies par la réglementation.

Article 12

Dispositions financières

a) Entreprises employant 10 salariés et plus

Les entreprises de 10 salariés et plus doivent consacrer chaque année au moins 1,60 % de la masse salariale de l'année de référence au titre de la contribution au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

- 0,20 % au titre du CIF au FONGECIF ;
- 0,50 % de la masse salariale annuelle brute à l'OPCA Transports pour assurer le financement des priorités définies par le présent accord incluant :
 - le financement des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation et aux périodes de professionnalisation ;
 - le financement des frais de formation, et, le cas échéant, de transport, de repas et d'hébergement liés à la réalisation des actions de formation organisées dans le cadre du DIF et des périodes de professionnalisation ;
 - le financement des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Il revient à la CPNE la possibilité de définir, si nécessaire, la répartition financière entre ces différents éléments.

- 0,9 % au titre du plan de formation qui sert à financer notamment :
 - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF ou dans celui du plan de formation ;
 - la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles engagées au titre des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation ;

- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Peuvent être également imputées sur cette contribution les sommes correspondant notamment à la prise en charge :

- dans le cadre de l'exercice du tutorat, du temps passé par un salarié de l'entreprise à la formation ou à l'exercice d'une mission de tutorat ou de formation ;
- des dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience.

Les entreprises ayant versé tout ou partie de leur contribution au titre du plan de formation à l'OPCA Transports pourront bénéficier de conditions financières particulières et prioritaires qui seront définies conjointement par la CPNE et l'OPCA Transports.

b) Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent consacrer chaque année au moins 0,40 % (porté à 0,55 % au 1^{er} janvier 2005) de la masse salariale de l'année de référence au titre de la contribution au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

- 0,15 % de la masse salariale annuelle brute à l' OPCA pour assurer le financement des priorités définies par le présent accord incluant :
- le financement des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation et aux périodes de professionnalisation ;
- le financement des frais de formation, et, le cas échéant, de transport, de repas et d'hébergement liés à la réalisation des actions de formation organisées dans le cadre du DIF et des périodes de professionnalisation ;
- le financement des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Il revient à la CPNE la possibilité de définir, si nécessaire, la répartition financière entre ces différents éléments.

- 0,25 % (porté à 0,40 % au 1^{er} janvier 2005) au titre du plan de formation qui sert à financer notamment :
- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF ou dans celui 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 réalisées en dehors du temps de travail.

Peuvent être également être imputées sur cette contribution les sommes correspondant notamment à la prise en charge :

- dans le cadre de l'exercice du tutorat, du temps passé par un salarié de l'entreprise à la formation ou à l'exercice d'une mission de tutorat ou de formation ;
- des dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience.

Article 13

Application de l'accord

Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.

Article 14

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension, dans les conditions fixées par le code du travail.

Fait à Paris, le 6 juillet 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIM.

Syndicats de salariés :

FNPD-CGT ;

FGTE-CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CGC ;

CNTPA.